



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, et, au sein des panels, ne pas faire passer les femmes et les jeunes participant.e.s en dernier. De plus, comme voté par l'AG 2022 du RUCHE, le RUCHE ne pourra accorder son soutien à des initiatives ou colloques dans lesquels un ou des panel(s) serai(en)t strictement masculins.
- 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.