



Guide pour des colloques inclusifs - du projet à la publication

*Lors de l'AG de décembre 2022, des membres du **Réseau universitaire de chercheurs et chercheuses en histoire environnementale (RUCHE)** exprimaient leur difficulté à atteindre la parité ou une meilleure diversité dans le programme final d'un colloque ou la table des matières d'une publication, et ce malgré leur bonne volonté. En réaction à ce constat, le groupe de travail «inclusivité» du RUCHE a commencé à rassembler de la documentation et des pistes pour atteindre une meilleure inclusivité.*

Ce document entend par inclusivité l'attention envers l'ensemble des inégalités sociales et discriminations, notamment et non exclusivement les questions de genre et d'avancement de carrière. Ce guide a vocation à être diffusé le plus largement possible, n'hésitez pas à le disséminer, lors de colloques ou via vos réseaux de recherche et dans vos institutions.

Comité scientifique et d'organisation

- La constitution du comité scientifique et d'organisation doit veiller à atteindre la parité hommes/femmes. En raison de son rôle décisif, une attention particulière sera portée à la constitution du comité d'organisation. Il s'agit également de veiller à l'intégration de jeunes chercheuses et chercheurs qui bénéficient ainsi d'une expérience précieuse dont ils pourront se prévaloir.
- Le comité scientifique et d'organisation doit être sensible à la question de l'inclusivité et anticiper une possible disproportion des propositions, tout en prévoyant les mesures d'ajustement nécessaires pour assurer l'inclusivité (par exemple par des re-sollicitations de chercheuses ou de jeunes chercheurs et chercheuses en cours du processus, ou en procédant à des ajustements des thématiques).

Appel à communication

L'appel à communication reflète l'ambition d'inclusivité :

- En mobilisant autant que possible l'écriture inclusive et les épicles.
- En veillant à ce que la bibliographie soit aussi mixte et équilibrée que possible, et en mentionnant à cette fin les prénoms des scientifiques dans la bibliographie (des études ont montré que les femmes publient autant mais sont moins citées).

La diffusion de l'appel à communication peut permettre d'atteindre l'objectif d'une meilleure inclusivité, par exemple :

- En passant par les directeurs et directrices de thèse et en les sensibilisant aux questions d'inclusivité, pour s'assurer en amont d'une diversité maximale de participation et inciter des personnes hésitantes à participer. Une démarche proactive permet d'éviter un manque de représentativité lors du processus de sélection, qu'il soit en double-aveugle ou non.

Lors de l'élaboration du programme

- Veiller à ce que le programme soit paritaire, et garder à l'esprit qu'il n'est jamais trop tard pour procéder à des ajustements. Ainsi, en cas de réception de propositions uniquement ou majoritairement d'hommes, il est encore possible de solliciter des chercheuses, de proposer des collaborations mixtes, de rétablir une parité à travers les présidences de session et surtout les *keynotes*.
- Veiller à ce que les panels soient mixtes (comme voté par l'AG 2022 du RUCHE) et, au sein des panels, ne pas faire passer les femmes et les jeunes participant.e.s en dernier.
- Veiller particulièrement à la parité s'agissant des responsabilités et des personnes visibilisées, par exemple s'agissant du choix des *keynote speakers*, des interventions à des tables-rondes, en ouverture et conclusion du colloque, ou dans les médias.
- Dans le programme, il n'est pas utile de préciser la titulature (les personnes ayant un poste permanent ou non).
- Éventuellement mentionner dans le programme quelques principes de ce guide (en particulier les points « consignes » et « pendant le colloque »).

Choix du lieu et aspects logistiques

- Veiller à garantir l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite et aux personnes malentendantes (utilisation d'un microphone dans les salles en disposant).
- Veiller à garantir l'accessibilité financière en prévoyant des aides au déplacement ou à l'hébergement, des tarifs différenciés ou des mécanismes de solidarité pour s'assurer d'une participation élevée des jeunes chercheurs et chercheuses si les frais ne sont pas couverts d'emblée par l'organisation.
- Prévoir un petit fonds budgétaire pour parer aux imprévus (modification des voyages, etc.).
- Prévoir les repas en tenant compte des contraintes alimentaires et prévoir une option végétarienne.
- Prendre en compte dans la mesure du possible les obligations liées à la garde d'enfants.

Consignes aux participantes et participants du colloque

- Rappeler qu'une attention sera portée à un partage équilibré du temps de parole entre l'ensemble des intervenantes et intervenants.
- En cas de communications à plusieurs voix, demander aux participantes et participants de prévoir une équivalence des temps de parole.
- Demander à ce que les diapositives (Powerpoint ou autres) soient adaptées à un public le plus large possible (notamment en termes de langue, de taille des polices, de contraste).

Pendant le colloque

- Lors de l'introduction, rappeler l'esprit de bienveillance qui doit prévaloir dans les échanges envers l'ensemble des publics, y compris les étudiants et étudiantes. Présenter l'ensemble des personnes impliquées dans l'organisation du colloque, y compris les personnes en charge des aspects organisationnels.

- Veiller à favoriser l'inclusivité pendant les pauses, en encourageant la mise en relation et l'inclusion dans les discussions.
- Pour les personnes présidant les séances, veiller à une répartition équitable de la parole en respectant l'alternance du temps de parole et en évitant qu'une personne monopolise la parole. Quelques pistes :
 - Porter attention à la diversité des interventions du public et essayer d'alterner les prises de paroles en veillant à la diversité.
 - Prendre plusieurs questions à la fois, pour décourager les monopolisations de la parole.
 - Formaliser un ordre de prise de parole en ouvrant la discussion d'abord aux étudiant.e.s, puis aux doctorant.e.s, puis aux autres.
 - Reformuler les questions, notamment en langue étrangère, et permettre autant que possible aux membres du public de poser des questions dans leur langue maternelle.
 - Faire en sorte que chaque intervenant.e du panel ait au moins une question, y compris en posant soi-même une question en tant que président.e.
- Pour tous et toutes
 - Veiller à avoir une attitude respectueuse.
 - Ne pas émettre d'opinions sexistes ou stéréotypées, même sur le ton de l'humour, et être chacun.e attentif.ve à d'éventuels propos sexistes ou stéréotypés.

Après le colloque

- Demander un retour pour s'assurer que le colloque s'est bien passé pour toutes et tous.
- Suivre les mêmes règles de diversité pour la publication des actes ou une publication ne faisant pas suite à un colloque (numéro spécial), notamment en termes de parité des autrices et auteurs et s'agissant de la bibliographie.

Ce guide s'appuie notamment sur : Alice Chautard, Claire Hann, *Best practice guide: developing inclusive conferences*: <https://reachwater.org.uk/resource/best-practice-guide-developing-inclusive-conferences/> (14.11.2023) ; Sarah Nouwynck, Éric Uyttebrouck, *Pour une pédagogie universitaire sensible au genre : 8 fiches-outils*, Bruxelles, Université libre de Bruxelles (projet ERC n°873134), 2023 ; Guide HOTCUS, *Historians of the Twentieth Century United States. Annual conference*, Cambridge, 2018.