

# Les efforts d'un laboratoire récemment créé : l'IRIF

---

Egalités

**Giuseppe Castagna** - Directeur de l'IRIF  
**Juliette Calvi** - Assistante de communication





# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b>	<b>03</b>
<b>NOTRE PARCOURS</b>	<b>04</b>
<b>ACTIONS DU LABO</b>	<b>06</b>
ACTIONS DE COMMUNICATION	<b>07</b>
PARENTALITÉ	<b>12</b>
ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN	<b>14</b>
<b>ACTIONS DE LA COMMISSION</b>	<b>16</b>
PRÉSENTATION	<b>17</b>
VALEURS	<b>18</b>
RÉUNIONS	<b>19</b>
ACTIONS DE COMMUNICATION	<b>20</b>
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT	<b>22</b>
OBJECTIFS	<b>23</b>

# Introduction

## CONTEXTE



**2018** : l'IRIF se saisit des problématiques liées à l'égalité femmes-hommes.

### Raisons :

- initiatives individuelles portées par des chercheurs, sans coordination.
- Sensibilisation de la direction via sa participation à la commission parité du CNRS (en tant que membre du CONRS pour l'Informatique).
- Volonté de la direction de regrouper ces actions dans une commission.
- Échos de situations de harcèlement et de violences sexistes à l'IRIF.

# Notre Parcours

QUELQUES DATES ...

2018

2019

2020

2021

## INTRODUCTION

Début création de pages sur l'intranet

## CRÉATION DE LA COMMISSION ÉGALITÉS

- Création salle allaitement
- Aide financière pour retour de maternité

## PREMIÈRES ACTIONS

- Réunions WeLunch
- Portraits de femmes
- Page commission égalités
- **Charte de l'IRIF**
- Bourse de Master Féminine
- Formation au mentorat
- Formation harcèlement au travail

- Formation parentalité
- Pack maternité pour EC
- Création **programme Mentorat**
- Recommandations aux comités de sélection

# Notre Parcours

QUELQUES DATES ...

2022

2023

2024

## POURSUITE DES ACTIONS

- Lancement newsletter égalités (biannuelle)
- Débat théâtral

Lancement du  
programme Childcare

- Collectif Queerif
- Sondage bien-être au sein du labo
- Prise en compte des questions sur le handicap



A background image showing a person's hands in a dark blue sleeve placing wooden puzzle pieces on a white surface. The puzzle pieces are light-colored wood and are being arranged on a white table. A large black rectangle is overlaid on the left side of the image, containing white text.

# Les Actions du Laboratoire

Actions de  
communications

Parentalité

Accompagnement et  
soutien

# Actions de communication

## ACTIONS DU LABO



<https://www.irif.fr/informations/charte>

### Charte

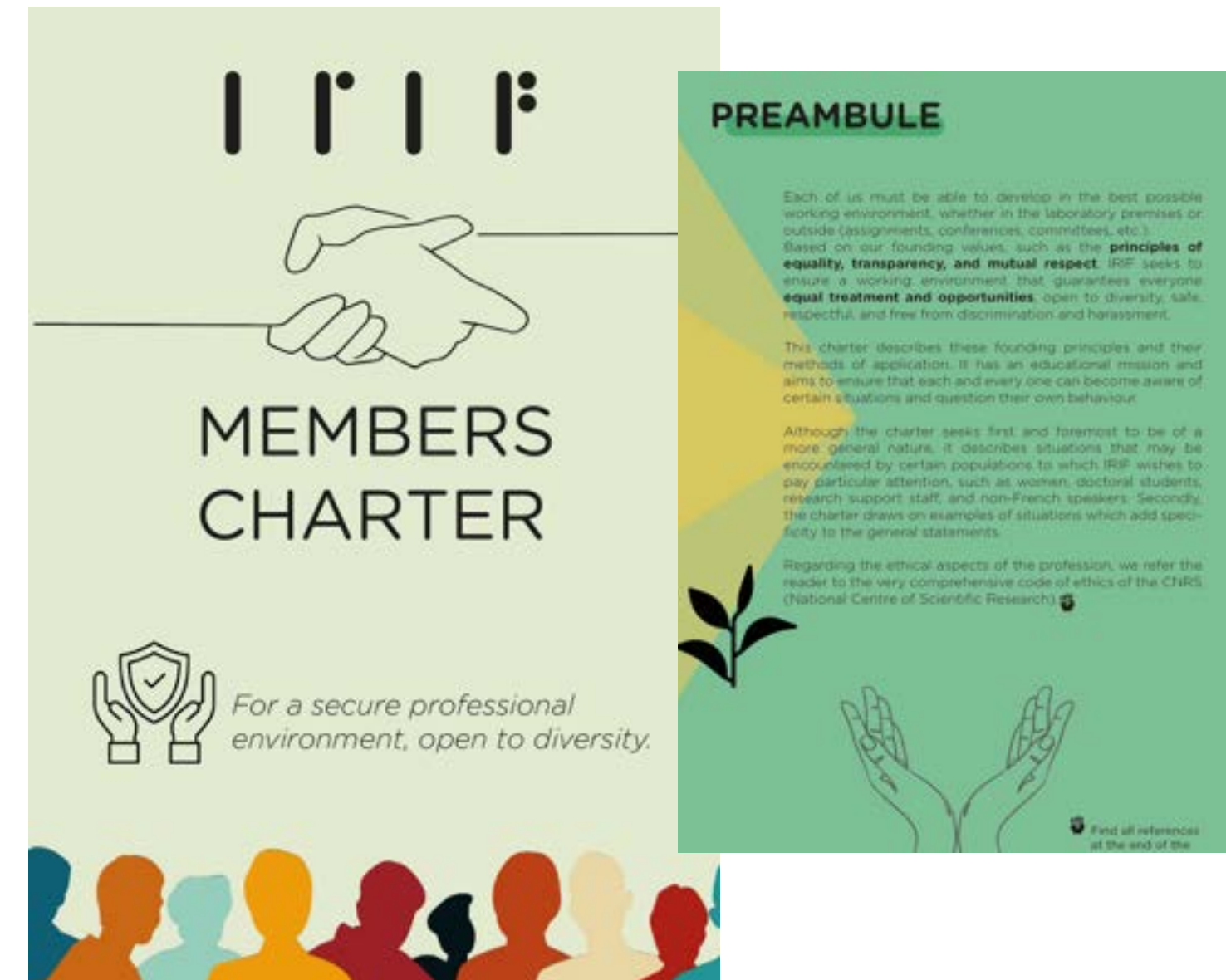
- Commanditée et supervisée par l'ancienne direction
- Produite par la commission

### Objectifs :

- Énoncer les comportements et actions non-convenables
- Monitorer pour créer un climat favorable et faire émerger des situations

### Mentions :

- Apparaît clairement dans l'intranet, dans le règlement intérieur et sur le site de l'IRIF
- Mentionnée dans toutes les présentations des nouveaux arrivants
- Distribuée physiquement
- Diffusée par CNRS Sciences Informatiques
- Reprise par plusieurs laboratoires (ex : Labri)



# Actions de communication

## ACTIONS DU LABO



### Newsletter

- Envoyée toutes les semaines
- Une partie dédiée aux informations sur les questions d'égalités
- Diffusée aux membres du laboratoire

A screenshot of the IRIF intranet website. The browser address bar shows the URL: https://www.irif.fr/intranet/lettre-irif/2024-11-22/index. The website has a red navigation bar with the following menu items: INFORMATIONS, RECHERCHE, ÉVÉNEMENTS, MÉDIATION, POINTS CLÉS, REJOIGNEZ-NOUS, and INTRANET. The main content area is divided into two columns. The left column contains a list of news items with dates and titles, such as "2024-06-07: Alonzo Church Award, theatrical debate, I&amp;E Grant" and "2024-05-31: Two open positions, Lab council, CNRS Open, CFM scholarship". The right column is titled "Equalities committee" and contains three bullet points: "Elimination of Violence Against Women: Monday, November 25, 2024, is the International Day for the Elimination of Violence Against Women. Several events, including round tables, talks, and a concert, are being organized in Paris (find the programme here). Violence against women takes many forms and occurs in various settings, both personal and professional. It includes moral and sexual harassment, verbal, psychological, and sexual assaults, sexist violence, and more. For more information, visit this page.", "[LAST REMINDER] LGBTQI+ wellness in higher education and research: A symposium on welcoming LGBTQI+ students and university staff is being organised on 26 November, 2024. Several talks can be watched remotely. See the programme and register here.", and "Well-being lab survey: EN: The purpose of this questionnaire is to inventarize any possible problems with current conditions in the lab that we may not know about, and to make sure that the committee's actions accurately reflect all lab members' needs. I'm taking the survey in English. FR: L'objectif de ce questionnaire est d'inventorier les problèmes éventuels liés aux conditions actuelles du laboratoire que nous ne connaissons pas, et de s'assurer que les actions du comité reflètent fidèlement les besoins de tous les membres du laboratoire. Je réponds au sondage en français."

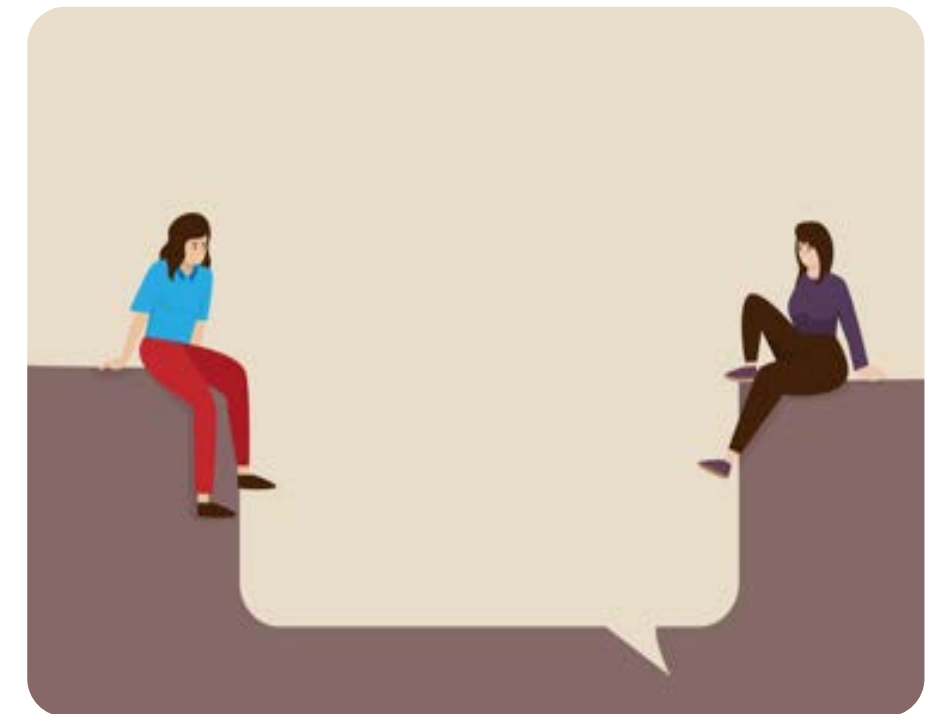


# Actions de communication

## ACTIONS DU LABO

### Inclusion linguistique

- Utilisation de la langue anglaise :
  1. Lors des comités, conseils et assemblées si demandé
  2. Dans les espaces communs en présence de non-francophones
  3. Dans toute notre communication (newsletter en anglais, site bilingue [pages traduites et actualités dans les deux langues])



# Actions de communication

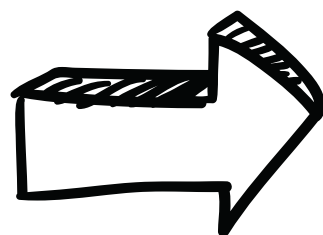
## ACTIONS DU LABO



### Tolérance zéro

- Sujets discriminatoires :
  1. Harcèlement
  2. Discriminations (racisme, sexisme, homophobie, transphobie, etc.)
- Évoqué lors de toutes les présentations du laboratoire (AG, journées de rentrée, accueil de nouveaux arrivants, ...)

**ZERO TOLERANCE**



Objectif : favoriser climat encourageant la **prise de conscience** (commission, affichage, réunions, etc.)

# Actions de communication

## ACTIONS DU LABO



<https://www.irif.fr/intranet/harassment>

### Tolérance zéro

#### Accent sur le harcèlement

- Formation
- Sensibilisation
- Prévention

## Harcèlement

Modifier

### Qu'est-ce que le harcèlement ?

- **Abus** : Toute action dirigée contre un individu qui (a) interfère de manière significative avec la participation de cette personne ; ou (b) lui fait craindre pour sa sécurité personnelle. Cela inclut les menaces, l'intimidation, le harcèlement, la traque ou d'autres types d'abus.
- **Harcèlement discriminatoire** : Tout comportement discriminatoire ou dénigrant envers un individu en raison de sa race, de son origine ethnique, de sa religion, de sa citoyenneté, de sa nationalité, de son âge, de son identité sexuelle ou de genre, de son handicap, ou de toute autre caractéristique protégée par la loi.
- **Harcèlement sexuel** : Des avances sexuelles non souhaitées, des demandes de faveurs sexuelles, ou d'autres comportements verbaux/physiques de nature sexuelle. Il s'agit d'une infraction pouvant être perpétrée soit par un supérieur hiérarchique, soit par une personne sans lien hiérarchique.
- **Harcèlement moral** : Un comportement abusif résultant en des affirmations, des actions répétées, et/ou des écrits hostiles sur une période relativement longue, remettant en cause la personnalité de la victime, son travail et sapant ses droits, sa dignité, sa santé physique et/ou mentale, et sa carrière professionnelle. Il s'agit d'une infraction pouvant être perpétrée soit par un supérieur hiérarchique, soit par une personne sans lien hiérarchique.

Des exemples incluent (mais ne sont pas limités à) :

- des avances ou propositions non souhaitées répétées, en particulier lorsque l'une des personnes a autorité sur l'autre ;
- un toucher inapproprié du corps d'une personne (dans la législation française, il ne s'agit pas de harcèlement, mais est considéré comme une agression, donc plus grave) ;
- des commentaires dégradants ou humiliants sur l'apparence d'une personne ;
- l'utilisation d'un canal de communication lié à une activité pour afficher ou distribuer des images ou des messages à caractère sexuel.

Modifier

### Que faire si vous êtes victime ou témoin de harcèlement ?

**N'hésitez pas** en cas de doute à signaler un éventuel abus. La question sera traitée avec la **confidentialité** maximale possible, sauf dans les situations où la confidentialité ne peut pas être maintenue, par exemple, lorsque la loi exige la divulgation d'informations et/ou lorsque la divulgation est nécessaire pour protéger la sécurité des autres.

### Pour les employés universitaires (CNRS, Université Paris Cité, Inria)

- Au niveau de l'unité, contactez n'importe quel membre de la direction ou l'assistant de prévention (voir [Structure du laboratoire](#)) : ils sont tous formés pour gérer ce type de situations.
- Alternativement, vous pouvez contacter :

• Pour le CNRS : il existe une adresse e-mail [divul@cnrs.fr](mailto:divul@cnrs.fr) pour signaler tout comportement de harcèlement sexuel que vous avez subi ou observé. Tous les cas sont traités avec un

# Parentalité

## ACTIONS DU LABO



<https://www.irif.fr/informations/childcare>

### Childcare (avec le soutien de la FSMP)



- Soutenir les parents pour que leur **parentalité n'entrave aucunement leur travail de chercheur·se.**
- Projet financé par la FSMP, Fondation des Sciences Mathématiques de Paris.
- Différents accompagnements offerts :
  1. Soutien financier pour garder les enfants dans le pays d'origine
  2. Soutien financier pour garder les enfants dans le pays où se déroule l'évènement scientifique
  3. Soutien financier pour payer le voyage et/ou le séjour d'un accompagnant



# Parentalité

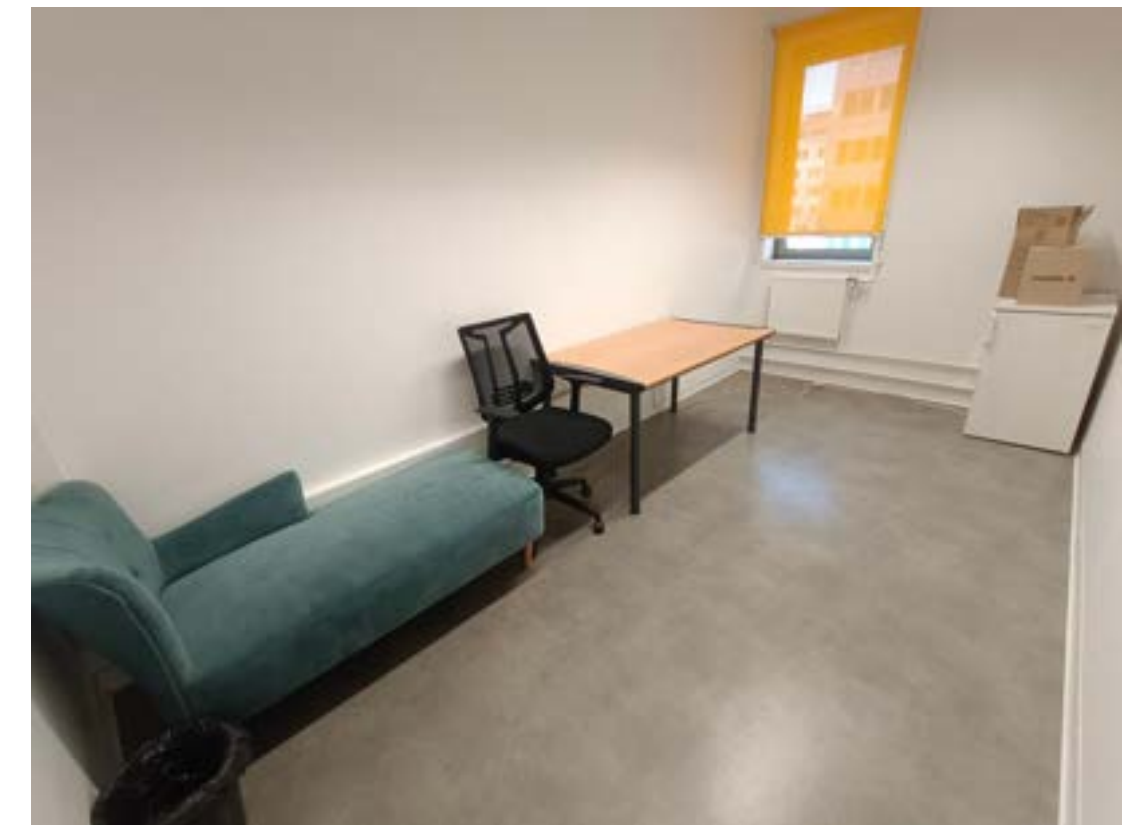
## ACTIONS DU LABO

### Salle maternité

Une salle est réservée pour les femmes allaitant : mise à disposition d'un tire-lait, d'un canapé et d'un frigo.

### Pack maternité

- Interruption d'activité pour cause de congé maternité ou de congé paternité
- Destiné aux EC
- 10 000€ répartis sur 2 ans lors de la reprise de l'activité



# Accompagnement et soutien

## ACTIONS DU LABO

### Suivi doctorant

- Au niveau de chaque pôle
- Binôme de correspondants doctorants
- Missions :
  1. Rencontre avec les doctorants à différents moments de leur thèse
  2. Confidentialité
  3. Comprendre comment se sent l'étudiant
  4. Dépendent de l'IRIF et non pas de l'ED



[https://www.irif.fr/intranet/phd?s\[\]=suivi&s\[\]=doctorants#correspondants\\_doctorants](https://www.irif.fr/intranet/phd?s[]=suivi&s[]=doctorants#correspondants_doctorants)

### Bourse master

- Destiné aux jeunes chercheuses
- Financement pendant les 2 années de master
- Sujets de recherche issus des thématiques étudiées à l'IRIF

### Recommandations comités de sélection

# Accompagnement et soutien

## ACTIONS DU LABO



<https://www.irif.fr/informations/mentorat>

### Mentorat

- Soutien par des membres volontaires formés à destination de toutes et tous
- Confidentialité
- Formations organisées régulièrement
- Permet et organise le dialogue entre le/la mentoré-e et la personne référente
- Aide dans son travail ou pour son développement individuel
- Sujets divers abordés



### The mentors group

IRIF's mentors are currently:

- Valérie Berthé
- Enrica Duchi
- Pierre Fraigniaud
- Amélie Gheerbrant
- Michel Habib
- Delia Kesner
- Frédéric Magniez
- Brigitte Vallée

My mentor was very encouraging and provided me with many outside resources on career paths. I also really enjoyed discussing broader issues and learning about her experience in dealing with societal issues in academia.

### How to benefit from the mentoring program?

If you are interested in the mentoring program, you can either:

- send an email to [mentors@irif.fr](mailto:mentors@irif.fr),
- or directly contact a specific person of this group.

You will then be connected with a member of this group for an initial series of meetings that will identify your needs, explain the details of the mentoring process, and direct you to the mentor the most appropriated for your needs.

<https://www.irif.fr/en/intranet/mentorat>

### IRIF'S MENTORING PROGRAM

#### What is mentoring ?

Mentoring allows and organizes a dialogue between two people, a mentee and a mentor.

It aims at helping the mentee in his/her work environment, around professional aspects, but can also address other aspects, particularly related to individual development.

Mentoring is designed to be flexible and to accommodate the needs of the mentee.



A background image showing a person's hands in a blue sleeve placing wooden puzzle pieces on a white surface. A large black rectangle is overlaid on the left side of the image, containing white text.

# Les Actions de la Commission

Présentation

Valeurs

Réunions

Actions de Communication

Ambitions



# La commission égalités

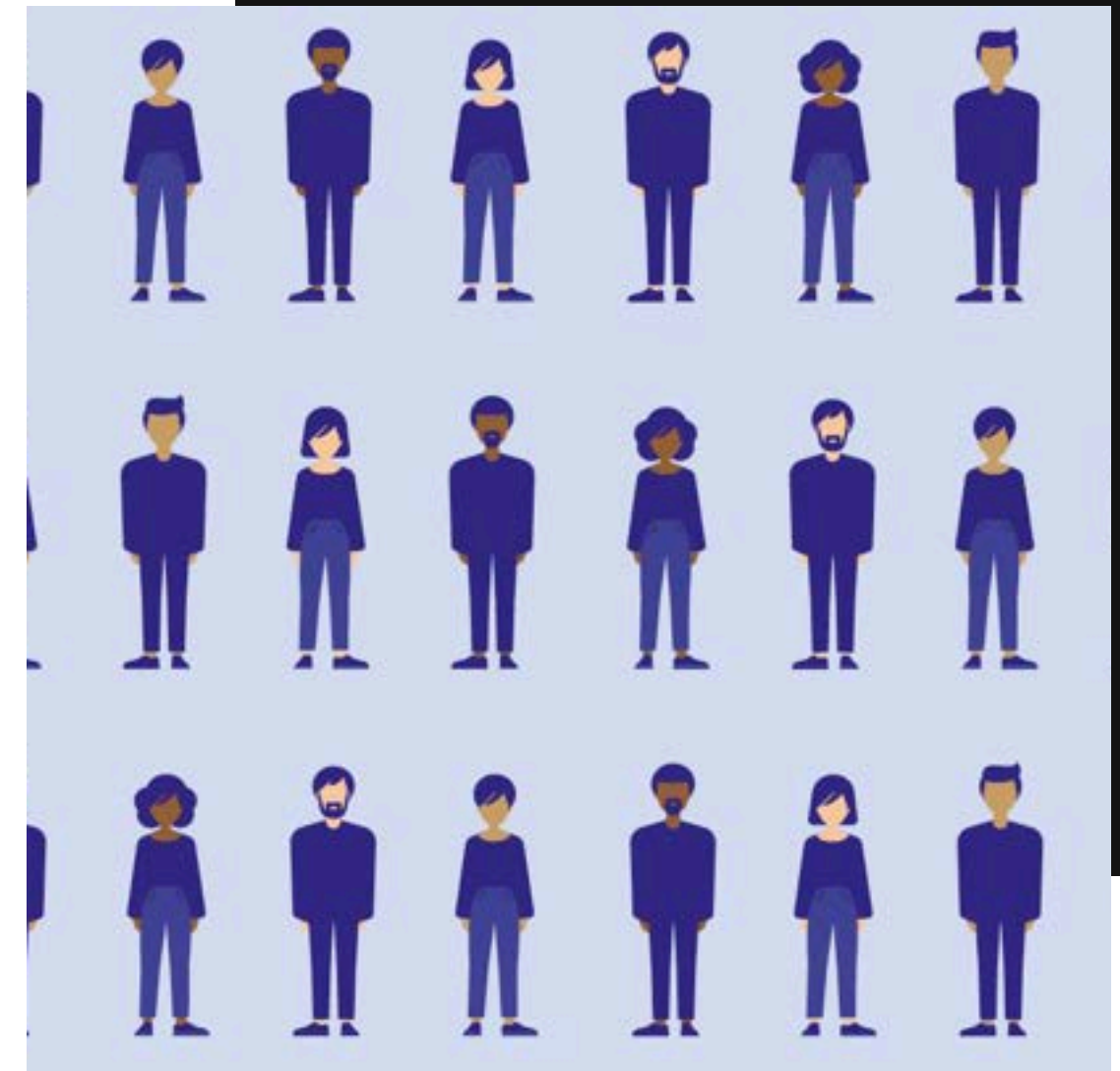
Création commission à l'automne 2019 (initiatives de communication et de soutien).

Toute personne au sein du laboratoire peut se mobiliser et participer à la commission : permanents, administratifs, doctorants, invités, etc., la commission est ouverte à toutes et tous.

- ✓ 17 membres mobilisés
- ✓ 11 femmes - 6 hommes
- ✓ Une majorité de permanents



Commission égalité femmes-hommes devenue **commission égalités**



# Nos Valeurs

Le but de la commission égalités de l'IRIF est de développer des actions de sensibilisation, d'alerte, de communication et de formation.



- ✓ **Actions de mentorat**
- ✓ **Problématiques de harcèlement**
- ✓ **Organisation de réunions WeLunch**
- ✓ **Collecte de statistiques sexuées**
- ✓ **Promotion de l'informatique auprès des filles de l'enseignement secondaire**
- ✓ **Soutien des filles en cursus informatique dans l'enseignement supérieur (en particulier via des bourses de Master)**
- ✓ **Lutte contre le sexisme et le harcèlement**
- ✓ **Recommandations pour les comités de sélection**
- ✓ **Et bien plus encore...**

# Réunions

## ACTIONS DE LA COMMISSION

### Réunions égalités

- Réunions plusieurs fois par an selon les besoins
- Toute personne peut se joindre à la commission
- Sujets débattus, avec sujets forts du moment

### WeLunch!

- Réservé aux femmes, est un espace libre d'expression
- Repas offerts par le laboratoire

### Queerif

- A destination de la communauté LGBTQIA+, mais pas que.
- Se réunissent régulièrement (à l'initiative du créateur de cette subcommission)



queerif

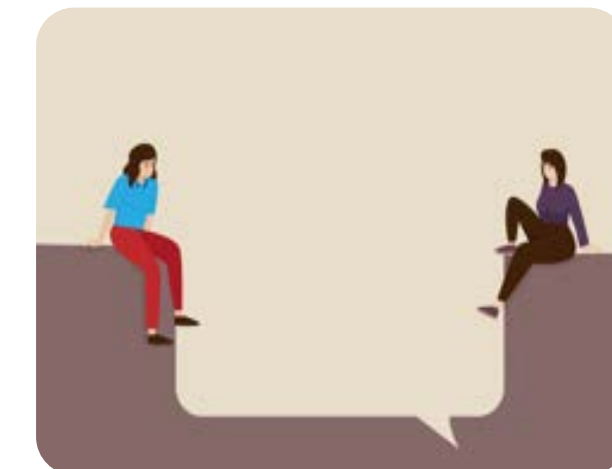


# Actions de communication

## ACTIONS DE LA COMMISSION

### Newsletter

- Envoyée 1 à 2 fois par an
- Rassemble différentes actualités (articles, actualités, prix), internes ou externes à l'IRIF
- Diffusée à tout le laboratoire
- Téléchargeables sur la page Égalités



[Afficher dans le navigateur](#)

An English translation of this newsletter is sent in a separate email.

### NEWSLETTER ÉGALITÉS DE L'IRIF



IRIF

N°5 / Novembre 2024



#### ÉDITO

C'est avec joie que j'écris cet édit pour la cinquième newsletter de l'IRIF sur les égalités. Je suis honoré de m'exprimer ici, après d'autres membres de l'IRIF promouvant ces questions qui me tiennent à cœur.

Pendant des années, je me sentais concerné sans réellement agir. Depuis un an, j'ai décidé de **m'impliquer activement**, et d'agir au plus près des situations concrètes qui nous entourent. J'ai été alerté l'an dernier par des problèmes au sein de l'IRIF. Ma motivation initiale est de **devenir un maillon actif pour aider à trouver des solutions**. J'ai découvert l'importance de **discuter**, et surtout **d'écouter** les autres ainsi que **d'offrir un espace bienveillant et libre** pour que les personnes se sentent à l'aise et partagent leurs expériences.

J'ai donc rejoint la commission égalité de l'IRIF. J'ai également accepté le rôle de **représentant égalité de l'UFR d'informatique**. Grâce aux réunions régulières, j'ai pu découvrir et participer aux discussions pour voir comment améliorer l'environnement de travail de l'IRIF. Il y a d'un côté aider les victimes, par exemple de harcèlement. De l'autre, il y a trouver et promouvoir des actions pour sensibiliser, et aider au sentiment d'inclusivité.

Une initiative en particulier que je souhaite promouvoir dans cet édit, est la création de **queeRIF** par Alexander Koch. Le but de cette initiative est de proposer un **lieu de rencontres et de discussions** régulier pour les **personnes queer** du laboratoire. Elles peuvent y partager, autour d'un verre, les sujets de leurs choix. Cette démarche permet aux personnes concernées de ne pas se sentir isolées, et découvrir par exemple les expériences de chacune et chacun.

Comment peut-on aider les personnes à se sentir soutenues ? A partir de la rentrée, je compte commencer mes premières séances d'enseignement en me présentant et en donnant mes pronoms (lui/il). Cela peut sembler anodin ou inutile étant donné que je suis un homme cis. Pourtant, cela peut permettre aux élèves de voir que je suis sensible aux questions de genre, et ils pourront peut-être se sentir plus à l'aise durant mes séances.

### Au sein du labo



#### Sondage évaluation du bien-être au sein de l'IRIF

La commission parité souhaite **évaluer l'état de bien-être au sein du laboratoire**. Dans ce questionnaire, vous trouverez des questions sur le bien-être en général, sur l'inclusion ainsi que sur le handicap. Vos réponses nous aideront à améliorer nos actions et peut-être en entamer de nouvelles, notamment sur le handicap.

[Répondre au questionnaire](#)

### Mystère au labo : où sont passées nos femmes scientifiques ?

Récemment, les visages de brillantes femmes scientifiques, Ada Lovelace et Hedy Lamarr, dessinées sur le tableau blanc de l'espace ouvert du 4e étage, ont été effacés, tandis que celui de Lanos Lajos demeurait intact. Tentative d'invisibilisation ou hommage artistique incompris ?



Si le ou la responsable de cet effacement souhaite échanger avec un ou plusieurs membres de la commission égalité, nous serions ravis d'entendre sa ou ses motivation(s) derrière cet acte ! En attendant, les visages de ces grandes scientifiques ont retrouvé leurs places.

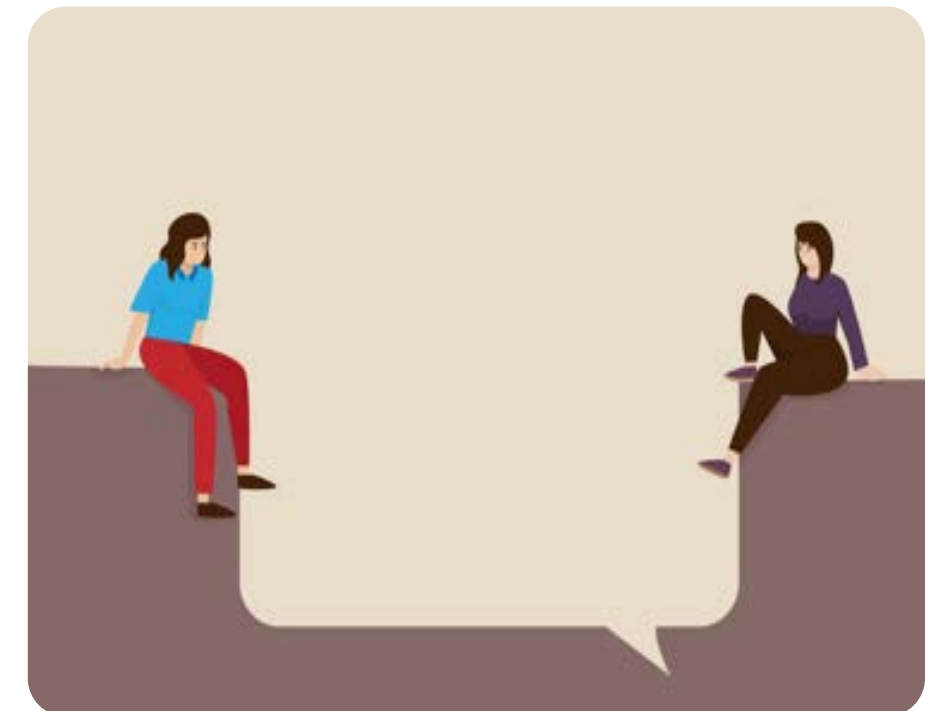


# Actions de communication

## ACTIONS DE LA COMMISSION

### Sondage

- A destination de tout le labo
- Diffusé fin octobre
- Objectifs :
  1. Comprendre les axes d'améliorations de la commission
  2. Intégrer un axe négligé de la commission : le handicap
  3. A travers l'anonymat, permettre à toutes et tous de s'exprimer sur la commission elle-même + sur les évolutions possibles



# Formations et accompagnement

## ACTIONS DE LA COMMISSION

### Débat théâtrale

- 2022 - Compagnie Entrées de jeu
- Projet sur mesure d'écriture et de mise en scène d'un débat théâtral
- Sujets : discriminations et inégalités dans le milieu professionnel
- Pièce interactive

### Stages scolaires

- Objectif parité filles/garçons

### Formations

- Les transidentités (prévue pour le 10 décembre 2024)
- Sensibiliser les jeunes parents aux enjeux de la parentalité et à un équilibre vie professionnelle-vie privée (2 jours) en 2021
- Le mentorat : Adopter la posture "Juste" (2 jours) en 2020



Objectif d'organiser des formations sur :

- Le handicap
- Les questions LGBTQIA+
- Prise de parole pour les femmes, etc.

# Objectifs

ACTIONS DE LA COMMISSION



## Poursuite de nos efforts

La commission égalité ne cesse d'évoluer afin d'intégrer de plus nombreuses thématiques comme :

- les questions de genre (Queerif)
- le bien-être au travail
- les questions liées au handicap
- agir sur le recrutement de femmes

# Merci pour votre écoute

## CONTACTS :

GIUSEPPE CASTAGNA - [giuseppe.castagna@irif.fr](mailto:giuseppe.castagna@irif.fr) - 01 57 27 93 40

JULIETTE CALVI - [juliette.calvi@irif.fr](mailto:juliette.calvi@irif.fr) - 01 57 27 92 26

COMMISSION EGALITES - [egalite-fh@irif.fr](mailto:egalite-fh@irif.fr).

