



Promouvoir l'égalité **en unité**

**MISSION ET RÔLE DES
RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS
ÉGALITÉ EN UNITÉ**

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PRÉFACE	3
VOTRE RÔLE	4
VOS RESSOURCES	6
METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ	8
<i>Le sexisme quotidien : quid ?</i>	<i>9</i>
<i>Valoriser et favoriser les carrières des femmes</i>	<i>11</i>
<i>Parentalité, aide, conciliation des temps de vie : quid ?</i>	<i>16</i>
<i>Luttes contre les violences sexistes et sexuelles</i>	<i>20</i>

Préface

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité au CNRS, comme dans l'ensemble de l'ESR. Des progrès importants ont été réalisés au niveau national, grâce notamment à l'obligation pour tout établissement de disposer d'un plan d'action égalité, ainsi que de cellules de signalement et d'écoute pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Grâce à la recherche, nos connaissances sur les mécanismes conduisant à des inégalités et sur les biais de genre ont considérablement progressé. Des mesures fortes pour remédier aux inégalités ont été portées par la gouvernance du CNRS. Le pourcentage de chercheuses recrutées ces dernières années marque une forte progression par rapport au pourcentage de femmes dans l'effectif global des chercheurs, et le pourcentage de directrices de recherche est en augmentation lente mais constante depuis 10 ans.

Pour ancrer les politiques d'égalité de façon pérenne et développer le portage des actions au niveau de l'ensemble des entités, la Mission pour la place des femmes produit de nombreuses ressources et organise de nombreux événements pour sensibiliser aux enjeux, comprendre les mécanismes et remédier aux inégalités. Elle élabore et coordonne la mise en œuvre du Plan d'action égalité. Le réseau des correspondantes et correspondants égalité en délégation régionale est en charge de la déclinaison du plan d'action au niveau régional avec notamment, comme c'est déjà le cas dans plusieurs circonscriptions, la mise en place de réseaux de référentes et référents en laboratoire, à l'instar aussi de quelques instituts.

Inscrit dans le Plan d'action égalité du CNRS, le développement de ces réseaux de référentes et référents égalité en laboratoire, pilotés au niveau de délégations régionales ou d'instituts, va être amené à se généraliser dans les prochaines années afin d'implanter les politiques d'égalité au cœur de l'ensemble des collectifs de travail. En effet, l'égalité est l'affaire de tous et toutes. Tous les personnels doivent s'approprier cette politique d'égalité. C'est une dimension indispensable au succès de la mise en œuvre du plan d'action et d'une politique pérenne d'égalité à l'échelle du laboratoire, qui favorisera le vivre ensemble et la production d'une meilleure science.

En tant que référente et référent égalité en laboratoire vous avez toute latitude pour innover et faire preuve de créativité, tout en pouvant aussi vous appuyer sur d'autres acteurs et actrices du dispositif égalité, vous inspirer de ce qui a été déjà fait, et consulter ce guide pratique conçu pour que vous puissiez vous approprier plus facilement votre nouveau rôle.

Les recommandations rassemblées ici sont d'ailleurs issues du travail et du partage d'expériences de la communauté dont vous faites partie. Je tiens à remercier les référentes et référents égalité qui ont permis de nourrir ce guide, ainsi que Sirine Khadri, stagiaire à la MPDF, qui a contribué à sa réalisation.

A vous toutes et tous j'adresse mes félicitations pour votre engagement et vous invite vivement à faire bouger les lignes pour que l'égalité devienne réalité.

*Elisabeth Kohler,
Directrice de la Mission pour la place des femmes*

VOTRE RÔLE

Le réseau de référentes et référents égalité en unité dont vous êtes membres a un rôle crucial pour la mise en place d'une politique pour l'égalité à l'échelle des laboratoires. Ce réseau est composé de personnes issues de toutes les disciplines, de toutes les délégations et de tous les métiers de la recherche, qui, comme vous, sont volontaires pour porter les thématiques de l'égalité auprès des équipes qui les entourent. Ce rôle de référent se décline en différentes facettes.

Vous êtes déjà près de 500 référentes et référents en unité. Bienvenue dans notre grande communauté !

Coregal, référents : qui fait quoi ?

Il existe des correspondants égalité au niveau de chaque délégation régionale, communément appelés les Corégal. Au niveau des unités, nous parlerons communément donc de référents égalité en unité. Quant aux instituts, certains disposent de comité parité-égalité.



Un rôle d'animation : Vous insufflez un vent d'égalité dans l'unité. Vous animez les conversations sur les sujets de l'égalité professionnelle auprès des instances pertinentes, telles les conseils de laboratoire, lors des assemblées générales.... Vous participez à la diffusion de ces thématiques en portant des actions de promotion de l'égalité, de sensibilisation, de communication au sein de votre laboratoire.



Un rôle de vigie : Sentinelle de l'égalité, votre rôle, de façon imagée, est d'être à la proue de votre unité pour diriger tout l'équipage vers l'horizon de l'égalité professionnelle. Vous veillez à la mise en oeuvre d'une politique durable en faveur de l'égalité dans votre unité, alignée aux objectifs du plan d'action pour l'égalité professionnelle du CNRS, en portant ces thématiques pour assurer leur inscription pérenne à l'agenda de votre laboratoire. Pour ce faire, vous développez ces politiques en lien avec le ou la « capitaine du navire » votre DU¹.

¹ La direction de l'unité est une instance stratégique pour la mise en place d'une politique d'égalité, vous serez amenés à travailler ensemble sur ces thématiques. Pour votre information, les informations présentes dans ce guide sont accessibles à la direction de l'unité sous la forme d'un guide, disponible sur le portail DU : n'hésitez pas à les y orienter.



Un rôle d'intermédiaire : Vous faites partie d'une grande communauté engagée pour l'égalité. Vous agissez en tant qu'intermédiaire avec d'autres structures et d'autres acteurs et actrices, en fonction de vos projets et des besoins de l'unité. Ces alliés extérieurs peuvent être les autres référents égalité en unité (du CNRS et des autres tutelles), les correspondants égalité dans les délégations régionales (COREGAL en région), la Mission pour la Place des Femmes, les comités égalité des instituts, le cas échéant, des associations locales, comme Femmes et Sciences. Selon les cas et les parties prenantes, votre rôle d'intermédiaire vous permettra d'orienter et de rediriger vos collègues vers les instances pertinentes à leurs situations, mais aussi d'avoir des interlocuteurs et interlocutrices au niveau local pour mener des actions communes, notamment de communication à destination de publics variés. Les missions de référent égalité en unité impliquent en effet un travail collaboratif qui vous amènera à rencontrer et échanger avec des gens qui partagent vos valeurs et engagements.



Un rôle de relais de proximité : Vous faites rayonner les enjeux de l'égalité au sein de votre collectif de travail. Vous écoutez, informez, accompagnez les membres de votre laboratoire, pour permettre aux équipes de s'approprier les enjeux de l'égalité professionnelle. En tant que relais de proximité, votre vigilance aux questions de l'égalité vous permet de percevoir les problématiques et les crispations qui émergent sur ces sujets, de remédier, par exemple, à des biais de genre dans la communication du laboratoire, ou la sous-représentation des femmes dans les événements scientifiques... Vous alertez sur les blocages et agissez pour une culture d'unité plus égalitaire et favorable à tous les personnels. Vous êtes une personne de confiance, vos collègues peuvent venir à vous pour vous faire part de leurs difficultés, de leurs doutes : vous les orientez notamment vers les procédures d'accès aux droits liés à la parentalité ou l'aidance, vers les dispositifs d'écoute et de signalement du CNRS (et si nécessaire des autres établissements tutelles de votre unité) en cas de violences sexistes et sexuelles.

Comment utiliser ce guide ?

Rassurez-vous, il ne s'agit pas de tout faire, encore moins de tout faire soi-même, ni d'être expert dans tous les domaines de l'égalité. Vous faites partie d'un réseau d'acteurs et actrices concernées par la question, que vous pouvez solliciter à chaque étape.

Vous pouvez vous appuyer sur ce guide pour : diffuser des informations à la direction ou à toute l'unité, proposer des points à l'ordre du jour des instances ou assemblées générales, répondre à des sollicitations ponctuelles ou individuelles, orienter vers des interlocuteurs spécialisés.

Gardez à l'esprit que les recommandations et propositions de ce document sont d'ordre facultatif : vous restez juge de ce qui est pertinent à l'échelle de votre unité. Vous pouvez vous approprier les pages qui suivent de façon différenciée selon ses spécificités. Votre rôle laisse une large latitude, au-delà des recommandations formulées ici, à votre créativité pour impulser des dynamiques fertiles d'égalité, qui pourront inspirer vos équipes et les jeunes générations.

VOS RESSOURCES

Votre engagement est indispensable pour faire avancer les valeurs qui tiennent notre communauté ! Cet engagement s'inscrit dans les sollicitations inhérentes aux responsabilités diverses que vous exercez au sein du laboratoire : en tant que personnel de l'unité, et de référent égalité. Pour vous investir sereinement dans ces engagements, il est nécessaire que vous puissiez trouver des appuis qui vous accompagneront sur ce chemin vers l'égalité.

Il existe un réseau d'acteurs et actrices à qui vous pouvez vous adresser pour vous appuyer dans vos projets, pour avancer de façon collaborative sur toutes les thématiques de l'égalité professionnelle :



La direction de l'unité : Votre DU a une vision d'ensemble sur l'unité et peut vous épauler dans une grande diversité de projets : travail collaboratif de partage des informations pour des campagnes de communications, mise en place d'une salle d'allaitement... appuis qui vous accompagneront sur ce chemin vers l'égalité.

Le conseil de laboratoire : Pour faire voter des ajouts au règlement intérieur notamment, ou la mise en place d'actions d'ampleur... Cette mise au vote permettra d'impliquer vos collègues sur ces questions.

Des **groupes de travail composés de vos collègues** : des collègues seront sûrement intéressés pour participer ponctuellement à la mise en place d'actions, n'hésitez pas à proposer la formation d'un groupe de travail !

D'autres référentes et référents égalité en laboratoire : Vous pouvez vous appuyer sur les réseaux du CNRS et d'autres tutelles, pour partager des informations, des expériences, des contacts... Ces échanges peuvent s'avérer riches : il vous sera possible d'appliquer certaines actions à votre laboratoire si c'est pertinent, mais aussi de mettre en place des actions communes (événements thématiques inter-laboratoires, journée d'ouverture des lieux de sciences, salle d'allaitement partagée...).

La Mission pour la Place des Femmes : La MPDF élabore et coordonne les politiques d'égalité du CNRS à l'échelle nationale, notamment à travers le Plan d'action égalité. Elle développe des ressources pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la mise en œuvre des politiques d'égalité (site web, intranet, newsletter, portail DU, module d'auto-formation, guides, espace core...) et propose des formations, notamment sur la prévention et la lutte des violences sexistes et sexuelles. Elle anime le réseau des correspondantes et correspondants égalité en délégation régionale et interagit avec les instituts. Grâce à sa vision à l'échelle nationale des actions pour l'égalité, elle est une interlocutrice pertinente pour le partage et le relais d'informations et d'initiatives, et de contacts adaptés à vos besoins. <https://mpdf.cnrs.fr/>

Les instituts : le Comité parité-égalité du CNRS est composé de représentantes et représentants de chacun des 10 instituts. Il fait des propositions au PDG pour renforcer l'égalité. Certains instituts ont mis en place leur propres comités parité-égalité qui sont des interlocuteurs privilégiés par rapport au domaine scientifique de votre laboratoire.

La CPED (Conférence permanente égalité diversité) : elle rassemble, depuis janvier 2011, des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche (représentés par des chargés de mission ou référents égalité). Elle soutient la mise en œuvre des politiques visant l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. <https://www.cped-egalite.fr/cped/>

Des **stagiaires** si vous avez besoin d'être épaulé logistiquement sur des projets particuliers, et que vous avez le temps de les accompagner et de les former. Privilégiez les stages de plus de deux mois, pour qu'ils soient indemnisés. Des étudiantes et étudiants en sciences sociales, si vous voulez mener une étude à l'échelle de l'unité sur une thématique spécifique de l'égalité professionnelle (vous pouvez par exemple entrer en contact avec des responsables de masters des universités environnantes, si cela entre dans le projet pédagogique de la formation). Attention cependant à ce que de telles enquêtes soit conformes au RGPD.

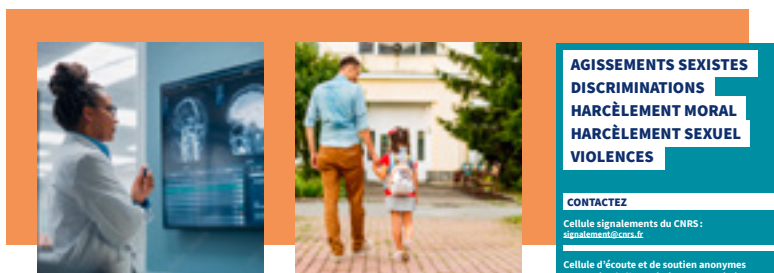
Si vos projets nécessitent une **dotation financière**, sachez que celles-ci sont limitées mais que vous avez plusieurs possibilités. Des fonds peuvent être alloués à l'unité, vous pouvez en discuter avec votre DU. Vous pouvez également vous adresser à vos instituts, pour vous informer sur les possibilités de financements. La délégation régionale peut éventuellement débloquer des financements si une initiative profite à plusieurs unités. Enfin, les financements peuvent être abordés collectivement également dans le cas de collaborations avec d'autres unités et d'autres tutelles, voire des partenaires extérieurs comme des associations.

Notez ici vos contacts locaux :

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ

Pour mettre en place d'une **politique pérenne d'égalité** à l'échelle du laboratoire, qui favorisera le vivre ensemble et la production d'une meilleure science, vous serez amenés à intégrer la multiplicité des thématiques saillantes qui composent le défi de l'égalité professionnelle.

Valoriser les carrières des femmes et leurs contributions dans toutes les instances, favoriser un équilibre sain entre les temps de vie, orienter les équipes dans les cas de sexismes, de violences : il s'agit des thématiques avec lesquelles vous interagissez dans le cadre de vos fonctions pour l'égalité, et que vous suivez activement au sein du laboratoire.



Certaines postures vous permettent d'investir ces thématiques par des **approches transversales pour rendre l'atmosphère de votre unité plus favorable pour tous les personnels**. La vigilance sur le long cours, l'écoute et l'orientation de vos collègues, le travail

de création de temps et d'espace de parole et de sensibilisation... Par exemple, vous alertez sur les biais sexistes dans les communications du laboratoire (fiches de postes, appels à communication...) Vous avez un œil sur la représentation des femmes scientifiques dans les événements organisés par l'unité. Vous pouvez participer à disséminer des valeurs positives en communiquant sur les recherches qui intègrent la dimension genre, en sciences sociales mais aussi en sciences de la vie, et communiquer sur les impacts de la science sur la société quand elle inclut le genre¹.

Ici, nous allons décliner les thématiques de l'égalité professionnelle afin de préciser les enjeux spécifiques qui les composent et certains des leviers utiles pour mettre en place une politique durable d'égalité en unité. Cette liste est loin d'être exhaustive : l'inventivité des référentes et référents donne constamment lieu à de nouvelles initiatives fortes et ambitieuses que vous développez et portez localement. Nous vous en remercions : votre énergie et votre créativité font avancer la lutte pour l'égalité professionnelle.

1 « [L'intégration de la dimension du genre dans la recherche représente un enjeu considérable](#) » | CNRS

Le sexisme quotidien : quid ?

Vos actions de sensibilisation et de prévention contre le sexisme quotidien participeront activement à créer un environnement plus bienveillant et propice à la production scientifique. Dans le milieu de la recherche en France, 9 femmes sur 10 ont été victimes au moins une fois de comportements sexistes au travail¹. Se faire couper la parole, être la cible de « blagues » dégradantes, voir son travail déconsidéré : ces situations sont un échantillon de ce qui relève du sexisme dans le quotidien des femmes. Cette réalité concerne tous les personnels de la recherche. Elle résulte de l'ancrage profond de stéréotypes sexistes dans nos sociétés. Votre action pourra s'avérer salutaire pour améliorer les conditions de travail dans votre laboratoire.

Le sexisme ordinaire, s'il recoupe des réalités souvent banalisées, constitue en fait le point d'entrée dans **le continuum des violences sexistes et sexuelles**. Une partie proprement sur les VSS traitera plus loin de ça. Cependant, il ne faut pas sous-estimer l'importance de prévenir les comportements biaisés du quotidien : ils peuvent créer un environnement de travail dégradant et avoir des conséquences sur la santé ou la carrière : on parlera alors de harcèlement sexuel environnemental. **Agir sur le sexisme dit « ordinaire » contribue à prévenir les violences sexistes et sexuelles plus graves.**

Le sexisme ordinaire peut prendre plusieurs formes, plus ou moins insidieuses, susceptibles de déstabiliser les femmes de l'unité. Le sexisme subtil ou masqué se manifeste par exemple par le fait de ne pas convoquer les femmes à une réunion, récupérer leurs opinions au profit d'un homme, etc. Le sexisme ambivalent allie des manifestations de sexisme hostile (un traitement défavorable qui renvoie ouvertement à des stéréotypes) et ce qui est appelé le sexisme bienveillant. Ce dernier se manifeste comme un ensemble d'attitudes et de propos qui semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives. Il confine les femmes à certains rôles, tout en présentant cette assignation de façon positive. Les manifestations du sexisme relèvent de diverses

infractions : l'agissement sexiste, la discrimination à raison du sexe, le harcèlement sexuel notamment.

Comment prévenir le sexisme quotidien ?

Vous pouvez veiller à identifier et dénoncer les biais sexistes qui peuvent se produire lors des réunions (distribution de la parole, des prises de notes), sur les supports de communication, etc.

Sensibilisez les nouveaux personnels de l'unité lors de la journée des nouveaux entrants, et profitez de tous les événements qui rythment la vie du laboratoire (conseil de laboratoire, assemblée générale) pour mettre cette thématique à l'agenda.

Rendez visibles et nommez les agissements sexistes et les comportements problématiques en communiquant tout au long de l'année, et en animant les événements autour des journées de lutte : le 25

¹ [Le rapport des résultats de l'étude internationale IPSOS-L'Oréal sur l'égalité femmes-hommes en science](#)

novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes. Avec des campagnes d'affichage (notamment celles du CLASCHES, celles à disposition sur les espaces

« Un collègue avait des manières d'aborder les femmes qui étaient très déplaisantes, il leur donnait des petits noms. Maintenant, il a conscience que ses blagues sont limites. Du fait qu'il y a un 'gendarme' au sein du laboratoire, il fait plus attention pour pas être mis en cause. Quand il fait des blagues, il s'excuse. Il en fait vraiment beaucoup moins. »
Thomas, référent égalité

CORE...), e-mails, dépliants, réseaux sociaux, web-portal d'accueil de l'unité, vous pourrez sensibiliser vos collègues. Vous pouvez également organiser des conférences, théâtre-forum, expositions, pour créer des moments conviviaux à impact. N'hésitez pas à demander le soutien de votre DU pour de tels projets¹.

Le sexisme quotidien traverse les expériences de tous les personnels, et peut se cristalliser sur toutes les thématiques de l'égalité (parentalités, carrières...). Vos actions pour mettre en place une atmosphère saine et égalitaire feront ainsi avancer l'égalité sur tous les plans !



Comment gérer les réticences ?

La sensibilisation à l'échelle de l'unité est un des pans de votre rôle ; cependant, il n'est pas forcément possible ou nécessaire de convaincre individuellement tous vos collègues : certaines réticences sont très ancrées et peuvent mener à des débats non constructifs, voire démoralisant. Le fait d'éviter ces conversations vous permettra de garder de l'énergie pour prioriser les pans d'action les plus pertinents et fructueux pour la mise en place d'une politique d'égalité à l'échelle de votre unité. Cela pourra créer un effet « boule de neige » vertueux.

1 Le paragraphe 1.2 de la [circulaire du 9 mars 2018](#) préconise l'essentiel de ces recommandations.

Valoriser et favoriser les carrières des femmes

Vous pouvez agir à votre échelle pour favoriser et valoriser les carrières des femmes de votre unité, et au-delà.

Le milieu de la recherche est traversé par des biais genrés qui traduisent d'inégalités face aux carrières. D'après les chiffres de 2021, parmi les personnels ITA titulaires, certaines branches restent très peu mixtes. L'instrumentation scientifique est un domaine très masculin : un tiers des hommes IT exercent dans cette famille d'activité, contre seulement 5% des femmes IT. Parmi les chercheurs titulaires, seulement 35% sont des femmes. Les femmes ne représentent que 30% des directeurs et directrices de recherche. On remarque ainsi un effet plafond de verre.

« Je sais qu'en sciences humaines, on est plus nombreuses. Mais par contre à l'échelle du labo, les postes à responsabilités sont détenus par des hommes. On est quand même dans un milieu malgré tout très masculin » Maria, référente égalité

Les enjeux ne sont pas les mêmes en fonction des unités et disciplines, mais cette problématique nous concerne tous et toutes. Cette rubrique décline les leviers que vous pouvez enclencher pour une action préventive de ces inégalités. Vous participerez ainsi à l'amélioration des conditions de carrière pour vos collègues, en luttant contre l'invisibilisation des femmes et en favorisant la mixité des métiers.



Le saviez-vous ?

La recherche¹ montre que dès 6 ans nous sommes conditionnés à croire que le talent est une qualité masculine et que les femmes sont plutôt « travailleuses », or le milieu de la recherche valorise l'excellence vue comme découlant du talent. Il est prouvé que l'on soupçonne plus souvent les femmes d'avoir été aidées par leurs encadrants et de « manquer d'autonomie », à CV équivalent.

1 Bian et al, « Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests », Science, DOI: 10.1126/science.aah6524

Bem & Bem, Does Sex-biased Job Advertising "Aid and Abet" Sex Discrimination? <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1973.tb01290.x>

Swedish Research Council, https://www.vr.se/download/18.f1bedda162d16aa53a2440f/1555334963573/A-Gender-Neutral-Process-Panels-2016_VR_2017.pdf

Swedish Research Council, https://www.vr.se/download/18.f1bedda162d16aa53a2440f/1555334963573/A-Gender-Neutral-Process-Panels-2016_VR_2017.pdf

Vos leviers d'action :

Attirer les viviers

Vous pouvez entrer en contact avec des associations telles que Femmes et Sciences, dont les antennes locales peuvent travailler avec vous pour organiser, avec l'accord de votre DU, une journée d'ouverture de votre unité aux jeunes filles et aux enfants, en lien avec les écoles, collèges, lycée, et universités environnants. Cela permet d'offrir aux jeunes filles des représentations positives de la science et d'attirer les futures générations !

Dans la même veine, la réalisation ou la mise en lumière d'expositions qui représentent le travail des femmes de votre unité ou discipline (à l'image par exemple de l'exposition Sciences taille XX Elles)

vous permettrait également de participer à créer des représentations positives et inspirer les jeunes filles. Différentes expositions existent, certaines disponibles localement.

« On avait organisé une journée, l'idée c'était de recevoir des lycéennes, qu'elles rencontrent des mathématiciennes et informaticiennes de divers horizons, à la fois dans le monde de l'entreprise et dans le monde académique, pour avoir un temps d'échange privilégié sur l'orientation et les parcours. Et le point d'orgue, c'était une pièce de théâtre avec une compagnie, pour réfléchir aux biais de genre dans le choix d'orientation. C'était très interactif, j'ai vraiment apprécié, on est très contents. On a eu 20 lycées qui se sont portés candidats, on ne pouvait en accepter que 5. » **Éléonore, référente égalité**

Quantifier

Vous pouvez réaliser un travail de mise en forme des données genrées du laboratoire, transmises par la direction de l'unité. Il s'agit notamment de noter la distribution des fonctions de l'unité et des évolutions de carrière selon la catégorie de sexe, pour objectiver la manière dont l'unité se situe en termes d'égalité. Cela permet, dans le temps, d'orienter vos actions ainsi que de sensibiliser la direction de l'unité et vos collègues. Vous participerez ainsi à une émulation pour l'égalité !

Mentorat

Les femmes sont éduquées à ne pas avoir une haute opinion de leur travail, à ne pas réclamer de reconnaissance. Offrir un accompagnement aux jeunes femmes de vos unités par des collègues plus expérimentées leur permettrait de mieux se projeter dans la suite de leur carrière. Le mentorat est très utile, à tous les stades de la carrière. Des programmes existent, notamment et via des associations comme Femmes et Sciences.

Partage d'informations

Vous pouvez mettre en place, en lien avec votre DU, des actions de communication pendant les périodes qui mènent aux concours et autres opportunités d'évolution de carrière, pour les chercheuses et enseignantes chercheuses titulaires, mais aussi pour les IT.

Attention cependant à ne pas cumuler les rôles : si vous avez un rôle décisionnaire (présidence de jury, membre de comité de sélection...), ne donnez pas vous-même des encouragements à candidater. Les personnes qui échouent malgré vos encouragements pourraient vous en vouloir et cela nuira à leur investissement et à l'atmosphère de travail.

Une circulation optimisée des informations par voie électronique permet d'inclure les personnels n'étant pas sur site. Les femmes étant davantage en temps partiel et en télétravail, il se peut que les informations ne leur arrivent pas, et ne circulent qu'au sein d'un « boys' club ».

Pour contourner cet effet, vous pouvez vous adresser aux **directions d'unité** ou, le cas échéant, aux **chefs d'équipes scientifiques**, et leur transmettre des bonnes pratiques de communication : s'assurer de ne pas transmettre les informations importantes seulement par voie orale, réaliser des mailings, réaliser des points d'équipe si c'est pertinent. Un affichage avec les informations clé dans les lieux de passage de l'unité peut aussi être intéressant, notamment les informations à propos des postes qui seront à pourvoir. Vous pouvez également formaliser ces bonnes pratiques dans une **charte de l'information** à adopter en conseil de laboratoire.

Un boys' club est un réseau informel privé largement ou exclusivement masculin dont les membres sont socialement homogènes et s'entraident dans leur domaine professionnel en usant de leur influence.

La vigilance sur l'inclusion des femmes et la parité. Quand une manifestation est organisée, qu'un comité, une commission est montée... Vous pouvez rappeler aux personnes qui s'en chargent l'importance de s'assurer de la représentation des femmes dans de tels évènements et instances.

Attention cependant : d'après les remontées de la communauté, les mesures prises dans le sens de la parité peuvent avoir des conséquences contreproductives : dans les disciplines peu féminisées, les femmes sont trop sollicitées et ont moins de temps pour leurs missions principales. Il y a certainement des femmes qui n'ont jamais été sollicitées : pourquoi pas faire un état des lieux des femmes de votre domaine ?

Recrutements

Les **contractuels** (chercheurs et ITA), les doctorants, les stagiaires, apprentis, vacataires... constituent près de 30% des personnels du CNRS. Les recrutements de ces personnels s'effectuent à l'échelle du laboratoire et constituent un **levier important** de l'égalité professionnelle dans nos unités : ce sont notamment des postes qui ouvrent des possibilités de carrières futures. Ces postes sont caractérisés par des renouvellements fréquents : en sensibilisant sur les bonnes pratiques pour ces recrutements, vous pouvez lancer un cercle vertueux qui aura une résonance large.

Vous pouvez ainsi entrer en contact avec les responsables de comité de recrutement en amont des sélections pour prévoir avec elles et eux un temps de partage des recommandations pour l'égalité :

Le visionnage, avec leurs pairs, avant la décision de recrutement, d'une vidéo qui explicite les biais genrés et les critères masculins de promotion et d'excellence qui desservent les femmes de talent¹. Vous pouvez leur recommander de désigner des référents égalité dans le comité qui auront pour tâche d'être vigilants à ces biais.

Lorsque votre unité recrute, assurez-vous que les annonces de poste ne soient pas rédigées au masculin générique, alertez les personnes en charge du recrutement si c'est le cas. Rappelez leur l'importance de recevoir en entretien des personnes aux profils diversifiés, dans la mesure du possible. Il faut prendre garde, surtout dans les branches de **métiers très peu mixtes**, à considérer sérieusement les candidatures des personnes dont le profil est sous représenté (les femmes IT en informatique, les hommes IT en biologie ou en communication par exemple²).

Vous pouvez également transmettre des recommandations aux personnes chargées des recrutements sur d'autres bonnes pratiques. Vous pouvez sensibiliser votre DU sur les recommandations pour éviter les biais genrés dans les évolutions de carrières de leurs personnels. Si vous percevez des doutes ou des questionnements de leur part, incitez-les à aller consulter les fiches égalité dont ils et elles disposent sur le portail DU, qui contiennent des conseils pratiques à leur usage, tels que par exemple :

- Etablir une grille d'évaluation préalable aux entretiens, et des questions qui seront posées à l'ensemble des candidates et candidats: on a plus tendance à poser aux femmes des questions personnelles en pensant les mettre à l'aise, ce qui crée un biais en laissant moins de place à la discussion sur les compétences (c'est une forme inconsciente de « sexisme bienveillant »). On a tendance à pousser plus souvent les candidates à approfondir leur réponse, alors qu'on accorde plus de crédit à la première réponse des hommes et qu'on les met ainsi moins en difficulté lors de l'entretien.
- Veiller à s'adresser aux femmes et aux hommes de la même manière (évitez d'appeler les femmes par leur prénom mais les hommes par « monsieur »). Veillez à accorder le même temps pour chaque entretien, comme vous le feriez lors d'une audition de concours. Au sein d'un comité de sélection, prévoyez qu'une personne sera chargée d'être vigilante sur toutes les formes de sexisme, même involontaire, pour limiter les biais lors du choix final.

1 [Recruitment Bias in Research Institutes - YouTube](#)

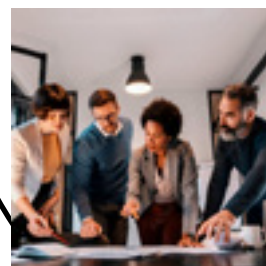
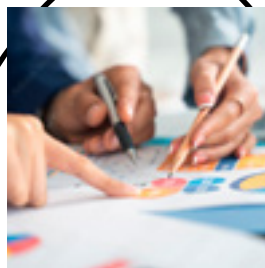
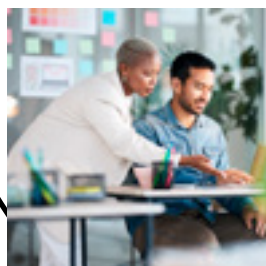
2 [Comment expliquer les inégalités de rémunération entre femmes et hommes au CNRS en 2021 ?](#)

Vous pouvez également organiser des moments de sensibilisation aux biais genrés dans les lettres de recommandations pour les personnels concernés : celles pour des femmes insistent souvent plus sur leurs qualités humaines ou relationnelles (« de bonne humeur »), ou sur des qualités qui sont connotées négativement (« travailleuse », « dévouée », « discrète ») sont des qualités associées aux tâcherons plutôt qu'au talent¹. Vous pouvez réaliser des affichages dans les lieux communs, à propos des termes à éviter pour la rédaction de telles lettres.

Lors de l'accompagnement vers des avancements de carrière par des supérieurs hiérarchiques, les biais sexistes persistent également. Le modèle classique du « bon dirigeant » est assimilé à un modèle masculin (autorité, capacité à s'imposer), alors même que les spécialistes du management mettent à égalité les différents styles de direction et d'animation, y compris les plus collaboratifs². Ne pas proposer à une femme ou la décourager de candidater à un poste « pour éviter qu'elle se casse les dents » constitue une forme de sexisme bienveillant. Votre vigilance à ce type de phénomène, et la sensibilisation des personnes en charge des recrutements pourraient ainsi donner des meilleures chances de réussite à des femmes pour l'avancement dans votre unité.

Partage des tâches

Vous pouvez organiser des moments de sensibilisation des personnels du laboratoire à propos du partage des tâches dans l'unité. Souvent, les responsabilités les plus valorisées pour l'avancement de carrière sont occupées par des hommes, et les tâches peu valorisables sont principalement réalisées par des femmes³ (compte-rendu de réunion, rédaction d'auto-évaluation HCERES ou de mid-term review de projet collectif, commandes de matériel...). Si vous percevez que c'est le cas parmi les équipes de votre unité, vous pouvez profiter des temps communs pour le souligner et proposer d'autres modes d'organisation collectifs.



1 [Madera et al, 2018 https://doi.org/10.1007/s10869-018-9541-1](https://doi.org/10.1007/s10869-018-9541-1)

2 Laurie A. Rudman, Julie E. Phelan, « Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations », *Research in Organizational Behavior*, vol. 28, 2008.

3 [Etude sur la valeur et la reconnaissance des métiers IT](#), Mission pour la place des femmes au CNRS - 2023 - Célia Bouchet

Parentalité, aide, conciliation des temps de vie : quid ?

La conciliation des temps de vie est un enjeu central de l'égalité professionnelle, particulièrement dans le travail de recherche, caractérisé par son « élasticité temporelle »¹, qui favorise les recouvrements entre temps privés et personnels (horaires décalés, départs en missions...). Le travail en laboratoire nécessite une disponibilité temporelle dont la forme défavorise les femmes. Ces dernières s'occupent toujours très majoritairement des tâches domestiques, notamment familiales. Elles ont beaucoup plus recours aux congés parentaux, aux temps partiels, notamment subis faute de moyen de garde : parmi les personnels à temps partiel, 85% sont des femmes. Ce travail domestique réalisé par les femmes permet à leurs pairs masculins de s'investir pleinement dans leurs missions professionnelles². Ils bénéficient d'un avantage sur l'avancement de carrière : au CNRS, à 50 ans, 67% des hommes sont passés DR, contre seulement 57% des femmes (données Zento, fin 2022).

Comment agir sur l'équilibre des temps de vie à l'échelle de l'unité ?

Il est possible, à votre échelle, de tenir des **postures** et mettre en place **des actions** pour mieux accommoder les femmes et rééquilibrer les temps de vie, en portant une attention particulière à ce que l'ensemble de l'unité puisse s'investir dans la vie du laboratoire.

La **charte du temps** : un levier de l'équilibre des temps de vie est l'organisation des rythmes de l'unité. Pour agir sur ceux-ci, il est possible de mettre en place, à l'échelle du laboratoire, une charte du temps. Il s'agit d'un **document** qui spécifie les **bonnes pratiques** en termes de gestion du temps : la possibilité de mettre en place un ou deux jours non-télétravaillés, pour faciliter l'organisation des moments d'équipe sur ces temps, la nécessité de tenir les moments collectifs dans les horaires où l'ensemble des personnels est disponible, mêmes celles et ceux en temps partiel. Ainsi, il faut préconiser d'éviter les réunions avant 10h ou après 17h, ne pas organiser les manifestations le mercredi, et éviter la tenue de réunions importantes les jours où certains personnels sont en télétravail. Le document peut également spécifier que, lors de l'organisation d'évènements ou de colloque, il est important de prévoir un délai compatible avec l'organisation d'un mode de garde pour les parents, et porter attention aux horaires.

Votre rôle : faire inscrire le point à l'agenda des instances, animer ou participer à un groupe de rédaction, proposer une présentation en assemblée générale.

1 Farah Deruelle « La sexualité en colloque » <https://shs.hal.science/hal-03997595/>

2 Ibos, Caroline. « Travail domestique/domesticité », Juliette Rennes éd., Encyclopédie critique du genre. La Découverte, 2021, pp. 784-794.

Comment accompagner une personne qui s'apprête à entrer en parentalité ?

Les personnels qui entrent en parentalité peuvent être accompagnés, pour leur permettre de faire valoir leurs droits et les aider à appréhender ce changement fort de conséquences en particulier pour les femmes, par divers membres de l'unité. Leurs supérieurs hiérarchiques, notamment les DU et, le cas échéant, les chefs d'équipe scientifiques, mais également les RH, la médecine de prévention, les assistantes sociales en délégation régionales, forment un réseau d'acteurs et actrices impliqués dans la question de l'entrée en parentalité. Dans ce cadre, votre rôle est de promouvoir les bonnes pratiques auprès de ces acteurs et actrices en formulant des recommandations et en suivant les initiatives mises en place, et d'assurer l'accompagnement et l'orientation des collègues concernés vers les instances pertinentes. Vous pouvez aussi sensibiliser l'ensemble des équipes à ces questions.

Recommandations :

Les entretiens en amont et en aval du départ en congé maternité :

Pour accompagner l'entrée en parentalité, il est recommandé aux DU, aux chefs d'équipe quand il y en a, ou aux services RH, de proposer aux personnes concernées, titulaires ou contractuelles, des entretiens d'accompagnement avant le départ en congé maternité (ou le départ long planifié) ainsi qu'en amont du retour.

L'accompagnement des parents ne doit pas être mis en place seulement pour une femme enceinte. Les parents adoptant, les pères et les secondes mères doivent bénéficier d'un tel entretien également en cas d'entrée en parentalité. Si deux parents travaillent au sein de l'unité, alors cet entretien les concerne tous les deux. Il est important de communiquer auprès des pères sur la possibilité pour eux de prendre un congé parental ; cela peut avoir une influence (à court et long terme) sur la répartition des tâches ménagères dans le couple et leur permettre de s'investir dans la parentalité.

Prolonger un CDD après un congé maternité :

L'institut CNRS dont relève l'unité, ou le cas échéant, les autres tutelles, peuvent disposer d'une enveloppe correspondant aux indemnités journalières (IJSS) et destinée à couvrir des dépenses de recrutement d'une personne en remplacement ou de prolongation de contrat de l'agente en congé maternité. Même si cela se pratique encore peu, le différentiel entre le salaire de l'agente et les indemnités journalières doit être pris en charge par la tutelle principale et non par l'unité.

Pour information, pour une enseignante-chercheuse bénéficiant d'un congé maternité, on pourra en particulier lui proposer de candidater à un CRCT afin de pouvoir reprendre plus sereinement son activité de recherche après son congé. Aussi, les MCF qui demandent un accueil en délégation CNRS sont prises en considération en priorité après un congé maternité.

Aménager une salle d'allaitement

Si cela n'existe pas dans votre unité, il est possible d'aménager une salle d'allaitement. Le code du travail prévoit dans les [articles L1225-30 à L1225-33](#) une réduction du temps de travail de 30 minutes à la personne qui souhaite allaiter. Ce temps est réduit à 20 minutes si l'employeur met à disposition une salle dédiée. Cela offre un confort considérable aux femmes concernées.

« Les femmes chercheuses qui sont mères de famille, elles souffrent du fait que la parentalité les empêche de progresser dans leur carrière, elles en parlent. Et il y a aussi les femmes ITA, en CDD, plus précaires, à qui on interdit de faire du télétravail, alors que les chercheurs n'ont pas à rendre de compte. Il faut réfléchir aussi à ces inégalités ». **Celia, référente égalité**

Pour ce faire, vous pouvez entrer en contact avec la ou le DU et responsable de laboratoire. Cette initiative peut être pensée collectivement avec les structures avoisinantes ou celles qui partagent vos locaux, si tel est le cas, en s'adressant aux référents égalité, la direction de ces unités, leurs responsables logistiques...

NB : le coût est modique (achat d'un frigo pour stocker les biberons + pose d'un verrou)



Comment accompagner les membres de l'équipe qui sont parents ?

- **Les entretiens de parentalité/aidance**

Il est possible et recommandé aux responsables, en fonction des besoins, de tenir des entretiens parentalité également avec les personnels qui sont déjà parents ou en situation d'aidance. Cela peut notamment être l'occasion de rediscuter les temps de travail et les aménagements. Si vous percevez un besoin dans ce sens de la part d'un ou une collègue, vous pouvez lui recommander, directement ou via des courriers ou des affichages, de prendre rendez-vous avec la DU, chef d'équipe ou responsable RH.

Cela permettra notamment de garder une vigilance sur les situations de temps partiel et de télétravail. **Le temps partiel des hommes** peut être vecteur d'égalité au sein du couple, mais il est souvent perçu comme un signe de non-engagement professionnel, stigmatisé, il est parfois refusé à l'agent. Il peut être utile de sensibiliser les responsables à ce sujet.

Si le temps partiel est subi, orientez vos collègues vers les RH, pour tenter de trouver des solutions d'aménagement sans entraîner de perte de salaire.

En ce qui concerne le **télétravail**¹, pour les personnels majoritairement féminins qui y ont recours, il est parfois motivé par des problèmes de garde, notamment le mercredi. Or, travailler chez soi en gardant ses enfants peut poser des problèmes pratiques et de charge mentale, et renforcer certaines inégalités professionnelles. En cas de difficulté à trouver un moyen de garde (pour des personnels de l'unité ou des chercheur ou chercheuses invitées), c'est vers le service d'assistance sociale qu'il convient d'orienter. Le CNRS a un marché national proposant des places en crèches à l'année et pour des urgences ponctuelles. Des offres locales existent (du CNRS ou des cotutelles).

- **L'animation de temps et création d'espaces de sensibilisation de vos équipes**

Votre rôle pour l'égalité vous permet de mettre en place des actions de sensibilisation de vos équipes. Vous pouvez en ce sens réaliser des affichages pour partager les bonnes pratiques, organiser des temps collectifs conviviaux (petits déjeuners, cafés) de partage sur certaines thématiques, animer les conversations avec des quizz...

Vous pouvez sensibiliser vos collègues sur les thèmes suivants : le partage des informations ; les rythmes de l'unité ; les culpabilisations traversées de biais sexistes qui sont potentiellement ressenties par les personnes qui aménagent leurs temps de travail.

La question de la conciliation des temps de vie est centrale pour assurer l'égalité professionnelle : au-delà des thématiques primordiales que sont la qualité de vie au travail et en dehors, une mauvaise conciliation peut également empêcher les évolutions de carrières des femmes, mais aussi les rendre vulnérables aux violences. Votre implication dans ce sens, pour améliorer les conditions de travail de vos équipes, est le gage de l'avancée de toutes ces thématiques.

1 [Recommandation du HCE](#)

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Au CNRS en 2023, une femme chercheuse sur trois rapporte avoir été confrontée au moins à une situation de harcèlement sexuel au travail ([enquête UNISAFE](#)). La réalité des violences sexistes et sexuelles (VSS) concerne tous les personnels de la recherche. Ces violences recouvrent un champ large de comportements allant notamment de l'agissement sexiste au viol, en passant par l'exhibition, le voyeurisme, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

« A l'époque, on ne disait rien parce qu'on ne pouvait se tourner vers personne. Donc les choses vont quand même dans le bon sens. La parole s'est libérée. Maintenant, à force d'en parler, le fait que la fonction de référente existe, ça fait réagir les gens, ça sensibilise davantage » Charlotte, référente égalité

En tant que référente ou référent égalité, vous pouvez tenir des postures qui sécuriseront votre unité et amélioreront le cadre de travail pour vous et vos collègues, notamment en assurant de la prévention. Aussi, en étant bien informés sur les parties prenantes de la lutte contre les VSS, vous pourrez offrir une orientation aux personnes concernées.



Qui sont les parties prenantes de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au CNRS ?

Il est possible que vous soyez sollicités si des situations violentes ont lieu dans votre laboratoire. Le traitement de ces situations est très délicat : votre rôle est avant tout d'informer et d'orienter vers les interlocuteurs spécialisés. Pensez à vous renseigner sur les dispositifs de signalement et de traitement qui existent au sein de toutes les tutelles (CNRS, université, école...). Pour le CNRS, le dispositif comporte plusieurs niveaux et acteurs.

L'association **France Victimes** propose une écoute et un accompagnement psychologique anonyme et gratuit pour les personnels CNRS. Les victimes peuvent aussi avoir un accompagnement psychologique, juridique et social localement.

La cellule signalements du CNRS peut être saisie par les victimes ou les témoins directs, dans les cas où au moins une des personnes concernées (victime ou personne visée par le signalement) est employée par le CNRS. Elle traite les cas de violences sexistes et sexuelles, mais également d'autres facteurs de discrimination, notamment le racisme, les LGBTphobies, le validisme... Elle traite aussi les



cas de harcèlement moral. On peut aussi la saisir si on ignore l'employeur des personnes mises en cause (si besoin, la cellule du CNRS renverra vers le bon interlocuteur). Après un premier contact (qui peut être informatif et ne pas déboucher sur un signalement) et la constitution du dossier, la cellule statuera sur la recevabilité du signalement si la procédure est entamée. Si le signalement est recevable, elle procédera à une enquête administrative, avant de transmettre un rapport d'enquête à la Direction des Ressources Humaines. La DRH du CNRS donnera suite en décidant, selon les éléments du rapport, d'engager ou non une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne visée. Il est important

de noter que toute procédure disciplinaire, qu'elle passe ou non par la cellule de signalements, est complètement indépendante des procédures judiciaires qui peuvent également être entamées en cas de violences sexistes et sexuelles.

Lorsque les victimes ne souhaitent pas utiliser ces canaux, vous pouvez les orienter vers la médecine du travail et les services sociaux, qui sont soumis au secret professionnel, mais aussi vers les services RH. Pour sa sécurité, évitez d'orienter la personne vers des agents qui sont étroitement liés avec celui qu'elle met en cause.

➔ N'allez pas au-delà de votre rôle, même si vous pensez bien faire ! Ce n'est pas à vous de procéder à un entretien approfondi ni de réaliser d'enquête administrative. Évitez d'en parler autour de vous, et ne confrontez pas la personne mise en cause.

Dans les autres tutelles, les dispositifs comportent généralement aussi une cellule chargée de l'écoute et de l'accompagnement des victimes et témoins, une procédure pour mettre en place des mesures de protection, des enquêtes, un signalement au procureur si nécessaire, et la saisine de la section disciplinaire, mais aussi un groupe chargé de mettre en place des actions de prévention.

Dans ce cadre, quand cela est viable et pertinent, vous assumez notamment une posture de vigilance, qui vous donne un statut de confiance pour les personnes concernées et vous permet potentiellement de participer à reconnaître les situations de violence dans l'unité, et le cas échéant, proposer une orientation vers les dispositifs pertinents.

Si une victime souhaite se confier à vous, rassurez-la en lui disant qu'elle sera mieux accompagnée par les personnes formées pour cela. Pour les personnes visiblement en détresse, orientez-les en priorité vers le numéro gratuit de France Victimes : 01 80 52 33 77 (n° dédié aux agents CNRS, titulaires ou non-titulaires) de 9h à 21h 7 jours/7, ou par courriel cnrs@france-victimes.fr.

NB : vous entendrez potentiellement divers commentaires sur les violences, même s'il n'y a pas d'affaire en cours dans votre unité. N'hésitez pas à rappeler que les professionnels insistent sur le respect du choix des victimes et sur la complexité des affaires. Saisissez l'occasion de rappeler que des formations sont régulièrement proposées.

Quels sont les facteurs vulnérabilisant ?

Pour bien orienter la vigilance, il est important d'être au fait des situations qui sont particulièrement à risque en termes de VSS. Ces facteurs de risque peuvent interagir pour créer des situations de vulnérabilité.

La **relation hiérarchique** (encadrement doctoral notamment): les situations de subordination et de précarité accroissent les risques de violences, y compris sexistes et sexuelles. Les enquêtes montrent cependant bien que les harcèlements et violences peuvent avoir lieu même quand il n'existe plus de lien hiérarchique entre elles.

L'**isolement** : Les **doctorantes étrangères** sont particulièrement exposées aux violences sexistes et sexuelles. Elles sont loin de leurs proches, ont généralement moins de ressources, et sont moins au fait des lois et normes françaises. En général, ce sont les personnes les **moins bien intégrées** à l'unité, du fait de leur **âge**, leur **position hiérarchique**, mais aussi potentiellement **d'autres facteurs discriminants**, qui sont plus susceptibles d'être victimes.

Les **situations qui sortent du cadre professionnel habituel** : Les comportements déplacés et aussi les violences plus graves sont plus fréquentes hors du lieu habituel de travail, notamment autour des moments de convivialité (colloques, congrès...), mais aussi lors des missions dans des lieux reculés (bateau, fouilles archéologiques...).

Qu'est-il possible de mettre en place pour prévenir les violences ?

Par votre rôle pour l'égalité, vous pouvez agir pour lutter contre les VSS à hauteur de votre unité, en mettant en place des actions de prévention.

Pour informer sur les instances pertinentes, vous pouvez constituer un document qui centralise toutes les informations à propos des structures et parties prenantes de l'accompagnement et du signalement des violences sexistes et sexuelles, chez toutes les co-tutelles de l'unité. Ce document pourra être affiché dans l'unité, mais également transmis aux personnes s'estimant victimes de faits violents, pour qu'elles puissent connaître toutes leurs options.

Vous pouvez travailler, avec les interlocuteurs pertinents, notamment la direction et les membres du conseil du laboratoire, pour l'entrée en vigueur d'une charte de lutte contre les VSS, ou d'un ajout au règlement intérieur. Vous pouvez faire voter en conseil de laboratoire un texte qui entérine les bonnes pratiques et celles à exclure.

Par exemple, il faut préconiser d'éviter : les rencontres en tête-à-tête entre doctorants et encadrants au domicile de l'encadrant, a fortiori l'hébergement chez l'encadrant ; les rendez-vous de travail en tête-à-tête hors des horaires de travail ; les liens d'argent entre encadrant et doctorante, même pour rendre service. Être redevable financièrement accroît la vulnérabilité, alors qu'il existe déjà une inégalité très forte liée au

statut et à l'encadrement.

Les bonnes pratiques à conseiller dans les événements scientifiques :

- Prendre des chambres individuelles : la sécurité des personnels ne peut pas être l'objet d'économies.
- Privilégier les rencontres hors des chambres (ex: hall de l'hôtel pendant une mission).
- Indiquer sur les ordres de mission de vos agents une mention du règlement intérieur ou de la charte de bonne conduite, et/ou une personne contact en cas de violence. La question de la prévention et du signalement de harcèlement ou violences doit être évoquée lors de la préparation de tout événement. Le comité d'organisation doit connaître tous les contacts-ressources afin de pouvoir réagir si des faits lui sont rapportés, y compris s'ils se sont tenus le soir ou hors des lieux d'un colloque

Vous pouvez organiser des temps communs d'échange sur ces questions, notamment en ayant recours à des intervenants pour réaliser un théâtre-forum, où des scènes sont jouées par une personne formée qui facilitera les conversations collectives à leurs propos. La présence de spécialistes du sujet est indispensable pour de telles sessions, ce qui ne vous empêche pas de les co-animer.

« J'ai rédigé une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, elle a été adoptée en conseil de laboratoire. Et elle est aussi identifiée dans le règlement intérieur. Je me dis qu'une personne qui se trouve dans une situation de harcèlement, de discrimination, de violence peut voir la charte, voir que c'est que son droit de ne pas accepter ça, et pouvoir revendiquer qu'on la respecte » Christine, référente égalité

Certaines unités ont également procédé à des campagnes d'affichage qui ont permis d'ouvrir des conversations à ce sujet au sein du laboratoire et de sensibiliser les équipes. Vous pouvez diffuser de brefs documents de sensibilisation, notamment pour lutter contre les idées reçues, par exemple « c'est juste de la drague » ou « on ne peut plus rien dire » (regardez les affiches disponibles sur l'espace Core, le site du CLASCHES, ou demandez à votre Coregal des exemples d'affiches ou de quizz).

Comme pour d'autres thématiques de l'égalité professionnelle, la mise en place d'espaces d'échange entre femmes est recommandée pour ouvrir la parole sur les vécus, favoriser le partage, et assurer que les situations de tensions puissent être visibilisées.

« On avait mis des affiches sur les violences et c'était intéressant de voir les commentaires qu'on a eus. Dans la grande majorité des cas, c'était une très bonne réception, des encouragements. Il y avait des commentaires plus sceptiques, étonnés, et un peu de réticences claires, voire des insultes. Mais c'est resté ultra minoritaire. Une bonne partie de ces commentaires étaient liés à une méconnaissance du sujet. On a donc fait une restitution en laboratoire pour essayer de comprendre ensemble, de donner des chiffres, expliquer. Donc ça nous encourage à continuer » Clément, référent égalité



CNRS Mission pour la place des femmes

3, rue Michel-Ange

75794 Paris Cedex 16

+ 33 1 44 96 47 08

www.mpdf.cnrs.fr | [YouTube](#)

Promouvoir l'égalité en unité • Décembre 2023