

Compte-rendu de la commission Egalité réunie le 17 juin 2022 (14h-16h)

Membres et invités présents : Julie Anselmini, Sara Benoist, Clara Besnouin, Karine Buhler-Bonafini, Maria Castillo, Philippe Chanial, Clémence Christin, Alexandra Destais, Julia Dina, Jean-Sébastien Dubrulle, Marion Hanotel, Mathilde Lechevrel, Catherine Lucas, Michèle Molina, Myriam Ouahbi.

Membres excusés : Lou Broos, Virginie Gadoum, Jessica Mange, Bruno Mantel, Anne-Solène Pépin, Solange Sousa Da Silva, Arnaud Travert, Amy Wells.

Secrétaire de séance : Michèle Molina.

Points de l'ordre du jour reportés :

- Présentation par Arnaud Travert du projet de mentorat "Femmes et Sciences" à destination des doctorantes.
- Présentation par la DAJI du fonctionnement de la commission disciplinaire de l'établissement.

Ordre du jour

1. Myriam OUHABI, étudiante en 1ere année à l'école d'ingénieur de Cherbourg (ESIX), formation dans laquelle les femmes sont peu présentes et les VSS peu abordées, intègre la commission Egalite.

La liste des membres étudiants sera actualisée à la prochaine rentrée universitaire et présentée sur la page Egalité de l'établissement.

2. Lucas Murand s'étant désisté, un nouveau membre étudiant titulaire de la cellule d'écoute contre les VSS à l'Université est proposé : Anne-Solène Pépin, membre de l'association « Main violette ». Dans le cadre de son association, elle a bénéficié de formations spécifiques pour assurer cette fonction.
Candidature acceptée à l'unanimité.
3. Actuellement, se met en place à l'échelle nationale un Observatoire des discriminations et de l'égalité dans le supérieur. Cet observatoire s'est doté d'un Copil, d'un comité scientifique et d'un groupe de travail pour construire des enquêtes communes et des procédures d'analyse de pratiques au sein de l'Université, créer des politiques de lutte/prévention, créer des outils adaptés. Jessica Mange, volontaire pour participer au groupe de travail, est désignée à l'unanimité pour cette fonction.
4. Communication autour du nouveau dispositif de lutte contre les VSS suite à la présentation du premier document élaboré.
 - La mise en œuvre de la cellule d'écoute est un dispositif qui sera opérationnel dès la prochaine rentrée. Une Journée de formation sur les VSS à destination des directeurs et directrices de composantes et de laboratoire se tiendra le 14 Juin en présence de Mme la Procureure de la République. Une originalité apparaît dans la procédure élaborée à l'université de Caen : ne pas externaliser l'écoute des victimes et impliquer par la formation les membres de notre communauté. Dans ce premier document de présentation, l'essentiel est de marteler que les VSS n'ont pas leur place à l'université,

et inscrire ce message dans des procédures de prise en charge des VSS. Un autre point important du document : distinguer sans les oublier les violences sexistes et sexuelles, rappeler le caractère gravissime des violences sexuelles.

- Une modification a déjà été apportée sur ce doc : une simplification de l'adresse de contact de la cellule d'écoute: cellule-ecoute@unicaen.fr La clarté de cette adresse est importante : Importance d'avoir une alerte, de recevoir des alertes, des signalements orientés vers la cellule mise en place. La cellule s'adresse autant aux victimes qu'aux témoins. Les portes d'entrées sont multiples, collègues, associations.... Tout en évitant une dissémination des procédures.
- Sara Benoist attire l'attention sur la tournure masculine du texte (« information du directeur de la structure.... ») ; cela donne à penser que les hommes seuls dirigent, d'où la suggestion de modifier cette appellation. Dans le paragraphe « comment saisir la cellule... », il faudrait écrire qu'elle est traitée par la vice-présidence déléguée et non selon la tournure masculine actuelle, et préciser qu'il y aura une rencontre en présentielle avec la victime. Ajouter un rôle d'accueil de la cellule d'écoute.
- Mathilde Lechevrel propose d'ajouter le terme d'écoute **active**, pour insister sur l'idée d'une écoute engagée de la victime ou du témoin.
Philippe Chaniel propose : « le binôme d'écoute accueille, recueille le témoignage et oriente la personne vers les structures.... »
Clémence Christin ajoute que le seul endroit où apparaît une tournure féminine du texte concerne la victime.
Philippe Chaniel propose alors : « information de la direction de l'université et informations éventuelles.... »
- Mathilde Lechevrel propose d'écrire en gras « elle met en place une cellule d'écoute ».
- Après discussion, il est proposé de supprimer dans le document l'appellation juridique « démarche contradictoire » remplacée par : la cellule d'accueil « ne prévoit pas une confrontation ni une rencontre ni une médiation entre la victime et la personne mise en cause ».
- Il est également demandé de changer la police pour la rendre plus lisible.
- Jean-Sébastien Dubrulle pose la question d'un local pour accueillir la personne. Julie Anselmini précise que ces entretiens pourraient se dérouler dans des petits bureaux de la présidence et qu'actuellement, on ne dispose pas de visibilité suffisante sur le bâtiment B pour trouver des locaux. Philippe Chaniel précise qu'il faut réfléchir au lieu pour qu'il ne soit pas trop connoté et qu'il faudrait sans doute adapter le lieu par rapport au profil de la personne reçue.
La question se pose de savoir si ce local spécifique s'étendrait aux sites délocalisés. Venir à Caen est une façon forte de reconnaître l'importance des choses mais encore faut-il que le déplacement soit possible.
- Mathilde Lechevrel demande comment seront filtrés les aléas autres que sexistes et sexuelles ?
Julie Anselmini suggère que l'adresse ne figurant que dans un contexte de VSS, cela semble enlever l'ambiguïté sur le périmètre de la cellule.
Myriam Ouhabi fait remarquer qu'une cellule trop générique bloquerait le développement ultérieur d'autres cellules. Ce à quoi Julie Anselmini répond qu'ultérieurement on pourrait envisager le développement d'autres cellules (harcèlement moral, relations professionnelles....).

- Concernant la diffusion de ce document, une version encore plus synthétique sous forme de diaporama sera insérée dans les powerpoints de réunions de pré-rentées. Il sera projeté aussi dans la journée d'accueil des nouveaux personnels. Il sera décliné dans une version plus longue avec adjoint le répertoire des associations à contacter (en collaboration avec « Main violette » et « Nous toutes »).
- Il sera mis dans le site de l'université dans une page web : « Égalité, parité et lutte contre les discriminations ».

Suite à une discussion sur le titre de cette page web, « Égalité, parité, lutte contre les violences » est la proposition retenue [NB : le précédent intitulé a finalement été retenu par le service communication avant que nous ayons pu lui indiquer la modification souhaitée].
- Une campagne d'affichage est prévue dès la rentrée, elle sera récurrente tout au long de l'année, en profitant de journées symboliques comme le 25 novembre et le 8 mars.
- L'objectif est de constituer un dispositif efficace en s'appuyant sur une formation et une sensibilisation de la partie la plus large de la communauté. Des formations suivies par la cellule d'écoute. Une formation sera assurée par le cabinet Aequality le 14 juin à destination des directeur.trice.s de labo et de composantes, en présence de Mme La Procureure de la République. Ces dispositifs doivent être réguliers, pérennes. Il faudra aussi former des enquêteurs internes dans le cadre des enquêtes disciplinaires, et organiser des ateliers d'écoutes avec les professionnels pour analyser les difficultés.
- Mathilde Lechevrel pose la question de la protection de l'écouter, en pensant à un dispositif, peut être sous forme de groupe de paroles, où l'écouter se sentant en difficulté pourrait trouver du soutien. Écouter les écouter, accompagner les accompagnants est essentiel et viendra dans un deuxième temps

5. Alexandra Destais présente ses missions auprès du rectorat. Depuis le 1^{er} septembre, elle est référente académique « égalité professionnelle FH, égalité entre Filles et Garçons dans les établissements scolaires et lutte contre les discriminations ». En ce qui concerne l'égalité entre les Hommes et les Femmes dans l'académie, il s'agit de mettre en place un dispositif de signalement des VSS et des discriminations dès la rentrée (pour les personnels), de travailler sur les écarts de rémunérations, l'articulation des temps de vie, l'information relative aux droits pour les agents. Elle porte opérationnellement l'élaboration et la mise en œuvre du plan académique pour l'égalité professionnelle FH en lien avec les services. Ce plan comprend aussi un volet concernant la formation des formateurs et des encadrants sur le plan juridique et la coordination du réseau des référents départementaux désignés par les directions académiques des services départementaux de l'EN. Les personnes écoutantes restent à identifier sur la base du volontariat (infirmière, conseillères, etc.). En parallèle à cette mise en place, est prévue la conception d'un flyer d'information/sensibilisation qui recense les ressources nationales et les dispositifs locaux d'aides aux victimes. NB : Le dispositif paritaire (binôme supervisant le dispositif de signalement) développé au niveau de l'académie s'est inspiré de celui développé à l'université.

En ce qui concerne l'Égalité entre les Filles et les garçons, on peut ajouter : animation d'un réseau de 350 référents dans les établissements scolaires ; élaboration d'outils et diffusion d'outils nationaux existants. 3 axes sont à travailler : 1/ élaborer le dispositif de signalement, 2/ disposer de plus de formateurs et formatrices (pour l'instant 4 personnes), 3/ Mise en place d'actions à l'occasion de temps forts. Le Dossier LGBT + est à développer, car il existe une forte demande des chefs d'établissement à ce propos.

Alexandra Destais a constitué une grille d'entretien pour le recueil de la parole, il serait peut-être intéressant que l'université puisse disposer de cet outil. Elle propose d'échanger régulièrement sur les pratiques respectives dans le cadre de la commission égalité.

6. Questions diverses

Sara Benoist soulève la question de l'opportunité d'une formation au premier secours en santé mentale. Une formation est proposée dans le catalogue de l'université du personnel. Cette formation (12 heures réparties sur 2 jours) pourrait être ouverte à tous les membres de la commission dans la mesure où il s'agit d'écouter une personne potentiellement en situation de détresse. Proposition est faite de réserver une session pour la commission ou de relayer l'information pour la commission.

Marion Hanotel-Sauthoff, personnel ITRF, a constaté à l'occasion de son entretien professionnel annuel que les grilles d'évaluation ne font pas apparaître le référentiel égalité.

Sara Benoist indique que Les contraintes d'EDT (par exemple, le fait d'avoir des enfants et faire cours après 16h30) ne sont pas entendues par la scolarité. La question est posée de savoir jusqu'où le plan égalité 2021-2024 est applicable. De façon plus générale la question est posée de savoir comment fluidifier l'articulation entre temps professionnel et temps personnel.

Toutefois, il est fait remarquer que toutes les contraintes ne se valent pas dans l'élaboration des EDT; la situation de mono-parentalité peut être considérée comme une contrainte différente de celle où les deux parents sont présents auprès de l'enfant.

Il serait aussi intéressant de faire un bilan des congés maternité attribués.

La commission peut faire un rappel de l'existence de ces contraintes, en prenant le critère des enfants de moins de 3 ans, en adressant un courrier aux directeurs de composantes et aux EC. Mais l'échange direct entre collègues est plus favorable à la gestion de ces situations que l'application de règles imposées.

7. Bilan

Remerciements de l'implication des membres de la commission.

Invitation à une dernière réunion le 7 juillet 15h00 pour les membres de la cellule d'écoute.