Livret des actions pour l'égalité femmes/hommes

Vous allez commencer un travail dans le milieu de la recherche publique. L'objectif de ce livret est de vous sensibiliser aux inégalités femmes/hommes dans ce milieu, en faisant un petit état des lieux et aussi de vous présenter des actions qui sont mises en place pour tenter d'aller vers plus d'égalité.

1. Femmes, recherche et numérique ***2***

1.1 Sur le plan national **2**

1.2 La situation au LS2N **2**

1.3 Recherche : un secteur genré **2**

2. Les actions mises en place au LS2N et par ses tutelles (CNRS, Université de Nantes, Centrale Nantes, IMT-Atlantique) ***3***

2.1 Carrière **3**

2.1.1 Thèse 3

2.1.2 Les lettres de recommandation 4

2.1.3 Recrutement C/EC 4

2.1.4 Conférences 5

2.1.5 Promotions 5

2.2. Respect de la vie privée **6**

2.2.1 Durée de travail 6

2.2.2 Arrivée d'un enfant 6

2.2.4 Télétravail 8

2.3 Parler des inégalités femme/homme **8**

2.3.1 Groupe de travail Égalité et Diversités 8

2.3.2 Enquête ouverte sur les inégalités femme/homme 8

2.3.3 Groupe de parole LS2N 8

2.3.4 Comment trouver de l'aide face à une difficulté ? 8

2.3.5 Cellule d'écoute/ Université de Nantes 9

1. Femmes, recherche et numérique

1.1 Sur le plan national

Les femmes représentent environ 32 % des personnels de la recherche en France. Elles constituent 36 % des personnels de soutien à la recherche (techniciens, ouvriers et personnels administratifs) et 28 % des chercheurs (Chiffres du MESRI, 2018).

Comparé aux pays européens, les femmes chercheures sont sous représentées en France où elles ne représentent que 28,02 % des chercheurs contre 35 % en Italie, 38 % en Norvège ou encore 39 % au Royaume-Uni. La part des femmes parmi les chercheurs atteint 44 % au Portugal et 46 % en Roumanie. (Source : *Vers l'égalité Femmes-Hommes ? Chiffres Clés*, Rapport MESRI, 2020).

Sur le plan national, les chercheures sont plus représentées dans les administrations (39,6 %) que dans les entreprises (21,40 %).

Elles sont moins nombreuses que leurs homologues dans les laboratoires de recherche. En effet, en 2018, les femmes représentaient 37 % des enseignants du MESR[1]. Les femmes représentent 44 % du corps des MC (maître de conférences), mais seulement 25 % de celui des PU (professeur d'université). En suivant l'évolution actuelle, on devrait atteindre la parité en MC/CR (chargé de recherche) en 2027, et pour les PU/DR (directeur de recherche) en 2068[2].

1.2 La situation au LS2N

Le bilan du LS2N sur les 5 dernières années montre une légère progression de la féminisation du laboratoire en particulier pour les CDD (contrat à durée déterminée).

À titre de comparaison, au CNRS, en 2019, 50,3 % des ITA, 33,4 % des chercheurs et 39,9 % des doctorants sont des femmes. Cependant, en sections 6 et 7 (nos disciplines principales), il y a seulement 18,4 % et 20,4 % de chercheurs femmes respectivement[3]. Sur les laboratoires ayant comme tutelle le CNRS INS2I, le pourcentage de femmes Chercheur (C) ou Enseignant Chercheur (EC) est de 22,1 % et au LS2N 21,4 %. Au MESR, en 2018, la proportion de femmes EC varient selon les disciplines : 37 % au global, mais 23 % en mathématiques et informatique, 22 % en physique et 19 % en sciences pour l'ingénieur.

Nous relevons aussi un déséquilibre important au sein du LS2N en ce qui concerne les doctorants. Il y a actuellement 131 doctorants pour 47 doctorantes. Les femmes représentent un peu moins de 26,4% des jeunes chercheurs en doctorat dans les domaines de recherche couverts par le LS2N. Au niveau de l'ED MathSTIC Bretagne/ Pays de la Loire les chiffres ne semblent pas être meilleurs au niveau de la parité. Pour 133 doctorants diplômés en 2017, il n'y a eu que 35 doctorantes.

1.3 Recherche : un secteur genré

Le secteur de la recherche est traversé par des différences de genre. Les différences sont observées au niveau du secteur (public/privé), du type de structure d'accueil (administration, université, établissement à but non lucratif, entreprise…) et elles s'expriment de manière prononcée selon le domaine de recherche.

1 https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/63/2/parite20_stats8_1253632.pdf

2 https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf

3 https://drh.cnrs.fr/le-bilan-social-et-parite/

Les domaines les plus féminisés sont ceux de la santé (53 % des chercheurs de l'Institut Pasteur et 52,8 % des chercheurs de l'Inserm sont des femmes), de la chimie (avec 52,3 % de femmes chercheures dans l'industrie chimique) et de l'agronomie (48,4 % des chercheurs de l'INRA sont des femmes). Les femmes sont même surreprésentées parmi les chercheurs des entreprises pharmaceutiques, elles y représentent 60,4 % de l'ensemble des chercheurs.

Les femmes sont très peu représentées dans le secteur du numérique et de l'IA au niveau des universités et des entreprises, dans la recherche, le développement et la programmation. Isabelle Collet parle des oubliées du numérique en raison de l'exclusion des femmes de ce secteur de production et de recherche et l'indispensable lutte permanente pour les quelques femmes présentes afin de s'affirmer (*Les oubliées du numérique*, Ed. Le passeur, Paris, 2019).

Plusieurs laboratoires de recherche et établissements scientifiques spécialisés dans l'IA et le numérique prennent conscience des biais que peut engendrer un tel déséquilibre entre femmes et hommes, tant au niveau de la conception des dispositifs et des algorithmes qu'au niveau des pratiques, des usages et des représentations. Des groupes de réflexion et des chartes sont mis en place.

2. Les actions mises en place au LS2N et par ses tutelles (CNRS, Université de Nantes, Centrale Nantes, IMT-Atlantique)

2.1 Carrière

2.1.1 Thèse

Le recrutement

Le recrutement en doctorat est avant tout un accord entre une équipe de direction de la thèse et un doctorant. Les règles définies par les Ecoles Doctorales (ED) doivent être respectées et tout doctorant du laboratoire doit avoir un financement. Seuls une partie des financements de type Contrats Doctoraux d'Établissement (CDE) sont gérés par le laboratoire qui classe les demandes. Dans ce classement, à niveau égal, si tant est que la comparaison soit possible, une décision unanimement acceptée au LS2N est de privilégier les candidatures des femmes.

Le déroulé de la thèse

En plus du suivi organisé par les écoles doctorales, le LS2N organise une réunion annuelle d'information spécifique pour ses doctorants. Lors de cette réunion des informations sont données ou rappelées sur le déroulement de la thèse, les Comités de suivi individuel (CSI), les processus d'inscription et de soutenance, les associations de doctorants. Un livret est mis à leur disposition incluant ce document dédié aux inégalités femme/homme.
Lors d'un arrêt de thèse, systématiquement les chargés de mission « affaires doctorales » du LS2N proposent une démarche de médiation en liaison étroite avec les ED. Les chargés de missions sont très attentifs à toutes formes de discrimination et/ou harcèlement pour peu qu'ils en soient informés (voir section 2.3.4). Et ceci est en accord total avec la feuille de route des ED MathSTIC, ED SPI et ED ELICC auxquelles est rattaché le LS2N. Ce point est extrêmement important pour les ED. Il est mentionné noir sur blanc dans le rapport d'activités de MathSTIC, qui a été présenté à l'HCERES.

Le jury de thèse

Pour accroître la visibilité des femmes dans la recherche, les écoles doctorales où est inscrite la majorité des doctorants du laboratoire ont imposés les règles suivantes qui s'appliquent hors situation de cotutelle où la question du jury est réglée dans la convention de cotutelle. Le jury de thèse doit compter entre 4 et 8 membres. La moitié au moins des membres du jury, y compris les 2

rapporteurs, doit être extérieur à la thèse. La moitié au moins des membres du jury est professeur des universités, directeur de recherche ou assimilé. Au moins un enseignant-chercheur ou assimilé représentant l'établissement accrédité doit être membre du jury. Au moins **une femme ou un homme** doit être membre du jury.

2.1.2 Les lettres de recommandation

Les lettres de recommandation sont un point de passage presque indispensable pour la poursuite après la thèse vers un emploi. Le paragraphe qui suit est dédié principalement aux personnes qui vont écrire les lettres.

Les lettres de recommandation et avis des responsables hiérarchiques peuvent elles-mêmes souffrir de biais involontaires et présenter des différences de style ou de ton selon le profil des candidats (source INRIA[4]). Par exemple, les expressions et les adjectifs utilisés pour soutenir les candidats peuvent différer selon les cas : leadership, excellence, « potentiel » pour un homme, sérieux, compétence, gentillesse pour une femme.
Ces différences de traitement, souvent involontaires mais reflétant des stéréotypes profondément enracinés, peuvent induire une discrimination, en particulier envers les femmes.
Pour limiter l'influence des préjugés involontaires dans ces lettres, avis ou rapport, le comité parité-égalité suggère de :

- éviter d'employer des adjectifs stéréotypés lorsque la personnalité et les compétences du candidat ou de la candidate est décrite, surtout si c'est une lettre pour une femme (p. ex. évitez des mots tels que gentille, aimable, avenante, sympathique, empathique, altruiste, généreuse, chaleureuse, maternelle, etc.);
- envisager d'employer les mêmes adjectifs « de démarcation » pour les femmes et les hommes, si la situation s'y prête (p. ex. il.elle est excellent.e, exceptionnel.le, confiant.e, brillant.e, ambitieu.x.se, il.elle possède une grande maîtrise de son sujet, a une remarquable maturité, etc.);
- employer le titre officiel du candidat ou de la candidate et son nom de famille plutôt que son prénom;
- vérifier que votre lettre ne compte ni omission involontaire, ni énoncé involontaire qui sème le doute, est négatif ou n'est pas expliqué (p. ex. il vaut mieux écrire « est un ou une scientifique de premier plan » plutôt que « pourrait devenir un ou une scientifique de premier plan »);
- prendre en compte les interruptions de carrière (maternité, congé parental, arrêt maladie, détachements dans l'industrie, etc.) dans l'évaluation de la productivité.

2.1.3 Recrutement C/EC

Nous reprenons ici quelques actions de nos établissements de tutelle pour favoriser un recrutement plus équitable.

Sensibilisation au biais

Pour recruter sans biais de genre, les actions qui sont mises en œuvre dans le plan du CNRS sont :

- Déployer au sein des sections du comité national et de l'ensemble des unités du CNRS le module d'auto-formation CNRS sur les biais de genre.
- Renouveler la présence et le rôle des référentes et référents parité dans les sections et CID (commissions interdisciplinaires) dans la prochaine mandature du CoNRS (comité national de la recherche scientifique).
- Désigner des référentes et référents parité parmi les membres des instances de recrutement et promotion IT et introduire un suivi de la proportion de femmes en temps réel à toutes les étapes de la procédure.

4 https://parite.inria.fr/fr/charte-parite-et-egalite-des-chances/

L'INRIA a également un comité Parité-Égalité avec plusieurs groupes de travail dont un dédié au recrutement avec des recommandations et des informations sur les biais dans les concours[5]. Cette présentation concerne les enjeux, les biais à éviter et les recommandations dans les concours INRIA avec pour objectif de fournir de bonnes pratiques pour limiter les biais et donner des éclairages. À ce titre, l'INRIA a déjà mis en place un suivi de la charte parité et égalité des chances lors des jurys de concours INRIA. Ainsi, dans chaque concours, des référents parité sont sollicités et nommés dans le jury avant les pré-sélections. Ils font un suivi statistique tout au long du concours et veillent au respect de la charte tout au long du processus.

Règles sur les comités de sélection des EC

La proportion minimale de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des enseignants-chercheurs (MC et PU) est de 40 % et d'au moins deux personnes de chaque sexe (Article 9 du décret du 6 juin 1984). Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des disciplines, dans lesquelles, compte tenu de la répartition entre les sexes des enseignants-chercheurs, il peut être dérogé à la proportion minimale de 40 %, ainsi que la proportion minimale dérogatoire que doit respecter chacune de ces disciplines. Ainsi, l'article 1 du décret n° 2019-1346 du 11 décembre 2019 fixe pour une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du décret, la proportion minimale dérogatoire à 23 % pour la section 61 (Génie Informatique, Automatique et Traitement du signal) au sein d'un comité de sélection institué en vue du recrutement des professeurs des universités.

2.1.4 Conférences

Les femmes sont minoritaires en recherche dans nos domaines mais dans les conférences elles sont aussi sous-représentées. Sous l'impulsion d'une motion du CNRS, il a été défini la règle suivante au LS2N, votée en conseil de laboratoire :

Pour l'organisation de conférences scientifiques, workshop, école, … Le laboratoire ne mettra à disposition du personnel de support pour l'aide à l'organisation de la manifestation que si la proportion de femmes est >= 25 % dans

- Le comité scientifique
- Le comité d'organisation
- Les conférenciers(ères) invités(es)

Les organisateurs de la conférence sont encouragés à mettre en place ou à utiliser des outils pour favoriser la parité : garde d'enfants, …

Une dérogation pourra être accordée au cas par cas si le non-respect des règles est dû à des causes extérieures sur lesquelles les organisateurs ne peuvent pas agir. Les organisateurs sont encouragés à mettre en place ou à utiliser des outils pour favoriser la parité.

2.1.5 Promotions

Au LS2N, les femmes représentent 25,6 % des MC/CR et 13,7 % de PU/DR.

L'*indice d'avantage masculin* est défini comme le ratio entre la proportion de rang A (PU/DR) hommes parmi les chercheurs/enseignants-chercheurs hommes et la proportion de rang A femmes parmi les chercheuses/enseignantes-chercheuses. Un indice d'avantage masculin supérieur à 1 signifie que la proportion relative d'hommes promus rang A est supérieure à celle des femmes. A l'INS2I, cet indice est 1,32 en 2020 ; au LS2N il est de 1,72 en 2021, il était de 2,14 en 1997.

Une promotion PR/DR requiert l'obtention d'une HDR (Habilitation à diriger les recherches), il est important que les femmes franchissent cette étape pour être en position de candidater. Au

5 https://parite.INRIA.fr/files/2018/07/Biais_concours.pdf

laboratoire, de 2017 à 2021, le taux des femmes EC/C ayant soutenu une HDR est passé de 13,9 % à 20,8 %.

Temps partiel, interruption de carrière

Travailler à temps partiel est un droit. Pour que ce fait soit pris en compte de façon adéquate dans les dossiers, cette information doit être fournie au début du dossier pour que l'évaluateur se forge une opinion en connaissance du contexte et en modulant ses attentes.
La même remarque existe pour les interruptions de carrière. N'hésitez pas à le mentionner. Les CV pour les projets ANR (Agence Nationale de la Recherche) intègrent maintenant un onglet pour mentionner les interruptions de carrière.

Encouragement à candidater

Pour les promotions, en 2018 le PDG du CNRS a écrit aux sections du CoNRS pour souhaiter « que le CNRS se donne désormais comme objectif de promouvoir chaque année un pourcentage de femmes correspondant, dans chaque institut, à la proportion de femmes promouvables ». Souvent les statistiques se basent sur le nombre de candidats, hors l'auto-censure est forte chez les femmes.
En 2019, un courrier est adressé aux femmes pour les inciter à candidater[6].

2.2. Respect de la vie privée

2.2.1 Durée de travail

« Pour être un bon chercheur, on n'est pas obligé de partir à 20h le soir, on peut aussi choisir des horaires en respectant ses contraintes personnelles et familiales.» Texte extrait d'un discours d'Antoine Petit, président-directeur général du CNRS.
En conséquence, nous ne sommes pas obligés d'organiser des réunions à 18h. Organiser des réunions entre 9h30 et 17h semble plus approprié aux contraintes majoritaires des collègues. Les dates d'appel ne doivent pas être le week-end. Chaque équipe de recherche s'organise de façon autonome pour proposer des horaires de réunions ; normalement les responsables d'équipe sont informés du droit à la déconnexion. Vous êtes invités à proposer des horaires de réunions qui respectent un équilibre vie personnelle - vie professionnelle; au LS2N, nous encourageons cette démarche. En outre, le temps de travail est contraint par la loi de façon différente pour les personnels, selon leur tutelle d'appartenance. Pour les agents CNRS, le nombre d'heures travaillées par semaine est 38h30. Pour les EC à l'Université et à Centrale Nantes, il n'existe pas un texte légal sur la durée du travail, ni sur la durée des vacances. Leur seule obligation est d'assurer leur service d'enseignement. Ces différences, et liberté apparente, peuvent créer des mésinterprétations, et pour cela il est fondamental de connaître le cadre légal et se sentir en confiance pour pouvoir communiquer sur ce sujet ouvertement.

2.2.2 Arrivée d'un enfant

Retour de congés long (maternité, maladie), le CNRS a mis en place un dispositif d'aide pour le retour de congé de longue durée en Octobre 2020. Voici quelques extraits de ce document[7]:

« Dans le cadre de sa politique égalité femmes/hommes, l'INS2I met en place un accompagnement pour toute chercheure ou chercheur employé par le CNRS et membre d'une unité dépendant de l'INS2I ayant une interruption d'activité pour cause de congé maternité, ou de congé paternité d'une durée équivalente à celle d'un congé maternité, et les congés parentaux. Cet accompagnement consiste en une enveloppe financière dont le montant sera décidé chaque année par la direction de l'institut. »

6 https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2020/08/Lettre-du-PDG-du-CNRS-aux-salarie%CC%81es-du-CNRS_16072019.pdf.

7 http://ins2i.cnrs.fr/sites/institut_ins2i/files/ressource-file/maternite_parite_ins2i_2020.pdf

« Concernant les enseignants-chercheurs, la politique égalité femmes/hommes de l'INS2I se concentrera sur un soutien à une demande de délégation dans les 24 mois suivant le retour de congé maternité ou paternité. Dès le dépôt du dossier dans Galaxie, la personne concernée devra informer l'institut de la demande de délégation dans le cadre d'une reprise d'activité de recherche suite à un congé maternité ou un congé parental. »
« Enfin, l'INS2I encourage les équipes de direction des unités d'une part à éviter de solliciter les personnels pendant leur interruption d'activité, et d'autre part à mettre en place des entretiens réguliers avec les personnes concernées (avant l'interruption, au retour de l'interruption, deux ans après l'interruption) pour faire un point sur les verrous rencontrés suite à l'interruption de carrière et les solutions pour y remédier. »

Pour les EC (extrait du Guide de carrière des Enseignants-chercheurs à l'Université de Nantes, 2020)[8] :
« En ayant présenté aux services RH un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement ou de l'adoption, je bénéficie d'un congé maternité de 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 10 semaines après la naissance ou l'accueil de l'enfant, pour le premier/deuxième enfant. Au-delà, il est de 8 semaines avant et de 18 semaines après.
Je réalise alors 50% de mon service statutaire annuel d'enseignement, 20% lors du troisième enfant et suivant, et aucun service en cas de naissances ou d'adoptions multiples. Si mon congé maternité ou d'adoption est à cheval sur deux années universitaires, la réduction de service est appliquée intégralement sur la deuxième année concernée.
Durant le congé, je ne peux pas être convoquée à des jurys, des surveillances d'examens ou des réunions de service ; je n'ai pas de corrections d'examens à faire.
Si je suis marié-e, pacsé-e ou vivant maritalement avec la mère, je bénéficie d'un congé de 28 jours dont 7 obligatoires pour la naissance d'un enfant. Je peux également bénéficier d'un temps partiel de droit ou d'un congé parental jusqu'aux trois ans de l'enfant, d'une disponibilité de droit jusqu'aux huit ans de l'enfant ; le temps de travail et la rémunération en sont alors affectés en proportion.
Je peux demander le versement d'un supplément familial de traitement, sur justificatifs. Si mon enfant a plus de 16 ans, je dois fournir un justificatif de scolarité lors de chaque rentrée.
Si mon enfant a une maladie, un accident ou un handicap d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, j'ai accès au congé de présence parentale (quatorze mois maximum) ou à une disponibilité pour donner des soins (par période de trois ans maximum, renouvelable), de droit sur justificatif et sans rémunération.
Pour tout changement de situation familiale, je pense à le signaler aux services RH afin de mettre à jour mon dossier administratif et de le traduire financièrement le cas échéant. »

Pour les EC, nous sommes conscients de l'impact que peut avoir, pour l'équipe du département d'enseignement, une réduction de 50 % de la charge de service d'un collègue. Il est toutefois important de prendre en compte la santé physique et psychique de la personne qui deviendra parent, ainsi que la responsabilité sociétale (plus qu'individuelle) de s'occuper d'un être humain en développement. Avoir une décharge d'enseignement de 50 % l'année n, n'implique pas avoir un surplus de 50 % l'année n+1. Nous conseillons aux personnes concernées d'anticiper la discussion avec l'équipe enseignante. Si, toutefois, vous rencontrez des difficultés, vous pouvez solliciter le soutien de la mission égalité et diversités du LS2N. Le manque de personnel et la présence d'une surcharge de service ne peuvent être des arguments opposés à une demande de décharge. Nous rappelons dans ce cadre la possibilité de faire appel aux contrats vacataires pour les doctorants, post-doctorants ou des intervenants extérieurs ou avenants d'enseignement pour les doctorants.

Pour les mamans de nourrissons, nous rappelons la possibilité de continuer à allaiter votre enfant au retour du congé maternité. Il est possible de demander une clé au personnel administratif du LS2N pour disposer d'un local fermé pour tirer son lait. Tous les sites du LS2N sont équipés d'une cafétéria avec un réfrigérateur pour maintenir le lait au froid. Pour le Bâtiment S, Campus Centrale Nantes, la personne à contacter est Philippe Perlot pour demander la clé pour la salle infirmerie.

8 Accessible à partir de l'Intranet de l'Université de Nantes https://intraperso.univ-nantes.fr/espace-rh/enseignant-e-s-chercheur-e-s/statut-et-missions)

Concernant la garde d'enfants pour les fonctionnaires, dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère chargé de la fonction publique a mis en place une aide financière pour la garde des enfants de moins de 6 ans, versée aux agents de l'Etat sous forme de Chèques Emploi Service Universels entièrement préfinancés. https://www.cesu-fonctionpublique.fr/

2.2.4 Télétravail

Pour favoriser la conciliation vie professionnelle – vie personnelle, et diminuer le temps des trajets ; et en lien à l'expérience de télétravail durant pour les derniers confinements, la confiance dans les mécanismes de télétravail s'est améliorée en 2021 pour tous les personnels du laboratoire.

Dans les différentes composantes, les personnels peuvent se renseigner sur les modalités et les démarches du télétravail en contactant la direction des ressources humaines. Par ailleurs, des informations sont disponibles à partir de l'Intranet de Centrale Nantes ou de celui de l'Université, en cherchant par le mot clé "Télétravail".

En pratique les C et les EC gérent leur temps de présence au travail en communiquant avec leurs collègues.

2.3 Parler des inégalités femme/homme

Une mission Egalité Femme/Homme a été créée au laboratoire en avril 2019, elle est devenue mission Égalité et Diversités en mai 2021. Elle est animée par Christine Chevallereau et Carito Guziolowski.

D'autres groupes et espaces permettent de soulever ces questions d'inégalités, de témoigner ou simplement d'être écouté. Ils sont présentés ci-dessous.

2.3.1 Groupe de travail Égalité et Diversités

Un groupe de travail ouvert "Égalité et Diversités" a été mis en place au LS2N. Vous pouvez le rejoindre en envoyant un mail à christine.chevallereau@ls2n.fr. Des réunions trimestrielles sont proposées (le midi de 12h à 14h avec plateaux repas ou en visio-conférence). Les activités du groupe sont décrites sur le wiki du LS2N (https://wiki.ls2n.fr/doku.php?id=egalite_fh), Espace Égalité et Diversités.

2.3.2 Enquête ouverte sur les inégalités femme/homme

Une enquête ouverte a été menée en octobre 2020 pour avoir un bilan des ressentis d'inégalités femme/homme sur des situations vécues ou vues au laboratoire. Les témoignages et analyses sont publiés dans l'espace Wiki de l'Intranet du LS2N. Cette enquête est toujours ouverte pour vous permettre de témoigner d'une situation d'inégalité : https://questionnaires.univ-nantes.fr/index.php/885739?lang=fr

2.3.3 Groupe de parole LS2N

Nous proposons un groupe de parole autour des inégalités (F/H ainsi que dans des relations de pouvoir) ouvert à tous les membres du LS2N. Ce groupe est organisé par Carito Guziolowski (carito.guziolowski@ls2n.fr) et Mounira Harzallah (Mounira.Harzallah@ls2n.fr). Nous proposons des réunions bimensuelles sur Zoom. L'objectif de ce groupe est de proposer un temps d'expression ouvert et d'écoute empathique. Chaque réunion est ouverte à 12 participants pour favoriser les échanges et permettre un vrai temps de parole. Les dates des réunions sont communiquées chaque mois à tout le laboratoire.

2.3.4 Comment trouver de l'aide face à une difficulté ?

Des problèmes personnels importants, une surcharge de travail ou des problèmes avec ses collègues, au sein de l'équipe ou avec son supérieur contribuent à installer un malaise. Plusieurs leviers de soutien sont disponibles au sein des composantes et du laboratoire pour apporter de l'aide.

Au niveau des établissements, vous pouvez vous adresser :

- Aux services de santé au travail (au médecin de prévention ou à l'infirmière)
- Aux services sociaux (l'assistante sociale). Les coordonnées des assistantes sociales sont communiquées par les composantes en début d'année.
- À un membre du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Il s'agit d'une instance de dialogue social chargée de la protection de la santé et de l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des personnels. Ce comité est présent dans toutes les composantes.
- À un représentant du personnel.
- À la Direction des Ressources Humaines.

Au niveau du laboratoire :

Vous pouvez naturellement vous adressez au responsable d'équipe et à la direction du laboratoire, vous pouvez aussi vous adresser aux responsables RH du laboratoire (Virginie Dupont, Emily Thureau et Isabelle Milleville), aux assistants de prévention (Robert Boisliveau, Laurence Drant, Philippe Perlot). En plus de ces interlocuteurs, les doctorants peuvent évidemment s'adresser à leurs directeur(s) de thèse. Ils peuvent également s'adresser aux chargés de mission aux affaires doctorales, aux membres de votre CSI lors de l'entretien annuel (il faut toutefois privilégier les échanges et d'éventuelles médiations en interne).

Pour plus d'informations sur les modalités d'aide et de soutien, vous pouvez consulter le document «Et si je ne vais pas bien ? » disponible sur le wiki (https://wiki.ls2n.fr/doku.php?id=administratif:ressources_humaines)

2.3.5 Cellule d'écoute/ Université de Nantes

En 2019, l'Université de Nantes a mis en place une cellule d'information, d'accueil et d'orientation contre le harcèlement. La cellule est accessible à toutes et tous, personnels et étudiants, victimes ou témoins de comportements ou de propos répétés, dégradants ou humiliants, de quelque nature que ce soit. Victime ou témoin d'une situation de harcèlement à l'Université de Nantes, contactez : ecoute-harcelement@univ-nantes.fr