

Compte-rendu synthétique de la réunion de la Commission Égalité de l'Université Caen-Normandie du 22 octobre 2021

Membres de la Commission (au 15 novembre 2021, hors représentation étudiante)

Carré international : Sara BENOIST et Bénédicte BREARD
CEMU : Sabine CREVITS
ESIX: Marion HANOTEL-SAUTHOFF
IAE: Karine BUHLER et Catherine LUCAS
INSPE : Virginie GADOUM et Anne SCHNEIDER
IUT : Jean-Sébastien DUBRULLE
UFR de Droit : Maria CASTILLO
UFR HSS : Eric OSOUF
UFR LVE : Amy WELLS
UFR de Psychologie : Jessica MANGE et Michèle MOLINA
UFR Santé : Julia DINA
UFR de Sciences : Arnaud TRAVERT
UFR SEGGAT : Clémence CHRISTIN
UFR STAPS : Bruno MANTEL
Julie ANSELMINI & Philippe CHANIAL, VP délégué.e.s à l'Égalité, la Parité et la Vie citoyenne
Mathilde LECHEVREL, VP déléguée en charge du Sport, de la Santé & la Qualité de vie

La Commission Égalité : composition et missions

Julie Anselmini et Philippe Chaniel rappellent que la création de cette commission, à la suite de la création d'une VP déléguée à l'égalité, répond à leur souhait que soit constitué un espace collectif de discussion afin que la politique menée en cette matière par l'établissement puisse bénéficier de relais dans les composantes et dans les services. Ils soulignent également toute l'importance des « retours de terrain » que seule permet une représentation de l'ensemble des membres de la communauté universitaire, qu'il s'agisse des personnels enseignant-chercheur, administratif, et des étudiant.e.s. En outre, cette commission aura également pour mission de suivre et d'évaluer les actions mises en œuvre, notamment dans le cadre du récent plan pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle est enfin un espace de contribution. Des groupes de travail seront ainsi mis en place pour réfléchir et œuvrer sur certaines actions spécifiques, notamment la rédaction d'une nouvelle charte égalité, la consultation de la communauté à partir de la nouvelle plateforme participative, la question des violences sexistes et sexuelles, etc. Pour le reste, tout est à inventer, ensemble.

Il est collectivement décidé que la Commission se réunira chaque trimestre. Trois prochaines dates sont retenues : le 21 janvier, le 1^{er} avril et le 10 juin.

Une première question préjudicielle est soulevée par Philippe Chaniel. Les référents égalité enseignant-chercheur bénéficieront de 10 h équivalent Td annuel dans le cadre d'un nouveau référentiel. Mais ce dispositif n'étant pas réglementairement généralisable, la question se pose des gratifications possibles pour les autres membres, étudiants et BIATSS, au nom justement de l'égalité ! Jessica Mange intervient en suggérant que lancer une commission égalité avec une rétribution inégale, relève d'une mise en abîme stylisée. Karine Bulher évoque la possibilité que la participation des personnels BIATSS puisse être reconnue au-delà de la rétribution financière. Julie Anselmini et Philippe Chaniel suggèrent de différencier plus précisément la fonction de référent assumée par les EC de celle de référent des autres membres de la Commission, pour les BIATSS et les étudiant.e.s ; ils proposent également de veiller à ce que d'une part,

l'engagement des premiers puisse à minima être valorisé dans leur avancement de carrière et, d'autre part, que celui des étudiant.e.s le soit par la validation des UE d'engagement d'étudiant.

Représentation étudiante

Julie Anselmini insiste sur l'urgence à compléter la composition de la commission par sa représentation étudiante. Elle suggère deux possibilités : l'organisation d'élections spécifiques ou un appel à candidature auprès des étudiant.e.s déjà élu.e.s dans les différents conseils centraux et de composantes. Arnaud Travert et Sara Benoist invitent à réfléchir aussi par sites et par campus. Jessica Mange souligne la nécessité de respecter la mixité en termes de niveaux de diplômes, les problématiques d'égalité étant différentes en Licence, Master et Doctorat. Sara Benoist remarque qu'il pourrait être aussi intéressant de mobiliser des étudiant.e.s qui n'occupent pas de mandats électifs, afin de créer une plus grande variété. Mathilde Lechevrel défend la nécessité de valoriser l'engagement étudiant et donc de commencer par le volontariat. Elle s'interroge également sur les moyens de faire vivre et d'animer ce groupe constitué des référent.e.s étudiant.e.s.

Philippe Chaniel et Julie Anselmini proposent de retenir l'idée d'un appel au volontariat adressé, via les composantes, à l'ensemble de la communauté étudiante et s'engageant à assurer sa meilleure représentativité possible à la suite de la réception des candidatures. Si jamais celles-ci étaient trop nombreuses, ce qui n'est pas certain, le groupe étudiant pourrait s'auto-organiser, comme le suggérait Mathilde Lechevrel, pour envoyer leurs représentants à chaque commission et au sein des groupes de travail.

Bruno Mantel demande s'il est prévu que, sur le temps des réunions, les étudiant.e.s aient le droit de s'absenter des cours et les volontaires BIATSS de leur service. Philippe Chaniel répond que c'est acquis pour les personnels BIATSS et Julie Anselmini préconise de ne pas tenir de commission durant les périodes d'examen, de prévoir une demi-journée dédiée aux réunions plutôt le vendredi après-midi et de fixer à l'avance un calendrier précis.

Bilan des actions engagées par l'établissement en matière d'égalité.

Philippe Chaniel et Julie Anselmini dressent un bref bilan de leurs premières actions dans le cadre de la Vice-Présidence dont ils ont la charge depuis janvier 2021. Julie Anselmini rappelle combien son attention avait été attirée, lors de la consultation des syndicats en vue de la rédaction du plan pluriannuel sur l'égalité professionnelle, sur la question des remplacements pour départs pour congé maternité tant pour les EC que les BIATSS. Elle précise à ce sujet que l'établissement a choisi de leur consacrer un budget dédié chaque année, soit 500 000 euros pour le budget de cette année. La règle est donc désormais celle du remplacement et non du non-remplacement, dès lors que les composantes et les services en font la demande au regard des nécessités de service. Jessica Mange confie que la situation était jusqu'ici arbitraire, puisqu'elle fut remplacée à la naissance de l'un de ses enfants et non de l'autre. À sa question : « Cela signifie-t-il que dorénavant si une collègue tombe enceinte et le signale, l'UFR peut demander un ATER 6 mois et l'obtiendra ? », Philippe Chaniel et Julie Anselmini répondent positivement et précisent que pour les personnels BIATSS, il s'agira, aux mêmes conditions, de vacances.

Philippe Chaniel évoque un autre levier de promotion de l'égalité au sein de l'université, celui de la prise en compte de la maternité (et idéalement de la paternité) dans l'évaluation des activités de recherche des EC, qu'il s'agisse de l'attribution des CRCT, PEDR ou des promotions de grade. Jessica Mange invite à recenser les bonnes pratiques en la matière dans les différents CNU. Arnaud Travert précise qu'en chimie, ils sont aussi assez avancés sur ces questions. L'une des bonnes pratiques en question, proposent Julie Anselmini et Philippe Chaniel, pourrait consister à élargir d'une année la période de référence pour l'évaluation des activités de recherche pour les collègues ayant eu un enfant. Michèle Molina suggère qu'au-delà de la seule égalité entre les femmes et les hommes l'un des enjeux de cette commission pourrait être de prendre en

compte tous les éléments de vie qui créent de l'inégalité, tous ces éléments qui font que la vie n'est pas un long fleuve tranquille. Julie Anselmini souligne à son tour qu'effectivement au gré d'une carrière, les EC ont tendance à être considérés un peu comme des machines à publier, et qu'il n'y a effectivement pas assez de considération pour d'autres éléments qui mériteraient d'être pris en compte. Peut-être comme le suggère Bruno Mantel, pourrait-on faire apparaître dans les dossiers des « cases » permettant d'identifier ces éléments ? Mathilde Lechevrel indique que cette question, judicieuse, relève de la Commission RH et mérite d'y être discutée.

Philippe Chaniel évoque plus généralement la question des primes, congés, promotions et recrutements pour insister sur l'engagement de la nouvelle équipe à veiller à une parité réelle. À ce titre, les VP interviennent au sein des différentes commissions ou conseils compétents pour faire valoir et défendre cette exigence. Avec, déjà, pour les CRCT, les promotions et les recrutements des résultats encourageants, bien qu'encore insuffisants notamment pour les promotions de grade des professeur.e.s. et plus généralement en raison notamment de logiques d'auto-exclusion des collègues femmes pourtant promouvables.

Violences sexistes et sexuelles (VSS).

Julie Anselmini souligne que l'une des missions de la commission est de valoriser les initiatives étudiantes. Elle présente une invitée : Camille Delahaie, étudiante en M2 Neurosciences moléculaires et cellulaires. Celle-ci a pour projet de mettre en place à l'Université de Caen un groupe rattaché au collectif national « Nous toutes ». Créé en 2018, ce collectif a pour objectif de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, dont sont victimes les femmes ainsi que les personnes LGBT+. Ses actions consistent notamment à interpeller les pouvoirs publics pour favoriser la mise en place de politiques plus efficaces notamment dans l'accompagnement des victimes, la formation des personnes amenées à prendre en charge celles-ci et de diffuser des informations auprès du grand public sur réalité de toutes les formes de violence et de discriminations. Il organise chaque année une marche qui, en 2019, a réuni plus de 150 000 personnes, propose de renommer de noms de femmes certaines rues, distribue des « violentomètres » pour évaluer les violences éventuellement subies, etc. Des Comités Jeunes existent dans de nombreuses villes, mais pas encore à Caen. Des réunions zoom et des groupes de discussion whatsapp ont été déjà organisés et différentes actions sont en projet (voir <https://www.noustoutes.org/>). Une dizaine d'étudiant.e.s caennais.e.s a commencé à s'organiser, sur les campus 1, 2 et à l'IAE.

Julie Anselmini félicite cette étudiante pour son engagement et lui suggère de venir travailler avec la Commission. Au regard des appuis institutionnel, Philippe Chaniel rappelle la différence entre les collectifs et les associations (type loi de 1901) qui elles seules peuvent bénéficier de moyens (financiers, locaux) attribués par l'Université.

Anne Schneider, référente égalité à l'INSPE et précédemment chargée de mission égalité de l'établissement, est invitée à présenter les dispositifs qu'elle a mis en place. Le Projet « Dir'elles » émane d'un appel à projet du FEP (fond interministériel) dédié à la formation des cadres contre les Violences sexuelles et sexistes avec l'idée que les cadres constituent des relais. Avec Clara Besnouin, une série d'action à destination de différents types de personnel a été mise en œuvre. L'ensemble de personnels administratifs (et pas seulement les cadres) a bénéficié d'une formation (en deux volets) sur tous les sites, même distants. L'ensemble est désormais formalisé grâce au FEP, même si ce projet n'était pas initialement dédié aux étudiant.e.s. Pour les associations étudiantes, un travail d'enquête-diagnostic avec un volet quantitatif et un volet qualitatif est actuellement mené par Clara Besnouin sur les VSS, notamment dans le contexte des événements organisés par les associations étudiantes. Un rapport sera prochainement rédigé et diverses manifestations organisées (projet théâtre + exposition + table ronde avec des chercheurs et des chercheuses le 17 novembre).

Julie Anselmini détaille ensuite les diverses actions et événements culturels prévus autour de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes :

Le mardi 16 novembre, de 18 h à 21 h, la soirée sera consacrée à une formation sur les violences sexuelles et sexistes dans le milieu sportif (**auditorium de l'INSPE**) organisée par la Ligue Normandie du Sport universitaire, engagée depuis la rentrée dans un projet de « lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport » aux côtés de la DRAJES et du CROS Normandie. Cette formation est d'abord destinée aux responsables, arbitres, éducatrices et éducateurs sportifs des associations sportives universitaires, mais elle est aussi ouverte aux autres structures sportives partenaires (AS de l'UNSS, clubs, comités, ligues).

<https://www.unicaen.fr/evenement/lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-le-sport/>

Le mercredi 17 novembre, de 18 h à 21 h, une médiation culturelle à partir de l'exposition MIXPRIM (mixité dans la prime enfance) sera proposée (**hall de l'INSPE**), suivie du spectacle *Rémission* produit par la comédie de Caen et d'un débat sur la mixité au travail (salle ER 040). Cette manifestation marquera la clôture du projet DirElle, pilotée par Anne Schneider (chargée de mission Égalité H/F pour l'INSPE) avec le financement du Fond pour l'Égalité Professionnelle et le soutien de l'université.

<https://www.unicaen.fr/evenement/promouvoir-l-egalite-professionnelle/>

Le 25 novembre, entre 18 h et 20 h 30, à la Maison de l'Étudiant, une soirée de sensibilisation : « Comment lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport et ailleurs » sera organisée par la Ligue Normandie du Sport Universitaire.

<https://www.unicaen.fr/evenement/comment-lutter-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/>

Le 2 décembre à 18 h, enfin, à l'invitation de l'université, la compagnie « La Part des Anges » et la Comédie de Caen présenteront à la MDE un spectacle mis en scène par Pauline Bureau, « Portraits de femme », auquel vous êtes toutes et tous chaleureusement convié.e.s.

<https://www.unicaen.fr/evenement/spectacle-portraits-de-femmes/>

Julie Anselmini évoque un autre projet, celui d'une première marche exploratoire sur le Campus 1, les 9 et 10 novembre. L'idée centrale est de rendre effectif le droit à l'espace pour chacun.e, de jour comme de nuit, les femmes étant plus fréquemment victimes des violences de différentes natures et tendent à intérioriser un ensemble de contraintes et de limites sur les trajets et/ou horaires pour se déplacer. Mathilde Lechevrel complète cette présentation en indiquant que cette marche exploratoire constitue une première étape de sensibilisation, le projet étant d'émettre ensuite des recommandations qui seront consignées dans un rapport puis restituées devant les décideurs.

Michèle Molina et Anne Schneider demandent quelques précisions. S'agit-il d'une marche de jour ou de nuit ? La marche est-elle non mixte ? Clara Besnouin et Mathilde Lechevrel précisent que l'idéal serait d'organiser deux marches, une de nuit et une de jour pour établir des comparaisons. Elles confirment que, dans un premier temps, il s'agit d'une marche de femmes, afin qu'elles puissent se réapproprier l'espace, osent le questionner. Mais bien évidemment, les hommes peuvent être ultérieurement intégrés au dispositif et celui-ci ouvert à d'autres problématiques telles que le développement durable ou l'accessibilité des lieux aux personnes en situation de handicap.

Julie Anselmini sollicite les référent.e.s afin de relayer l'information au sein de leur composante. Un courrier sera adressé aux directeurs et directrices d'UFR afin de faciliter cette diffusion.

Mathilde Lechevrel mentionne qu'elle a répondu à un appel à projets avec le Pr E. Bui (directeur du centre régional du traumatisme de Normandie à Esquirol). Il s'agit d'un programme de soin accéléré et spécifique pour problèmes de stress post-traumatique, et notamment pour les cas de traumatisme sexuel.

Nouvelle Charte Égalité

Philippe Chaniel informe les membres de la Commission du projet de rédaction d'une nouvelle charte égalité de l'université, plus ambitieuse et complète que celle adoptée en mai 2016. La discussion sur ce projet, qui prendra peut-être l'année et devra inclure les représentant.e.s étudiant.e.s, est donc ouverte.

Pour initier cette discussion collective, Julie Anselmini rappelle que la VP Égalité avait été sollicitée par un groupe ayant réfléchi à un modèle de charte. Elle propose d'écouter un de leurs membres présenter la philosophie d'ensemble.

Jean-Baptiste Bonjean, membre des Ateliers du genre (séminaire de recherche consacré aux questions féministes depuis 2014, et ancien adhérent du syndicat SL en tant qu'étudiant, explique que ce projet de réécriture remonte déjà à plusieurs années, à la suite notamment des affaires de bizutage, et résulte du constat collectif que les institutions ne réagissaient pas suffisamment face aux questions de violence sexuelle. La charte votée en 2016 ne semblait pas suffisante, notamment dans la définition des termes les plus importants. Pour ce groupe, la charte doit concerner toutes les personnes présentes sur le campus et pas seulement les personnels. Il souhaite également discuter de cette charte avec les représentant.e.s étudiant.e.s qui se joindront à cette commission. L'ambition du groupe est de créer un document commun, un document structurant sur ces questions. En outre, il propose la création d'une instance garante de l'application de la charte. La commission Égalité pourrait prendre en charge ce rôle. Cette charte devrait être plus contraignante pour les associations de l'université en mettant en place des formations systématiques sur la communication non sexiste [ex. affiche à l'UFR médecine 2017].

Sara Benoist indique que, comme elle, certains membres de la Commission ont participé à la rédaction de ce projet de nouvelle charte et la jugent particulièrement pertinente. Aranud Travert partage cet avis tout en notant qu'y manquent les questions d'égalité professionnelle. Il préconise également la rédaction d'un document unique sur tous les aspects. Anne Schneider informe les membres de la Commission de l'envoi tout récent d'un plan ministériel très complet sur les VSS. Julie Anselmini précise que ce plan date d'une petite semaine et sera discuté ultérieurement. En outre, elle insiste sur le fait qu'une charte n'a pas le même statut que ce plan ministériel. L'esprit est différent, la charte sera élaborée de façon collective, afin de susciter la plus large adhésion au sein de la communauté. Philippe Chaniel met aussi l'accent sur l'autonomie et la collégialité du travail à réaliser pour cette charte qui n'est pas une commande ministérielle et tous deux rappellent qu'il a déjà été convenu que la Commission serait garante de l'application de la charte tout en précisant qu'elle n'a pas vertu de rendre charge directement les affaires de VSS. De nouvelles procédures et instances tant pour l'accueil que l'instruction des dossiers seront bientôt présentées et discutées. Dans ce cadre, un travail très important de formation des personnes impliquées dans ces procédures et instances doit être réalisé, notamment pour les membres de la Commission qui pourraient être personnellement sollicités s'ils le souhaitent.

Bruno Mantel rappelle qu'une des critiques adressées à l'ancienne cellule harcèlement était de ne pas distinguer les victimes de VSS et ceux de harcèlements d'autres natures. Une autre critique portait sur les destinataires des plaintes et témoignages, VP ou DRH. Jessica Lange et Mathilde Lechevrel soulignent la nécessité de bien distinguer entre écoute, accompagnement et information des VP et DRH. Jessica Mange et Jean-Baptiste Bonjean argumentent en faveur de dispositifs et d'interlocuteurs variés. Un accord général s'établit pour défendre une pluralité de voies [médicale, associative, structure d'écoute autonome, distincte des structures d'instruction et de jugement] et de procédures adaptées aux trois profils EC, BIATSS et étudiant. e. s. Sara Benoist préconise que soit rédigé un vade-mecum précisant comment procéder lorsqu'on est victime ou témoin d'une situation de violence ou de harcèlement, avec tout le détail des démarches à suivre. Julie Anselmini et Philippe Chaniel s'engagent à formaliser, après consultations, des propositions en ce sens afin que ces nouvelles structures puissent être opératoires dès la rentrée 2022.

Julie Anselmini conclut, à l'issue de cette première réunion, à la nécessité de travailler sur ces questions d'identification des bons interlocuteurs et procédures pour les VSS, de lancer un appel aux volontaires étudiant. e. s, ainsi que sur la formalisation des missions des référent. e. s égalité. Elle propose que soit mis à l'ordre du jour de la prochaine commission la question de la nouvelle charte Égalité et du dispositif VSS, qui sera alors déjà plus avancé.

Quelques questions diverses sont soulevées en fin de séance, notamment, celle de la féminisation des noms et fonctions dans les documents officiels de l'Université et de la ComUE, voire de la Région, de la pratique de l'écriture inclusive et des lieux consacrés pour tirer son lait en période d'allaitement.