

## **Propositions pour un Plan d'Actions en vue de l'Égalité femmes – hommes à l'Université de Nantes**

### **I. Préambule : principes et méthode**

Enjeu majeur des politiques publiques françaises et européennes, l'égalité femmes/hommes n'est pas seulement une ambition d'avenir pour l'Université de Nantes (UN) ou pour les universités françaises, c'est d'abord un enjeu de société qui déborde largement le cadre de ces institutions. Si tout n'est sans doute pas immédiatement possible à l'université, la prise en compte de la question de l'égalité femmes/hommes concerne de manière transversale tous les domaines d'action possibles qui relèvent de l'université : politique générale, ressources humaines, recherche et formation. À cet égard, l'engagement de l'UN en faveur de l'égalité femmes/hommes doit être accompagné de moyens financiers et administratifs dédiés, assurant une autonomie d'action et témoignant d'une véritable volonté politique, se traduisant par l'adoption d'un plan d'actions en vue de l'égalité (PAE) femmes – hommes.

Pour que l'égalité femmes/hommes devienne un principe fondateur de l'Université de Nantes, l'UN doit s'engager à des actions positives répondant aux trois critères suivants :

1. des actions spécifiques en faveur de l'égalité F/H ;
2. des actions concrètes et réalistes permettant d'obtenir un résultat ;
3. des actions mesurables à l'issue de la durée du PAE.

Quatre choix stratégiques doivent orienter une politique :

- **L'objectif de l'égalité** : parvenir, par tous les moyens adéquats, à une égalité de traitement des femmes et des hommes, à tous les niveaux, dans toutes les fonctions, dans les faits comme dans les représentations ;

- **Le souci de la visibilité** : l'égal traitement des genres passe par leur égale visibilité et nécessite d'agir pour la parité F/H dans les représentations institutionnelle, professionnelle, culturelle et politique.

- La **volonté de la progression professionnelle** du personnel administratif et enseignant/chercheur féminin, dans le souci de la promotion sociale et du développement humain de toutes et de tous.

- **L'ambition de l'engagement** : parce que l'Université de Nantes est consciente des retards scientifiques et économiques mais aussi des enjeux humains et sociétaux qu'entraînent les inégalités femmes/hommes, elle s'engage à mettre en œuvre les moyens concrets pour atteindre les objectifs du PAE.

Les propositions qui suivent ont été conçues à partir des documents similaires déjà élaborés dans d'autres universités françaises et internationales, de documents, de rapports et de préconisations issus d'institutions publiques (Haut Conseil à l'Égalité, CPU, etc.) ainsi qu'à partir de la synthèse des consultations que nous avons menées et des retours d'expérience. Toutefois, nous n'avons pas encore été en mesure, faute de moyens suffisants, de faire des propositions concernant la vie étudiante. Il s'agit d'un enjeu essentiel qui sera évidemment à prendre en compte par la prochaine équipe.

## **II- Politique générale de l'établissement**

### **2.1. Définir une politique et se doter de moyens d'actions dédiés à l'égalité**

#### Actions

- Nommer une référente ou un référent égalité identifié au sein de l'établissement, qui seront chargés de la mise en œuvre du plan d'action.
- Mettre en place le plan d'action quinquennal fixant les objectifs quantitatifs et qualitatifs pour l'Égalité F/H.
- Attribuer les moyens budgétaires financiers et humains nécessaires à l'exécution du PAE.
- Présenter officiellement et diffuser le PAE auprès des personnes impliquées dans la planification et la gestion de l'institution.
- Renforcer la visibilité du plan et son appropriation par les actrices concernées et les acteurs concernés grâce à un portage politique renforcé et à la systématisation d'actions de formation et d'information.
- Suivre la mise en place et le déploiement des mesures proposées dans le plan égalité au moyen d'un dispositif de suivi et d'évaluation des actions et d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.
- Réaliser un bilan du plan d'action lors de l'examen du projet de contrat quinquennal et renégocier, aux différents niveaux (notamment Pôles, composantes, départements ou laboratoires), les moyens attribués au regard du niveau des objectifs atteints.

### **2.2 Publier annuellement des statistiques genrées**

#### Argument

Des données ventilées par sexe sont nécessaires pour détecter les écarts professionnels entre les genres. L'analyse de ces données fournira des informations cruciales pour identifier les domaines les plus pressants nécessitant une intervention. Ainsi, les premières statistiques genrées de l'UN en 2018 montrent d'importants écarts de salaire F/H dans le corps même des enseignantes chercheuses et enseignants chercheurs (EC).

#### Actions

- **Identifier:** Mettre à jour annuellement les bases de données existantes, mettre en place les outils permettant de suivre les carrières et mener une analyse longitudinale à même de dévoiler la persistance des phénomènes inégalitaires. Compléter les données sur le personnel (primes, heures complémentaires, etc.), notamment pour comprendre les écarts de salaire F/H.
- **Analyser et informer :** Analyser régulièrement les statistiques hommes/femmes par Pôle avec la référente ou le référent égalité du Pôle. Proposer une séance par an sur la base des tableaux statistiques pour chaque Pôle avec un membre de la présidence, la responsable ou le responsable de la mission égalité, la référente ou le référent égalité du Pôle, la directrice ou le directeur de Pôle, des membres du conseil de Pôle intéressés, y compris des étudiantes et des étudiants. Assurer une large diffusion des statistiques genrées via différents supports et activités et prévoir un ou plusieurs temps de restitution ; accompagner ces données d'un rapport de la situation en matière de parité dans l'établissement avec différents niveaux de granulométrie (département, Pôle, UN) ; organiser la discussion sur ces données.

## **2.3 Intégrer l'égalité dans les processus décisionnels**

### Argument

Afin de réduire les biais décisionnels genrés, l'intégration d'une perspective de genre dans la préparation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des mesures réglementaires et des programmes de dépenses est indispensable. L'intégration d'une perspective de genre nécessite la présence d'une représentante ou d'un représentant de la mission égalité dans les instances, les groupes de travail, les comités de pilotage, etc.

### Actions

- Encourager les femmes à endosser des présidences, des directions ou des responsabilités de groupes de travail, de comité de pilotage.
- Agir pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les instances, les groupes de travail, les comités de pilotage, etc. Lutter contre le cumul des mandats et contribuer à une répartition non genrée des rôles et des fonctions entre les femmes et les hommes (Voir le *Guide de la parité (2019)* publié par le haut Conseil à l'égalité: « Des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques, professionnelles et sociales. », p. 26).
- Désigner, au sein de chaque comité de pilotage, commission, etc. une représentante ou un représentant égalité.
- Évaluer, du point de vue du genre, l'impact des propositions et des décisions elles-mêmes : une telle évaluation analyse l'impact d'un nouveau règlement, d'une nouvelle politique ou d'un nouveau programme sur la promotion de l'égalité entre genres et prévoit les conséquences possibles (négatives ou positives) sur la vie professionnelle des femmes et des hommes.

## **2.4 Faire adopter les principes de la parité et de l'égalité dans les textes réglementaires**

### Argument

Afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire de faire adopter les principes de la parité et de l'égalité dans les textes réglementaires.

### Actions

- Intégrer les principes de la parité et de l'égalité dans le règlement intérieur de l'établissement, notamment en inscrivant l'obligation de listes paritaires et alternées F/H dans toutes les instances de l'établissement.
- Rédiger les documents administratifs, les textes officiels en faisant figurer le féminin et le masculin, ou par défaut des formes épiciènes, et évitant toute formulation discriminante pour l'un ou l'autre genre.

## **2.5. Mener une politique de communication dynamique**

### Argument

La communication, l'information et la formation sont des moyens indispensables sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour contribuer aux changements d'attitudes, de mentalités et de comportements et faire évoluer les pratiques.

### Actions

- Utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés. Toutes les communications internes ou externes doivent faire l'objet d'une attention soutenue, afin que n'y soient pas véhiculés des stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et éducative. Pour cela, il sera nécessaire de désigner une représentante ou un représentant égalité au début de chaque réunion de travail interne du Service communication.
- Mettre en place une communication plus active concernant l'alerte et/ou les mesures adoptées en faveur de l'égalité, et à l'encontre de la discrimination, du sexisme et du harcèlement.

- Mettre en évidence les bonnes pratiques et les données recueillies aux niveaux national, régional et local.
- Accroître la visibilité des études, des projets et des événements organisés autour de l'égalité F/H ainsi que leurs résultats. Organiser des forums d'échange et des événements valorisant les anciennes étudiantes et chercheuses de l'université.
- Organiser des campagnes de promotion valorisant des scientifiques femmes, spécialement dans les disciplines où elles sont particulièrement absentes (ex : affichage de portraits, nom de lieux, etc.)

## **2.6. Lutter contre toute forme de violence et de harcèlement**

### Argument

Comme partout ailleurs dans notre société, le harcèlement est présent dans notre institution à des degrés divers et variés. Il s'agit aussi de mettre en place des pratiques et des relais qui permettent d'agir vite et bien en cas de problème.

### Actions

*à développer avec la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social et la cellule d'écoute et d'accueil en cas de harcèlement*

### **III. Politique en matière de Recherche et d'Enseignement**

#### Argument

La situation des femmes dans le domaine de la recherche se heurte à deux écueils: la faible proportion de femmes aux postes de responsabilité (commissions, directions d'unités, d'équipe ou d'institution, direction de projet), l'abandon plus fréquent par les femmes des activités scientifiques et techniques au profit d'activités plus administratives ou pédagogiques au service de la collectivité.

Ces situations sont alimentées par les difficultés des établissements à gérer et à réduire les comportements et les fonctionnements défavorables aux femmes, que sont :

- l'opacité des processus de décision ;
- des processus institutionnels bloquant la progression des carrières ;
- l'existence de biais inconscients dans l'évaluation, par exemple autour de la notion d'excellence ;
- une politique des ressources humaines et des mises en action insuffisantes.

Elles sont de plus entretenues par l'absence récurrente de modèles féminins dans les représentations scientifiques (passées ou actuelles), des attentes stéréotypées sur le partage des tâches dans le cadre de la sphère professionnelle, et une culture de la performance individuelle.

#### **3.1 Accompagner le parcours doctoral**

##### Argument

Le parcours des jeunes femmes est exemplaire jusqu'au master (proportion et résultats supérieurs à ceux de leurs équivalents masculins). Cependant, on observe une érosion du vivier féminin dès la sortie du master qui ne fait ensuite que s'aggraver au fil de leur parcours en recherche, jusqu'à l'obtention du premier poste comme titulaire.

##### Actions

- Mettre en place un mentorat au sein de chaque laboratoire, sous la forme d'une correspondante ou d'un correspondant carrière.
- Encourager les jeunes docteuses à candidater à des prix de thèse et à des contrats post-doctoraux.
- Appliquer le respect de la parité dans les comités de sélection et les jurys de thèse, comme la réglementation l'exige.

#### **3.2 Faciliter la recherche au quotidien**

##### Argument

La progression des femmes vers des positions décisionnelles et leur promotion vers des postes plus gratifiés et dotés de reconnaissance sont freinées au fil des années, et ce quel que soit le vivier initial.

##### Actions

- Mettre en place un mentorat pour tout recrutement.
- Programmer des fonds pour faciliter les déplacements à l'étranger (séjours dans des universités étrangères, participation à des colloques) en participant aux frais de garde d'enfants (action cruciale pour les familles mono-parentales).
- Veiller à la parité dans le classement des demandes de CRCT, de PEDR, et de délégation.
- Encourager le portage de projets par des femmes.

#### **3.3 Assurer la promotion des femmes**

##### Argument

Le plafond de verre existe également dans le monde de la recherche où, par exemple, les domaines en sciences et technologies, ingénierie et mathématiques sont ceux affichant le plus faible taux de promotion.

##### Actions

- Encourager au sein des laboratoires via les correspondantes ou les correspondants carrière, le dépôt de candidatures à des CRCT et à des délégations CNRS et la rédaction d’HDR, pour assurer une meilleure promotion de carrière.
- Prendre en compte, dans le cadre du déroulé de carrière, l’impulsion d’une dynamique collective ou la gestion d’actions d’intérêt général au même titre que les performances individuelles.
- Veiller à la fréquence par collègue du dépôt de dossiers, pour éviter une politique insidieuse de « premier arrivé, premier servi » et les effets de cumul de position et d’avantages.
- Veiller au respect de la parité parmi les conférencières et les conférenciers dans les colloques organisés à l’Université de Nantes, sous peine de retrait du soutien financier de l’établissement.

### **3. 4 Promouvoir la science au féminin**

#### Argument

Les présentations de la science et du savoir académique se conjuguent majoritairement au masculin. Il importe de rééquilibrer les représentations partagées avec les étudiantes et étudiants tout au long de leur formation universitaire par plusieurs éléments incitatifs.

#### Actions

- Renforcer le nombre de collègues femmes assurant des cours magistraux (rôle d’identification et de modèle).
- Citer des exemples de scientifiques femmes et pas seulement de scientifiques hommes.
- Veiller pendant les cours à une prise de paroles équilibrée entre les étudiantes et les étudiants.
- Organiser des moments d’échange entre jeunes femmes pour parler de leur projection professionnelle.
- Encourager les étudiantes au niveau des résultats obtenus.
- Favoriser la mixité des groupes de travail.

## **IV - Politique à l'égard des personnels**

### **4.1. Promouvoir l'égalité professionnelle et le développement de carrière équitable**

#### Argument

La traduction de l'engagement institutionnel en faveur de l'égalité F/H dans le domaine de la gestion des personnels est un point clef. Cela concerne tant les postes de recherche, d'enseignement et de recherche, que d'administration et de gestion, et aussi bien les personnels permanents que contractuels.

#### Actions

- Recrutement : égalité des processus et des critères par la prise en compte des biais genrés dans les recrutements à tous les échelons et pour tous les postes. Par exemple : auditionner à égalité des candidates et des candidats ; produire des statistiques sur les premiers, seconds, et troisièmes choix des classements ; privilégier le genre le moins représenté dans l'établissement en cas de candidatures (quasi-)équivalentes ; *idem* pour tous les personnels, titulaires ou contractuels.
- Si les objectifs de parité dans les différentes commissions d'évaluation et instances dirigeantes ne sont pas atteints et stabilisés, mettre en place des décharges spécifiques pour permettre d'atteindre ces objectifs : pour que la charge de travail des femmes qui s'engagent dans les instances ne soit pas trop lourde (en raison du faible nombre de femmes entre lesquelles la charge est actuellement répartie), accorder des décharges en leur faveur, jusqu'à ce que, grâce à une orientation plus favorable des recrutements et des promotions, soit constitué un vivier féminin équivalent à celui des hommes.
- Encourager et accompagner l'accès à la formation professionnelle pour tous les personnels, dans les services administratifs et techniques comme chez les EC.
- Remplacer systématiquement les départs en congés (maladie longue durée, maternité, formation) dans les services administratifs et techniques, les départements et les laboratoires.
- Dans le cadre du congé maternité : information systématique à toutes les femmes concernées sur leurs droits et les possibilités d'aménagement ; pour les EC possibilité d'obtenir un CRCT pendant les 5 années qui suivent le congé maternité ou d'un autre dispositif qui serait défini au niveau du Pôle ou du laboratoire, pour poursuivre ses activités de recherche et éviter les périodes d'interruption ; financement prioritaire de colloques ; pour les familles monoparentales : réfléchir à un accompagnement spécifique, pour tous les personnels ; encourager la prise de congé parentaux par les pères. Pour les congés de maternité d'un personnel en CDD sur contrat de recherche, exiger du financeur la compensation complète de la perte financière, de façon à pouvoir prolonger le CDD de la durée totale du congé de maternité.
- Faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle : bannissement des réunions placées au moment du déjeuner, ou les réunions débutant à 8h ou à partir de 17h ; adaptations des modalités de travail (télétravail, temps partiel) dans le respect du bon fonctionnement des services, et des horaires de travail (cours ou horaires de bureau). Ces adaptations ne doivent en aucun cas entraîner une inégalité de traitement dans le déroulement de carrière ultérieur.
- Suivi de carrière et entretien annuel : intégrer une rubrique d'échange autour des questions d'égalité lors des entretiens annuels des personnels.

## **4.2. Développer un climat propice à l'égalité et à la mixité**

### Argument

Rien ne sert d'aller de l'avant avec des mesures et des actions si les membres de la communauté universitaire ne sont eux-mêmes pas conscients des enjeux. Dans ces domaines complexes qui touchent aux savoirs, mais également au savoir-être et au savoir-vivre, il est impératif de sensibiliser et de former.

### Actions

- Former et outiller le management, tant au niveau académique qu'administratif.
- Organiser des actions de sensibilisation de la communauté universitaire à différentes échelles, auprès des étudiantes et des étudiants comme du personnel, et encourager les personnels de toute catégorie à y participer.
- Intégrer dans les formations à la gestion d'équipe, les problématiques ayant trait à la prévention du harcèlement, à la détection des talents féminins, et aux questions d'égalité.
- Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

## **4.3. Favoriser la santé et le bien-être au travail de toutes et tous**

### Argument

L'égalité F/H s'enracine également dans une égalité en matière de santé et bien-être au travail. Toutes les catégories de personnels doivent pouvoir accéder de manière fluide à ces éléments fondamentaux.

### Actions

- Pérenniser la cellule d'écoute sur le harcèlement, et prévoir une enveloppe financière pour la formation de ses membres et son travail d'information.
- Accès au sport : outre la mise en place de statistiques genrées sur la pratique sportive et le recours aux activités proposées par le SUAPS, des créneaux de sport dédiés aux personnels et compatibles avec l'activité professionnelle doivent être mis en place et multipliés.
- Le dépistage des cancers entraînant des congés maladie prolongés doit être facilité et encouragé. À cette fin, des accords avec la Mairie de Nantes, Cap Santé Plus-44, et l'Agence Régionale de Santé (ARS) doivent permettre d'obtenir des créneaux de dépistages gratuits visant prioritairement les personnes qui ne sont pas à jour de tels examens.