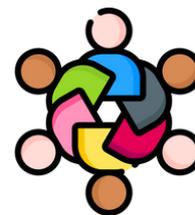


# NEWSLETTER ÉGALITÉS DE L'IRIF



N°2 / JUILLET 2022

IRIF  
INSTITUT  
DE RECHERCHE  
EN INFORMATIQUE  
FONDAMENTALE

## ÉDITO

Je suis très honoré de faire l'édito de cette **deuxième newsletter de l'IRIF** sur les égalités.

Tout d'abord je voudrais souligner tout le travail qui a été fait par la [commission égalité femmes-hommes](#) depuis deux ans et demi, et qui place l'IRIF comme l'un des **laboratoires en pointe** sur les questions d'égalité dans le paysage national. Je pense qu'il était vraiment important que notre laboratoire, qui est l'un des moteurs de la recherche en informatique, soit également l'un de ceux qui **animent la réflexion sur les (in)égalités dans le milieu académique**.

En tant qu'homme, j'ai énormément appris en m'impliquant à l'IRIF dans la commission mais aussi au sein de la [cellule parité-égalité femmes-hommes de l'INS2I](#) dont l'idée a germé dans l'équipe de direction de l'institut en juin 2019 lors de notre séminaire annuel. Je pensais alors connaître un peu le sujet mais j'ai très rapidement réalisé que ma vision était complètement biaisée par mon appartenance au groupe fortement majoritaire de notre milieu, à savoir celui des hommes hétéros cis blancs. Au contact des différentes commissions que j'ai fréquentées et de leurs membres (en particulier Valérie côté IRIF et Anne Siegel côté INS2I) j'ai pu découvrir des grands classiques : **effet Matilda**, études sur les **biais dans les recrutements**, statistiques objectives sur les **réalités des carrières des femmes** dans nos milieux, invisibilisation des recherches des femmes, fréquence du harcèlement, etc... Autant d'injustices dont je n'avais qu'une idée plutôt superficielle.

Le constat de mon ignorance conjugué avec l'idée que je ne devais pas être un cas isolé, m'a persuadé qu'il est important, pour agir efficacement sur les inégalités dans notre milieu, de convaincre un maximum de nos collègues de l'**existence objective de ces inégalités**. C'est je pense un prérequis important pour l'adhésion à un

ensemble d'actions qui doivent être menées en parallèle : ces dernières seront d'autant plus soutenues si leur nécessité est reconnue, et le noyau dur de celles et ceux impliqués dans les actions autour de l'égalité ne fera que grossir. Cette newsletter, mais aussi les **nombreuses actions menées localement**, vont dans ce sens en sensibilisant par une **diffusion d'informations scientifiquement** étayées.

Un énorme merci donc à celles et ceux qui font vivre cette commission et nourrissent ses réflexions : vous avez sans compter dépensé beaucoup d'énergie mais les résultats sont visibles et je pense que vous avez d'ores et déjà réussi à changer la vision de beaucoup de membres (en particulier masculins) de l'IRIF.

Bonne lecture !

*Olivier Serre, pour la commission égalités femmes-hommes*



## PORTRAIT DE FEMME EN SCIENCE

**Laure Daviaud, maître de conférences à la City University of London** a accepté de répondre à nos questions dans cette interview mettant en avant sa carrière en tant que femme scientifique et son expérience vis-à-vis des (in)égalités dans le monde académique.



>> Lire l'interview complète

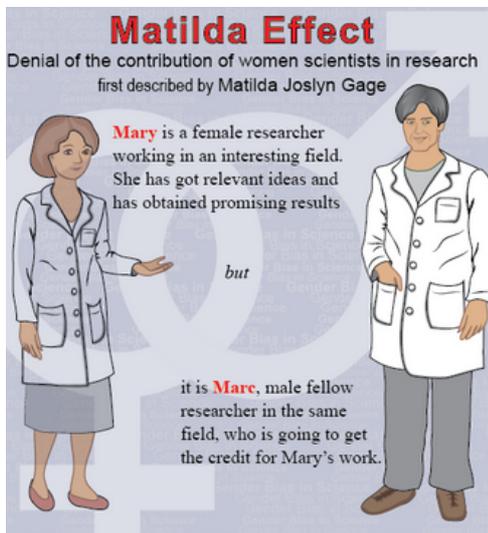
[https://www.irif.fr/egalite-fh/interview\\_laure\\_daviaud](https://www.irif.fr/egalite-fh/interview_laure_daviaud)

“ Je pense que cela fait déjà quelques années que l'on s'interroge, mais il est vrai que l'on voit de plus en plus d'initiatives à ce sujet. Cela dit, je suis encore choquée du manque de prise de conscience de certains collègues. ”



## DÉCONSTRUCTION DES STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

### L'Effet Matilda en science



Initialement développée par le **sociologue Robert King Merton** dans les années 60, la théorie sur l'inéquitable partage de la gloire, ou **effet Mathieu**, s'intéresse à la façon dont certains grands personnages sont reconnus au détriment de leurs proches qui, souvent, ont participé eux aussi aux travaux à l'origine de cette renommée. Au début des années 80, l'**historienne Margaret W. Rossiter** reprend ce concept et le pousse plus loin lorsqu'elle constate que l'effet Mathieu est décuplé quand il s'applique aux femmes scientifiques.

Elle approfondit les recherches menées par Robert King Merton et les complète avec ses propres recherches pour théoriser ce qu'elle nomme l'**effet Matilda** en hommage à la **militante féministe Matilda Joslyn Gage** qui, dès la fin du XIXème, avait remarqué qu'une minorité d'hommes avaient tendance à s'accaparer la pensée intellectuelle des femmes.



>> Consulter l'article de Margaret W. Rossiter

[http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/10/Rossiter-1993\\_The-Matilda-Effect-in-Science.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/10/Rossiter-1993_The-Matilda-Effect-in-Science.pdf)



# OUTILS DE FORMATION ET SENSIBILISATION

## Vidéo sur les biais sexistes lors de concours de recrutement

En France, les femmes restent minoritaires dans les corps les plus élevés de la recherche et de l'enseignement supérieur. Lors des jurys de sélection, quels sont les **biais implicites et stéréotypes de genre** qui se mettent en place lors du choix entre un candidat et une candidate ? Dans le cadre d'un partenariat entre les deux institutions, le [Théâtre de la Ville – Paris](#) et [Sorbonne Université](#) ont réalisé un **court-métrage mettant en lumière les biais de discrimination de genre à l'université**, en particulier lors du recrutement des personnels d'enseignement et de recherche dans les filières scientifiques.



>> Regarder la vidéo

<https://www.youtube.com/watch?v=l4rCUxIBZnw&t=444s>

## POUR ALLER PLUS LOIN

- **Boîte à outils sur les biais dans les recrutements** (Université de Lausanne) <https://www.unil.ch/egalite/fr/home/menust/egalite-femmes-hommes/recrutement-egalitaire/boite-a-outils.html>
- **Motion pour favoriser la parité et la diversité** (Conférence des Présidents de sections du Comité National, CPCN) [https://www.cnrs.fr/comitenational/struc\\_coord/cpcn/motions/2021/Motion-CPCN\\_pour\\_favoriser\\_la\\_parite\\_la\\_diversite\\_et\\_une\\_evaluation\\_non-discriminatoire.pdf](https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions/2021/Motion-CPCN_pour_favoriser_la_parite_la_diversite_et_une_evaluation_non-discriminatoire.pdf)
- **Attention à porter aux lettres de recommandations** (Gouvernement du Canada) <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx#prejuge>
- **Charte parité-égalité des chances** (Inria) <https://www.inria.fr/sites/default/files/2019-12/13878.pdf>
- **Parité et égalités des chances dans les comités de sélection** (UFR d'Informatique/IRIF) [https://www.irif.fr/\\_media/postes/recommandations-parite.pdf](https://www.irif.fr/_media/postes/recommandations-parite.pdf)

## La loterie partielle peut rendre l'attribution des subventions plus équitable, plus efficace et plus diversifiée.

Un **article paru dans le journal *Science and Public Policy*** explique pourquoi l'introduction d'un **élément aléatoire** dans les processus de sélection pour les bourses de recherche pourrait rendre l'attribution des fonds **plus équitable** et **plus diversifiée** tout en permettant d'alléger le travail des chercheurs ainsi que celui des jurys.



>> Consulter l'article

[https://pure.au.dk/portal/files/258287885/Manuscript\\_partial\\_lottery\\_to\\_distribute\\_funding.pdf](https://pure.au.dk/portal/files/258287885/Manuscript_partial_lottery_to_distribute_funding.pdf)



## INFOS INSTITUTIONNELLES

### Université Paris Cité : Mars, mois des égalités

L'université a fait de **mars le « Mois des égalités »**. À cette occasion, de nombreux événements et contenus de sensibilisation ont été proposés : **conférences, ateliers, exposition, critiques de films, conseils de lecture, portraits, jeu concours.**



>> Toutes les infos sur la page web du mois des égalités

<https://u-paris.fr/mois-des-egalites/>

### Mise en valeur de grands noms féminins de l'informatique

IP7, l'Association étudiante en Informatique d'Université Paris Cité a réalisé, en collaboration avec la graphiste Marion Villette, une **série de portraits d'informaticiennes invisibilisées.**



>> Consulter les portraits

[https://www.irif.fr/media/egalite-fh/6\\_portraits\\_ip7.pdf](https://www.irif.fr/media/egalite-fh/6_portraits_ip7.pdf)



## ÇA SE PASSE À L'IRIF

### Débat théâtral



Proposé par la [commission égalités femmes/hommes de l'IRIF](#), le **débat théâtral sur les discriminations et les inégalités** au laboratoire s'est déroulé le **10 juin** sur le campus des Grands Moulins de l'Université Paris Cité. L'expérience a été une réussite. Les spectateurs ont pu créer des **discussions constructives**, des moments de partage qui ont nourris la réflexion autour des discriminations et inégalités dans cette discipline.

### Journée internationale des femmes et des filles de science

Pour souligner cet événement, l'IRIF a proposé à quelques-unes de ses doctorantes et post-doctorantes de répondre à quelques questions sur leur parcours.



>> Lire les interviews

<https://www.irif.fr/egalite-fh/jfs22>



N'hésitez pas à nous  
contacter pour proposer  
des sujets ou nous faire  
part de vos remarques

[newsletteregalites@irif.fr](mailto:newsletteregalites@irif.fr)