

Compte-rendu de la Commission égalité du 31 mars 2023

Présent-es : Arnaud Travert, Clémence Christin, Aymma Letellier, Chantal Meyer-Plantureux, Apolline Dodemand, Muriel Gilardone, Jean-Sébastien Dubrulle, Mathilde Lechevrel, Jason Marquand, Laurie Dienis, Fanny Boissée, Elsa Kortchinsky-Loussot, Michèle Molina, Jérémie Damamme, Sabine Crevits, Bruno Mantel, Antoine Mahieu, Maly Dufour, Etienne, Benjamin le Laidier, Sara Benoist, Bénédicte Bréard, Margaux Boisgontier, Amy Wells, Maria Castillo

Excusé-es : Camille Delahaie, Laurence Trotin, Marion Hanotel-Sauthoff, Marine Levasseur, Catherine Lucas, Julie Anselmini, Anne-Solène Pépin, Claire Leboulenger

Ordre du jour :

- tour de table et présentation des nouveaux et nouvelles membres de la Commission égalité
- informations sur le dispositif de signalement et d'écoute sur les VSS
- point sur le travail relatif aux bonnes pratiques en matière de recrutement
- point sur l'écriture égalitaire
- bilan des actions du 8 mars
- mise en place du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine
- point sur le Groupe de Travail "guide parental"
- discussion sur les grandes lignes de la charte égalité/anti sexisme et mise en place d'un groupe de travail
- calendrier de préparation des événements (8 mars et 25 novembre principalement)

Echanges :

La réunion commence par un hommage sur l'assassinat d'une collègue de l'Université Gustave Eiffel, tuée par son ex-mari, Cécile Poisson, qui était sentinelle dans son Université (équivalent des référents égalité). Personne n'est à l'abri y compris les personnes les plus affûtées sur ce sujet. Nous avons envoyé un message à la CPED qui le transmettra à ses proches. Nous souhaitons faire un hommage à cette collègue et rappeler les plateformes d'urgence et d'écoute.

-Tour de table et présentation des nouveaux et nouvelles membres de la Commission égalité

Accueil des nouveaux membres étudiant-es après appel en décembre à candidatures : Laurine Boisgontier et Rose-Marie Hec pour l'INSPE ; Laurie Dienis et Thibaud Lefebvre pour l'UFR Sciences ; Baptiste Le Ny et Clément Baratin pour l'IUT GON, aux campus 2 et 3, ainsi que Maly Dufour pour représenter le site de Cherbourg ; Antoine Mahieu pour l'UFR STAPS ; Alexia Marais en titulaire pour l'UFR LVE et Adrien Doyotte en suppléant ; Marine Levasseur pour l'IAE.

Pour l'UFR HSS il y avait plusieurs candidatures mais seulement Diane Masson en L3 Histoire Sciences politiques et Nayaraq Mandet en L1 Humanités numériques ont répondu pour, on peut acter leur présence dans la Commission

Décision pour les étudiant-es de droit qui étaient très nombreux-ses : il y avait 8 candidatures et malheureusement la Commission égalité ne peut pas accueillir tout le monde. Pour mieux représenter les filières et années d'études, les personnes de la Commission sont : Eleana Marie en L3

Administration publique ; Zhélia Guibout en M1 Droit civil ; et Léo Garry L2 Droit en suppléant, fait partie du GT sur le Guide parental abordé plus loin.

On rappelle que les personnes qui ne sont pas titulaires pour faire partie de la Commission sont encouragées à échanger et travailler avec les référent-es en amont et en aval des Commissions.

Nouvelle référente étudiante de l'UFR SEGGAT : Apolline Dodemand en master d'économie « Advanced Applied Economics » qui vient compléter la représentation des étudiant-es de cet UFR, car Margaux Boisgontier est déjà référente étudiante mais en géographie.

Nouvelle référente membre du personnel à l'UFR SEGGAT : Muriel Gilardone, qui vient en remplacement de Clémence Christin. Elle est MCF en économie.

Nouvelle référente membre du personnel de l'IAE Fanny Boissée, qui était présente à la réunion de préparation du 8 mars mais que l'on présente quand même à cette réunion de la Commission. Elle est gestionnaire de scolarité (licence et masters) de l'IAE.

Chantal Meyer-Plantureux, professeure émérite et anciennement Vice-Présidente de l'Université de Caen en charge de la vie étudiante et référente racisme, antisémitisme et radicalisation, est présente pour la discussion sur le racisme et l'antisémitisme.

-informations sur le dispositif de signalement et d'écoute sur les VSS

Arnaud Travert revient sur les premiers mois d'existence du dispositif sur les VSS. C'est un dispositif de signalement et d'écoute, qui est accessible à tous et toutes les membres de la communauté universitaire (étudiant-es et membres du personnel). Arnaud Travert, Clémence Christin et Aymma Letellier reçoivent tous trois les messages, accusent bonne réception et prévoient une écoute si nécessaire. Le binôme écoute et oriente la victime ou le témoin (étant entendu qu'une affaire qui concerne un membre du personnel est écoutée uniquement par des membres du personnel). Le binôme rédige un rapport d'écoute, et avec l'accord de la personne, la mission égalité saisit la direction de l'université pour des suites éventuelles (procédure disciplinaire, signalement à la justice, ...). Cette cellule a été mise en place en septembre dernier.

La composition de la cellule est transparente, un document sur le site de l'Université est disponible pour la liste des membres de cette cellule. Les membres sont formés aux VSS, et un binôme est formé pour chaque signalement.

Nous ne pouvons pas aborder de détails même anonymisés, mais nous avons des tableaux de suivi pour rendre compte de l'activité de cette cellule auprès des instances et en particulier le CSA (ancien CHSCT) et du référent VSS qui doit être nommé.

Il y a eu en janvier dernier une réunion de débrief avec les membres de la cellule d'écoute, notamment les personnes qui avaient écouté des victimes, ainsi que la direction du SUMPPS. Nous avons fait un historique des écoutes, il y avait à ce moment 8 saisines dont 5 écoutes : il ressort de ce débrief qu'il y a beaucoup de points à améliorer, notamment il faut améliorer la transmission des informations en amont. Il faut que chacun-e fasse remonter l'information qu'en cas de suspicion ou cas avéré de VSS, il faut avertir la cellule d'écoute (CE) et ne pas essayer de régler le cas soi-même, ne convoquer ni la personne qui se dit victime ni la personne visée car ça ne fait qu'empirer les choses. S'il y a une urgence (danger) il ne faut pas agir soi-même mais appeler la police.

Si c'est un cas de harcèlement, hors cas de harcèlement sexuel, la cellule d'écoute n'est pas compétente et il faut faire appel au RSST pour le moment (depuis des postes de travail) : <http://intranet.unicaen.fr/services-/prevention-securite/>

Chantal Meyer-Plantureux note qu'auparavant, les étudiantes préféraient parler aux services de santé et aux psychologues pour la confidentialité. Arnaud Travert indique que bien sûr les services de santé sont saisis sur ces plans, l'idée est de les diriger vers la CE si éventuellement elles souhaitent discuter des suites possibles en termes de poursuites pénales, disciplinaires et autres. Il faut que l'ensemble de ces informations remontent à un point focal, et que la Chargée de Mission Egalité (CME) est la personne compétente pour cela. Lorsqu'on a l'information anonymisée, elle sert à une évaluation quantitative, pour essayer d'évaluer l'ampleur du problème et essayer d'améliorer le dispositif pour que l'on puisse agir sur le plan pénal ou règlementaire s'il faut.

Un point important est également d'améliorer la grille d'entretien qui est encore à formaliser. Nous avons reçu un certain nombre de documents de la part du chef de pôle régional du DDD (que l'on présente plus tard), on va compiler toutes ces infos pour établir une grille d'entretien plus adaptée et performante.

Cette cellule d'écoute ne fait absolument rien sans l'accord de la personne.

Également, les signalements anonymes sont parfaitement recevables et c'est indiqué sur le site internet. Il y a une écoute des personnes qui souhaitent rester anonymes. Ensuite, elles peuvent lever l'anonymat. Il n'est pas possible d'entamer une procédure disciplinaire basée uniquement sur un témoignage anonyme. Des témoignages anonymes sont recevables en discipline uniquement si les faits sont corroborés par des témoignages non-anonymes. Il s'agit notamment de respecter les droits de la défense : la personne mise en cause doit savoir qui l'accuse et de quoi.

La DAJI n'est pas compétente pour donner un avis sur le fond des dossiers de VSS. Sa fonction est de sécuriser la procédure disciplinaire. Il faut donc revoir la procédure en aval :

- Si un personnel est impliqué, le témoignage est transmis au DRH de manière complètement anonyme, pour ne pas être influencé par le dossier de l'agent, et avoir un avis sur les faits relatés dans le témoignage.
- Si les cas concernent uniquement des étudiant-es il faudrait contacter plutôt la DEVE. Cette procédure est en cours d'élaboration.

Sont apparus aussi les grands besoins de formation de la section disciplinaire (des usager-es et des enseignant-es-chercheur-es). Se pose également la question de la protection des données, tout le processus fonctionnant à l'heure actuelle a été posé par écrit avec les membres de la CE, et la personne responsable de la DPO va nous conseiller sur la meilleure manière de gérer ces données. Enfin, les membres de la cellule d'écoute nous ont indiqué qu'elles n'avaient pas de Lettre de Mission ou de confidentialité donc le DRH devrait s'occuper de ces questions-là.

Michèle Molina se dit rassurée sur les débats, sur est-ce que la personne doit rédiger un pré-rapport ou pas ? Il y avait ces questions lors du débrief de la cellule d'écoute, et demander un tel écrit en amont de l'entretien lui paraît trop compliqué.

Pour rappel les sections disciplinaires ne qualifient pas des faits pénaux, des infractions, mais des fautes professionnelles ou des comportements qui nuisent au bon fonctionnement de l'établissement.

Mathilde Lechevrel pose la question de la porte d'entrée de la cellule d'écoute et notamment des autres établissements d'enseignement supérieur qui conventionnent avec l'université : par ex.

l'ENSICAEN c'est un autre établissement. Arnaud Travert indique donc qu'une personne membre du personnel qui serait de l'université ou un-e doctorant-e peut nous saisir. Aymma Letellier explique que c'est un peu du cas par cas de se demander est-ce que la personne visée est de l'université ou d'un autre établissement, c'est parfois compliqué de jauger cela. Dans le doute il faut saisir la cellule d'écoute et après on peut voir si le cas peut être traité par l'université.

Michèle Molina demande par qui le rapport doit être signé ? Ou ne doit-il pas être signé ? Dans tous les cas ce rapport doit être validé par la personne, et si c'est un témoignage anonyme la mission égalité fait confiance au binôme d'écoute.

-point sur les relations avec les institutions et les associations

Dans le but d'améliorer le dispositif, et de permettre aux personnes d'être écoutées et accompagnées en-dehors de l'Université sur différents champs, la mission égalité de l'Université a rencontré un certain nombre d'acteurs locaux.

-La FRCIDFF, la Fédération Régionale des CIDFF Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles

Les CIDFF sont des associations loi 1901 qui œuvrent pour l'émancipation des femmes et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, il y en a un dans chaque département donc le Calvados, l'Orne et la Manche pour ce qui nous intéresse. Arnaud Travert et Aymma Letellier ont rencontré la Fédération Régionale qui les coordonne (Julie Rébillard la coordinatrice). Chaque CIDFF dispose de juristes et psychologues, et souvent des conseillères familiales et conseillères en insertion professionnelle ainsi que des CME qui peuvent faire des interventions dans les établissements, du travail en réseaux etc. (ainsi que des postes de direction et d'accueil).

Les CIDFF peuvent nous aider sur le suivi psychologique et juridique des victimes/témoins de VSS, c'est très important pour l'articulation interne-externe dans le cadre de la cellule d'écoute, après c'est surtout un accompagnement en attendant que les victimes aient un accueil en CMP ou en milieu universitaire ; elles peuvent prendre dans un délai assez court ; aussi il y a une possibilité d'écoute téléphonique en cas d'urgence. Elles sont également compétentes sur l'égalité professionnelle, la parentalité, pour de la sensibilisation ou de la formation, ... Elles devaient être présentes pour des actions du 8 mars mais ce n'est que partie remise.

Elles ont aussi une campagne de communication à destination des étudiant-es #NeRestePasSeule

-Le Planning Familial : c'est un établissement d'accueil pour toute personne qui veut aborder les questions de sexualité, de contraception etc. donc forcément elles reçoivent des personnes victimes. Le planning familial dispose de conseillères conjugales et familiales, elles voient déjà un certain nombre d'étudiantes. Elles ne sont pas dans une approche juridique ou psychologique, mais donnent plutôt des clés de lecture autour des violences conjugales et des VSS pour que les personnes s'approprient et comprennent les mécanismes sexistes qui sont à l'œuvre (se rendre compte qu'elles ne sont pas seules). C'est une approche macro et sociétale, et elles font de l'approche individuelle comme collective.

Elles peuvent renvoyer vers la cellule d'écoute, et inversement la cellule d'écoute peut renvoyer vers elles des victimes de VSS ; elles font aussi des sensibilisations et des formations.

Arnaud Travert et Aymma Letellier ont rencontré le planning familial du Calvados (Marie Savary et Magalie Doron, conseillères conjugales et familiales), il n'y a pas vraiment de fédération régionale active donc il faut encore rencontrer celui de l'Orne. Dans la Manche il n'y a pas de planning familial, seulement un centre de prévention et de planification mais qui n'est pas forcément spécialiste des violences etc., ils et elles font plus du médical.

-Le CRVS est le Centre références violences sexuelles, il est un service de l'EPSM donc c'est une approche très psychologique voire psychiatrique.

Aymma Letellier et Clémence Christin ont rencontré presque toute l'équipe : 2 psychologues dont 1 est aussi infirmière, une psychiatre et responsable du service, un infirmier. Il y a aussi une secrétaire, une autre psychiatre qui est praticienne hospitalière, une autre psychologue et une documentaliste.

Ils ont donc un CRIAVS, Centre ressource pour les intervenants auprès des auteurs de violences sexuelles, qui est le principal de leur activité et qui s'adresse aux professionnel-les sur dimension sous-régionale, sur les 3 départements de l'Ancienne Basse-Normandie. Il y a un CRIAVS par ancienne région. Le CRIAVS peut nous aider à réfléchir sur la gestion des auteurs de VSS, débloquer la situation, éviter les failles... Améliorer le fonctionnement. Il y a aussi de grosses formations en 7 séances, qui sont gratuites et portent sur de multiples aspects des VSS et la prise en charge des auteur-es (elles peuvent adapter). Il y a aussi des missions de soutien de recherche, à voir plus en détail, mais c'est un accompagnement des recherches de mémoire ou de thèse sur les violences sexuelles. Le CRIAVS a également pour mission de la prévention des violences sexuelles et d'accompagnement des auteurs qui pourraient en commettre, il y a un numéro pour évaluer le risque de passage à l'acte, le risque suicidaire, etc. Enfin, c'est aussi un centre de documentation : elles peuvent nous fournir des articles, documents, livres, ... Pour les professionnel-les et gratuit.

Il y a dans le CRVS également des UNEVAS, des unités d'évaluation spécialisées, avec des interventions auprès d'un-e patient-e qui a commis des violences sexuelles pour de l'accompagnement, des groupes thérapeutiques, ...

Et enfin les CEOCVS Centres d'évaluation, orientation, consultation spécialisée en violences sexuelles, qui s'adressent aux personnes victimes ou leur entourage, et aux professionnel-les qui prennent en charge et sont en difficulté. C'est un appui pour les médecins généralistes, souvent en première ligne pour recueillir des récits de violences. Les CEOCVS peuvent aussi recevoir les personnes de manière anonyme pour que les personnes concernées puissent en parler à un tiers ; ce n'est pas du suivi mais un espace d'écoute et d'information sur les violences sexuelles, la procédure judiciaire, les conséquences, le soin, l'accompagnement au dépôt de plainte, ...

Il est donc envisagé de pouvoir contacter le CRIAVS pour être accompagné-es lors de situations complexes, d'avoir des ressources sur les violences sexuelles, sur les auteur-es comme les victimes, aussi de pouvoir faire accompagner une victime sur certaines questions si besoin.

-Le DDD, Arnaud Travert et Aymma Letellier, puis Clémence Christin lors d'un deuxième rendez-vous, ont rencontré le chef régional du pôle du Défenseur des Droits (Normandie-Centre Val de Loire) Slimane Laoufi.

Le DDD a une approche très juridique, et axée sur les discriminations donc pas toutes les VSS mais le harcèlement sexuel est considéré comme discriminatoire donc le DDD sont compétents.

La Défenseure des Droits (Claire Hédon) dirige cette institution, des chefs régionaux coordonnent les délégué-es dans chaque département, qui sont en général des juristes (à la retraite, bénévoles). En l'occurrence dans le Calvados une ancienne bâtonnière (Ariane Weben) et une référente anti-discriminations (Pascale Ruffin) sont présentes.

Les délégué-es du DDD peuvent traiter de l'accès au service public, du champ des discriminations subies par les étudiant-es et membres du personnel (aménagement de poste de travail, harcèlement sexuel, ...). Le DDD a aussi des missions de soutien à des projets de recherche et d'études (sur les discriminations), des actions de sensibilisations, ça peut être un appui à un dispositif d'alerte...

Le niveau national fait aussi des recommandations, notamment sur les dispositifs d'écoute et de signalement. Il y a enfin une possibilité de remonter des dossiers complexes au siège.

La mission égalité a pour objectif d'organiser des permanences de délégué-es du DDD au sein des locaux de l'université, dans le but d'aider les étudiant-es et personnels sur les questions de droit concernées par le champ d'action du DDD (sur des problématiques internes ou externes à l'Université). Encore une fois, l'idée est de diriger mutuellement des personnes l'un-e vers l'autre, au besoin (Rennes I font ça et sont très très satisfait-es).

Les DDD font aussi des formations sur les discriminations et des moments de sensibilisations.

Il est aussi prévu de prendre contact avec l'ACJM et le CDAD14 en premier lieu, le Planning Familial d'Alençon aussi, petit à petit différents acteurs.

L'ACJM c'est un service d'Aide aux victimes, de Contrôle Judiciaire socio-éducatif, d'enquête de personnalité et de Médiation pénale. Service d'aide aux victimes et d'accès au droit, services de prévention judiciaire pour de la médiation, des alternatives aux poursuites, de l'aide aux victimes, écoute, information, orientation, ils donnent des bons de consultations gratuites vers les professionnel-les du droit, ... Il y en a un dans le Calvados, un dans l'Orne et 2 dans la Manche. C'est de l'aide aux victimes, avec une mission de délégué du procureur et médiateur pénal, puis CPCA, un dispositif de prise en charge de toute personne auteure de violences conjugales : <https://acjm.info/>

Le CDAD14 : Conseil départemental de l'accès au droit du Calvados, c'est généraliste, sur la pension alimentaire, expulsion locative, divorce, licenciement etc... Ils doivent pouvoir traiter les violences, et font déjà des permanences 2 mercredis après-midi par mois à la BU de droit, c'est un =e aide gratuite. L'ACJM fait partie du réseau CDAD, donc à voir.

L'idée ce serait d'avoir un contact avec le plus de structures possibles pour que chacun-e soit au courant des actions de l'autre, qu'on sache vers qui renvoyer en fonction de la situation, qu'on puisse être aiguillé-es aussi au niveau du traitement de ces cas ; et on a dedans 1 ou 2 structures qui sont nos contacts privilégiés.

Margaux Boisgontier fait une suggestion de contacts, notamment pour les violences conjugales entre étudiant-es, il y a une association basée sur Bayeux, qui est OSYS ; et pour le Planning Familial de l'Orne elle a un contact plus rapide que le mail générique. Pour un rendez-vous avec OSYS, des membres de l'associations Main Violette pourraient être présent-es (ils et elles travaillent avec OSYS dans le cadre du projet de maison des femmes). OSYS accompagne aussi les auteur-es et ont des logements d'urgence.

Bruno Mantel indique qu'Elisa Devieille lui a signalé comme personne à rencontrer Laurie Travert, de la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité du Calvados. Il est prévu effectivement que la mission égalité prenne contact avec elles et nombre d'acteurs et actrices.

-point sur le travail relatif aux bonnes pratiques en matière de recrutement

Arnaud Travert revient sur le processus de recrutement des enseignant-es chercheur-es : ça se fait par l'intermédiaire de COS, des comités de sélection qui reçoivent un certain nombre de candidatures qualifiées pour postuler à ces postes (Maître-sses de conférences ou professeur-es d'université). A la suite de cette réunion, les COS font un classement : la 1ere personne est recrutée, sauf si elle décline donc ce sera la 2eme personne et ainsi de suite. On constate une véritable séparation hiérarchique entre les hommes et les femmes. Il y a un plan d'égalité F/H au niveau national, avec 5 axes et 21 mesures (voir le power point d'Arnaud Travert). Une circulaire du Ministère a été adoptée en 2020 mais qui n'a pas de valeur contraignante.

Clémence Christin explique que la vice-présidence à l'égalité a fait un guide de bonnes pratiques en matière de biais de recrutement, pour sensibiliser les COS. C'est un guide pour toutes les étapes du recrutement.

La date limite pour candidater cette année c'était le 31 mars. Les présidences de COS vont recevoir ce guide par le biais de la DRH et l'envoyer à toutes les personnes de la sélection. Ce guide donne un historique des recrutements au sein des sections, les données sexuées sur le poste à pouvoir... Il faut rappeler toujours les statistiques : la répartition sexuée des candidat-es au début, en milieu et fin de recrutement.

Chantal Meyer-Plantureux rappelle les énormes progrès qu'il y a eu depuis qu'elle est arrivée, notamment en termes de parité dans les comités de sélection. Cependant, les délibérations des COS restent normalement secrètes Une solution pour plus de transparence serait que des jurys soient rendus publics, comme dans les pays anglo-saxons.

Clémence Christin explique que sur la parité, on sait qu'elle n'empêche pas le sexisme. C'est un élément indispensable mais il reste à faire. Dans certains pays il y a beaucoup plus de règlementations à ces sujets. Le fait de rappeler régulièrement en COS qu'il y a ces problèmes de biais sexistes va amener des personnes de bonne volonté qui n'ont pas conscience de leurs biais à se poser des questions. L'objectif est de proposer tout ce qui est possible dans le cadre de la règlementation française.

Muriel Gilardone se félicite d'avoir un guide car il lui est déjà arrivé d'essayer d'influencer contre des biais de recrutement, mais c'est difficile quand on n'a pas tous les éléments à disposition. Par contre elle s'interroge sur le fait que ce ne soit qu'à disposition des présidences de COS qui distribuent après. Arnaud Travert indique que la DRH n'a pas moyen de contacter directement les membres des COS. Muriel soumet l'idée d'importer en ligne le guide, car tout le monde y aurait accès et c'est nécessaire pour beaucoup. Arnaud Travert répond que c'est une très bonne idée et que les présidences pourraient le transmettre. Il sera mis en ligne pour plus de visibilité et disponibilité.

Il y a également un travail sur les ACS, qui n'ont pas seulement pour fonction de proposer des noms pour les membres des COS, qui ont un rôle pour le recrutement des ATER. La VP RH a changé très récemment, c'est Elodie Saillant qui est professeure de droit et une discussion est amorcée avec elle pour revoir la chaîne ; il y a une vision très convergente des actions à mener donc c'est encourageant.

Jean-Sébastien Dubrulle pose la question du lien avec des demandes de labellisation de l'université au niveau européen ? Arnaud Travert indique qu'effectivement, toutes ces actions participent à la labellisation, et aident à recevoir des labels de ce type.

La vice-présidence à l'égalité va se renseigner avec la VP RH et le DRH sur la version finale du guide, qui ne sont que des préconisations ici. Le repyramidage, pour lequel il était précisé qu'en cas de discussion sur des dossiers, il fallait tenir compte de la question du genre, montre que beaucoup de femmes étaient bloquées avant.

-point sur l'écriture égalitaire

C'est un point important, notamment sur la féminisation des noms de fonction. Il est montré par des recherches de psychologie ou psycho-linguistique que l'utilisation du masculin générique active des catégories dans le cerveau et a un effet sur la réception des messages. Il est important d'utiliser une communication beaucoup plus inclusive, où la place des femmes est marquée. C'est ce qu'on appelle l'écriture égalitaire ou inclusive (souvent confondue avec le point médian).

Arnaud Travert a fait des recherches sur le site d'Unicaen et sur différentes universités, sur l'utilisation par exemple du terme « chercheur » vs. Du terme « chercheuse ». Le résultat est sans appel et est disponible dans sa présentation.

Arnaud Travert a réalisé un guide de bonnes pratiques sur la communication égalitaire, où il y réserve les formes contractées aux formulaires. Ce guide n'est pas encore validé, mais la présidence de l'université est régulièrement relancée pour le valider, pour pouvoir s'appuyer sur ce guide et faire avancer les choses. Beaucoup de formulaires devraient être féminisés. Les conventions de stage par exemple sont au masculin générique (expliqué par la facilité de lecture de ces conventions...). Et pour les manuscrits de thèse, maintenant qu'il y a un logiciel où on saisit l'ensemble des membres de jurys de thèse, il n'est possible de saisir que professeur au masculin, directeur, maître de conférences ; mais ce dispositif dépend de la COMUE.

Vous pouvez trouver ce guide en pièce jointe du compte-rendu, sachant qu'il n'est pas encore validé. Donc la demande est de ne pas l'utiliser pour le moment, mais l'idée est de le faire évoluer d'une année sur l'autre.

Une fois validé, ce guide sera diffusé à l'ensemble des directions des composantes, des services, etc. et aussi à la direction de la communication, qui fait déjà de gros travaux sur la question. Laurie Dienis indique une grosse disparité en fonction des composantes. Et pourquoi ne pas expliquer la démarche au début de ce guide ? Certain-es ne savent pas pourquoi ce serait bien. Arnaud Travert explique que des articles et des liens vers des vidéos sont possibles dedans. Laurie Dienis insiste sur une crainte qu'ils et elles ne soient pas assez curieux-ses pour lire les articles. Pour Arnaud Travert, l'idée c'est que c'est le rôle des référents et référentes aussi de rappeler ce genre de choses. Jérémie Damamme dit qu'il faut peut-être des temps d'informations formels ? Arnaud Travert indique que c'est tout à fait possible, les référent-es égalité peuvent demander à aborder cela lors d'un conseil, etc. L'important est de convaincre et ne pas obliger d'autres personnes sur ces sujets.

Sara Benoist remercie pour l'envoi de ce guide. Elle demande par qui il doit être validé (réponse : par la présidence) et demande à ce que la commission soit tenue au courant de sa validation ou non.

Mathilde Lechevrel demande à ce que le guide soit approuvé par la Commission égalité avant de le faire valider en instances, mais Arnaud Travert indique que ce n'est tout à fait comme ça que les choses sont vues, on voulait aller vite et ce sont des questions sensibles. Cette question-là est

compliquée, le président nous a demandé de faire une proposition de rédaction de guide. Après validation nous pourrions discuter des évolutions possibles du guide.

Muriel Gilardone propose que soient contenus dans l'introduction de ce guide quelques éléments saillants sur les impacts de l'écriture inclusive. Il est donc envisagé d'ajouter une page relative à la communication inclusive.

Sur le point médian, Jérôme Legrix-Pages, directeur du CEMU a dit qu'il allait retester de nouveau, car les robots de lecture n'arrivent pas à lire le texte avec le point médian, pour ce qui est de l'écriture sur le site internet de l'université. Pour ce qui est de la façon d'écrire des enseignant-es, il n'est absolument pas question d'imposer quoi que ce soit.

-bilan des actions du 8 mars

Pour le bilan des actions du 8 mars, beaucoup d'actions ont été annulées ou reportées en raison de la mobilisation et du contexte social actuel, ainsi que de la fermeture de l'université. Mais beaucoup se sont quand même tenues. Le but de ce point est de revenir sur toute cette programmation, de faire un bilan de ce qui s'est bien passé mais aussi des difficultés rencontrées. Le retour d'expérience montre que pour communiquer largement, il faut beaucoup plus anticiper : il faut que tous les événements soient **entièrement fixés au moins un mois avant la date de début des événements** (le temps de réaliser avec le service de communication une affiche commune, avec les différentes manifestations prévues, de faire des allers-retours et des corrections éventuelles, de finaliser le visuel pour l'imprimer et le diffuser).

Actions reportées ou annulées :

-La présentation du **livre Ecrire à l'encre violette**, qui est une anthologie de la littérature lesbienne écrite par Aurore Turbiau, Margot Lachkar, Camille Isler, Manon Berthier et Alexandre Antolin, a été annulée parce que le 8 mars le campus 1 était fermé et que de toutes façons les intervenantes et intervenants ont été coincés-es à Lille (pas de train).

-**Le roller derby** qui devait avoir lieu dans le cadre de la SDF le 9 mars a été annulée faute de salle disponible au SUAPS.

-**L'exposition sur le viol conjugal** qui devait commencer le 9 mars n'a finalement pas pu avoir lieu. Ce n'est que partie remise on l'exposera bientôt, parce que Main Violette a déjà réalisé tous les panneaux d'exposition, il faut maintenant trouver une date qui convienne à toutes les personnes qui étaient conviées (avec la conférence de la magistrate juge d'instruction caennaise Lucie Robin-Lesage, conférence autour des violences conjugales qui devait suivre). L'exposition aura sûrement lieu début octobre.

-**La discussion autour du rapport sur le sexisme** du HCE de Clémence Christin et Muriel Gilardone devait avoir lieu le 10 mars mais a été reporté à une date ultérieure. Ce sera le 14 avril, de 14h15 à 16h salle B1-157b bâtiment B.

-**La projection du film Annie Colère** suivie de l'intervention de Lucile Ruault, sociologue et conseillère historique du film, devait avoir lieu le lundi 13 mars, a été reportée au mardi 28 mars, mais le film a finalement été annulé. Il est question de le reprogrammer en novembre ou octobre.

-**La diffusion du film Les figures de l'ombre**, réalisé par Théodore Melfi, qui porte sur l'histoire et le rôle primordial des mathématiciennes qui ont été oubliées parce que femmes et noires. Ça a été annulé, il devait avoir lieu le 14 mars mais on revenait de la semaine de fermeture. La diffusion aura sûrement lieu lors du festival TURFU donc entre le 11 et le 15 avril (mais rien n'est encore sûr).

Actions menées :

-Première action de la semaine des Féminismes, **la diffusion du film *Auprès d'elles*** de Chiara Giordano et Benjamin Durand sur des femmes immigrantes aides à domicile. Le film est tiré du travail de thèse de Chiara Giordano. C'était le 6 avril à 17h30, plus d'une 30aine de personnes étaient présentes. C'était suivi d'une table-ronde sur « Femmes en lutte » avec les salariées de Domidom, des auxiliaires de vie qui ont fait une grève de 45 jours à Caen et ont obtenu des revalorisations salariales (frais kilométriques, salaires, prévoyance professionnelle, panier-repas, sectorisation, ...). Les échanges étaient très riches et actuels

-Le lendemain, le 7 mars a eu lieu **la diffusion du film « *Woman* »** par l'association IAE Caen Helps, avec l'aide de Collectivision, donc à l'IAE. C'est un film de Yann Arthus Bertrand et d'Anastasia Mikova, sur 2 000 femmes de 50 pays différents avec des thèmes très variés (injustice, violences, maternité, éducation, indépendance financière, sexualité, ...). Environ 25 personnes étaient présentes, c'était lors de la journée de mobilisation du 7 mars donc forcément peu de monde mobilisé, surtout que le campus 1 était fermé donc cela pouvait porter à confusion. Mais une bonne partie des étudiants du pôle social de l'IAE ont été touchés, des membres du personnel de l'Université, des anciens étudiants de l'IAE. Les retours ont été très positifs.

A noter il y avait une manifestation place Bouchard avec un cortège qui partait de l'université, et la manifestation totale était d'environ 5 000 personnes (ce n'est pas dans le cadre de l'organisation de l'Université mais c'était sur le même thème).

-**L'atelier de craftivism** organisé par Amy Wells a eu lieu le 8 mars de 17h30 à 19h, entièrement en distanciel. Il y avait une quinzaine de personnes inscrites, au final 8 à 10 personnes ont pu y assister. Amy Wells souhaite reprogrammer une séance, peut-être en avril ou mai, cette fois en présentiel pour broder toutes et tous ensemble. Elles ont notamment réalisé un badge pour se décharger de la charge mentale.

-**Soirée jeu de sociétés à la Bavarderie**, tiers-lieu étudiant et solidaire du campus 2, et ici jeux autour de l'égalité femmes-hommes. La soirée a été maintenue le 8 mars de 18h à 19h30. Nombre de personnes non connu.

-**Conférence gesticulée d'Assureipss** le 8 mars, à 20h à Ouistreham, sur le thème de **l'IVG** : « l'IVG en question, où en est-on 50 ans après la loi ? ». Elle a été donnée par Isabelle Asselin, gynécologue, formatrice en santé sexuelle et présidente de l'association ASSUREIPSS, il y avait une 40aine de personnes présentes.

-Exposition « Ceci n'est pas un fait divers », exposée à la BU Olympe-de-Gouges – Campus d'Alençon **Ceci n'est pas un fait divers, réalisée par Osez le Féminisme ! avec la participation d'Education féministe**. Créée par l'association Osez le féminisme ! 14, l'exposition "Ceci n'est pas un fait divers" vise à sensibiliser le grand public au continuum des violences masculines et casser certaines idées reçues sur les agresseurs et les victimes. Elle est bien exposée.

-**Le film « *A la vie* »** réalisé par Aude Pépin qui porte sur la sage-femme Chantal Birman, devait avoir lieu le 9 mars à Pierre Daure mais il a été décalé le même jour au LUX à 20h30 : 200 personnes étaient présentes, la salle était remplie et un débat d'1h40 a suivi. Isabelle Asselin la présidente de l'Assureipss a aussi participé à l'organisation de la soirée et aux échanges qui ont suivi.

Les retours indiquent que ce film était passionnant et il est vraiment recommandé de le voir. De plus, Chantal Birman a pris sa retraite à 70 ans, et le film est sur sa dernière année de pratiques en 2019. Il y avait énormément de sage-femmes dans la salle et elles ont toutes partagé sur leurs pratiques, l'évolution du métier...

Au-delà de l'activité de sage-femme on peut aussi voir cette première période de vie des enfants, ce que ça fait chez les femmes, et chez les hommes aussi... Une statistique importante donnée dans le film est que la première cause de mortalité chez les jeunes mamans est le suicide. Le film donne à voir cette fragilité et les moments difficiles, ainsi que les difficultés du métier.

-Le football en mixité choisie par le Toofball club prévu dans le cadre de la SDF le 10 mars après-midi a été maintenu en extérieur.

-La conférence « Négocier l'égalité professionnelle » de Claire Borelli, experte en santé sécurité et pour les CSE devait avoir lieu le lundi 13 mars dans le cadre de la SDF et a eu lieu dans le bâtiment occupé.

Il n'y avait pas beaucoup de monde car la communication fut tardive et c'était dans le bâtiment bloqué. Le thème était l'égalité professionnelle, pas que l'égalité salariale, avec les cabinets d'expertise qui interviennent dans les phases de négociations. C'était très intéressant elle posait des questions sur ce qu'il se passait à l'université, montrait bien que les inégalités professionnelles pouvaient seulement se voir sur des études longitudinales, au recrutement avec le traitement égalitaire puis petit à petit il y a des écarts qui se creusent, plus de primes et valorisations pour les hommes. Dans le privé il y a des obligations tous les 4 ans de regarder ces éléments et faire des négociations collectives en matière d'égalité professionnelle... Après dans les faits, c'est souvent autre chose mais l'obligation est là. A l'université c'est comment ? Pas vraiment cette question obligatoirement à négocier. Les chiffres du bilan social et de la répartition entre hommes et femmes sont en cours d'élaboration au niveau RH.

-La formation du collectif Chardons ardents « Les travailleuses du sexe : histoire, stigmatisation et sensibilisation », dans le cadre de la Semaine des féminismes a eu lieu dans le bâtiment bloqué mardi 14 mars au moment prévu, il y avait un peu plus de monde que le lundi, et c'était extrêmement intéressant. Les personnes qui formaient étaient étudiant-es ou anciennes étudiant-es : c'est quelque chose qui concerne beaucoup nos étudiant-es le TDS aussi, donc c'est important qu'on y soit sensibilisé-es.

-Le séminaire du LCPN « Le féminin des noms de métier ? Entre règles de formation des mots, usages et normes sociétales » devait avoir lieu le 10 mars, il a été décalé au vendredi 24 mars de 10h à 12H. C'était avec Hélène Giraudo, chercheuse au CNRS en Sciences du langage. Il y avait une quinzaine de personnes présentes, dont beaucoup étaient en psychologie, des doctorant-es, post-doc mais aussi plusieurs enseignantes-chercheuses (beaucoup de femmes). C'était très intéressant et technique sur les règles de formation des noms de métier, la psychologie cognitive et les apprentissages des règles.

-La conférence débat sur l'IVG et la contraception de l'association Assureipss a eu lieu le 10 mars de 12h15 à 14h au PFRS. Les intervenantes étaient Chantal Birman (du film A la vie) sur les enjeux du procès de Bobigny et le MLAC, la loi Veil et la loi Aubry ; et Isabelle Asselin sur les actualités de la loi Aubry à 2023. Il y avait une 40aine de personnes présentes.

-Le festival les femmes dans la ville avec l'exposition Les découvreuses anonymes du 1^{er} au 31 mars nous n'avons pas du tout d'informations (Elsa Kortchinsky-Loussot en avait parlé lors de la réunion de préparation du 8 mars).

Pour les actions INEDI : Jérémie Damamme présente les événements qui ont eu lieu dans le cadre du projet Inédi, projet sur l'Inclusion, l'Égalité et la Diversité.

-Le colloque Femmes et sciences a eu lieu le 8 mars de 14h à 17h30, ça a commencé par une conférence d'Anne Schneider MCF HDR à l'INSPE, sur les femmes scientifiques dans la littérature jeunesse, la valorisation des métiers féminins, l'interrogation de l'injonction à valoriser Marie Curie ; puis une conférence de Paolo Bellingeri, directeur de l'INSPE, sur les mathématiciennes dans le cinéma. Il montre qu'elles sont très peu présentées en tout cas en France, et les rares fois où elles le sont, c'est soit droguées, psychopathes, dépressives... Ensuite il y a eu une médiation autour de l'exposition « Les filles, osez les sciences » de Sciences action Normandie et prêtée par la région Normandie, médiation réalisée par Doriane Ganné, étudiante en M1 médiation culturelle et enseignement à l'INSPE, stagiaire du projet Inédi ; et enfin une table-ronde sur le parcours de six femmes scientifiques et ingénieures de l'Université de Caen : Magali Morales, enseignante-chercheuse en physique ; Victoria Lebed, enseignante-chercheuse en mathématique ; Anne Quentin, enseignante-chercheuse en biologie, spécialisée dans la didactique ; Catherine Bauge, enseignante-chercheuse en physiologie ; Céline Thomas, ingénieure NXP ; Brigitte Vallée, enseignante-chercheuse en mathématiques et informatique.

Il y avait au départ une trentaine d'étudiantes et étudiants, vers la fin plutôt une 15aine ou 20aine mais c'était très intéressant et les participant-es étaient plutôt impliqués-es, notamment pendant la médiation sur l'exposition.

Laurie Dienis pointe l'importance de ce genre d'évènements, qui peut être intéressant pour les étudiant-es en sciences sauf qu'ils et elles ont beaucoup de gros horaires, donc il faudrait prévoir des plages horaires fin d'après-midi ou soir. Mais Jérémie Damamme indique les contraintes horaires de chaque établissement et des professionnel-les conviés-es. Clémence Christin rappelle qu'il faut questionner de manière plus large cette question d'horaires et disponibilités avec les directions de composante et demander à ce qu'ils et elles banalisent pour que les étudiant-es notamment puissent venir.

-Médiation autour de l'exposition MIXPRIM sur la mixité dans les métiers de la petite enfance : exposition du 13 au 17 mars dans le hall du bâtiment principal vitré de l'ENSICAEN avec une médiation le mardi 14 mars de 12h30 à 13h30.

Jérémie Damamme a fait les médiations. C'est une exposition dont l'objectif est de montrer la place des hommes dans la petite enfance, c'est-à-dire qu'on reproduit le sexisme qu'on a acquis dans notre socialisation qui fait qu'on a tendance à se dire « ah bah ça tombe bien un homme on avait un problème informatique... », et leur donner des tâches perçues comme masculines. Elles ont permis aussi de parler plus généralement de mixité au travail.

-L'atelier sur les étiquettes LGBTQIA+ au campus 2 dans le cadre du projet Inédi a été reporté, faute d'inscriptions. Il aura lieu le mercredi 12 avril. C'est un atelier sur les mots qui décrivent les identités de genre et les orientations sexuelles, les usages, leur importance dans le militantisme actuel, de la représentation positive, etc.

-Self Défense les 16 et 23 mars, de 14h à 16h et de 16h à 18h, dans le cadre du projet Inédi. Le Self Défense a eu du succès : le premier jour il n'y avait pas de manifestations, donc il y avait aux deux créneaux 25 et 18 personnes, c'est un atelier self défense basé sur des techniques pour savoir comment utiliser son corps dans des situations du quotidien, les personnes ont accueilli cela avec bienveillance même s'ils et elles pensaient que ça aurait été des techniques comme on voit sur internet. C'était avec Arnaud Leroux, un professeur spécialisé dans le systema, un art martial inventé en Russie qui aide à savoir comment utiliser son corps, sa voix, son attitude, comment fuir etc. C'était suivi par des étudiant-es et enseignant-es : plutôt à 40% d'hommes - 60% de femmes

Pour éviter les incompréhensions relatées par Jérémie Damamme, Aymma Letellier propose de parfaire la communication sur ce type d'évènements en donnant plus d'éléments d'informations sur

ce que signifie l'intitulé de l'action, et notamment ici plus de transparence sur la personne qui intervient et le but de cet atelier.

A venir :

-**Exposition du CROUS** du 7 au 30 avril « **Portraits de femmes** » à la Maison de l'étudiant, sur 14 portraits de femmes artistes, scientifiques, sportives et/ou militantes. Cette exposition illustrée présente sous forme de fiche synthétique le parcours exceptionnel de ces femmes. Elle est organisée par Céline Vion, directrice du service culture et vie de campus du CROUS, co-directrice de la maison de l'étudiant de CAEN.

-Pour info la **journée VSS et sport** du Campus 2 devait avoir lieu le 6 avril. C'est à destination des étudiants et étudiantes de L2 et L3 STAPS. Mais le 6 avril c'est la prochaine journée de grèves et mobilisations donc l'évènement est reporté à la rentrée.

Le bilan est que l'on souhaite et doit s'organiser vraiment en amont. C'est l'objet de notre dernier point à l'ODJ « calendrier de préparation des évènements ». Aymma Letellier va adresser à la Commission égalité un EVENTO pour organiser une réunion de préparation du 25 novembre, journée de lutte contre les VSS, qui aura lieu très rapidement et permettra dans un premier temps de discuter des envies d'évènement de chacun-e, des contacts déjà pris, des dates prévues pour ne pas que les évènements aient lieu en même temps, et de discussions sur les façons de faire venir le plus de personnes possibles si c'est souhaité. Il y aura donc plusieurs réunions avant novembre pour diffuser toutes ces informations et travailler ensemble sur cette journée importante ; et dès novembre-décembre (voire octobre si le besoin est exprimé) il y aura des réunions de préparation du 8 mars.

-mise en place du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les - discriminations liées à l'origine

Ce sont des points qui ont été très peu abordés dans cette commission et la vice-présidence déléguée, pas parce que ce n'est pas important ou que nous ne sommes pas intéressé-es, mais la mise en place du plan égalité h-f et de la cellule d'écoute ont pris beaucoup de temps.

Un plan national a été annoncé par Elisabeth Borne en janvier. Nous n'avons pas d'informations précises sur le déploiement de ce plan au niveau des universités, on attend. Il y a une visio au niveau national le mercredi 5 avril, regroupant les référent-es racisme et antisémitisme de l'ESR, donc nous aurons peut-être plus d'informations.

Le plan comporte 5 axes, c'est un plan général. C'est large et sans budget ni d'actions spécifiques ESR mais on peut s'en saisir, et aussi c'est la raison pour laquelle Chantal Meyer-Plantureux est invitée, car elle était VP et référente en charge du racisme, de l'antisémitisme et la prévention de la radicalisation.

La cellule d'écoute ou la VP égalité et la CME peuvent, et reçoivent des signalements sur ce type de faits comme des tags, affiches, propos, comportements...

ONDES a également réalisé une étude de testing sur l'accès aux masters : il s'agit d'une simple demande d'informations aux responsables de master, les chercheur-es ont envoyé des demandes d'informations signées par des personnes ayant des noms à consonnance française ou à

consonance maghrébine, en cherchant aussi de façon genrée donc en signant d'un prénom masculin comme d'un prénom féminin. Les principaux résultats sont qu'il y a peu de différence de réponse entre homme et femme, quelle que soit l'origine, mais qu'il y a beaucoup de différences selon l'origine de la personne dans son prénom, quel que soit le sexe. De plus, plus les masters sont sélectifs, plus les réponses des responsables de master semblent discriminantes.

Arnaud Travert indique qu'il ne faut pas y voir de la malveillance de la part des responsables de master, c'est l'effet des stéréotypes, et il y a des choses à faire autour de ça, notamment de la sensibilisation sur les bonnes pratiques etc. Le partenariat avec le DDD pourra être utile parce que les discriminations en raison de l'origine sont dans ses compétences. La VP fera des demandes de financement autour de ces questions.

Chantal Meyer-Plantureux indique que pour elle, ça a été une action continue sur les discriminations, ce sont ses sujets de recherche (antisémitisme et homophobie).

Elle nous donne quelques exemples de choses positives :

- antisémitisme et racisme se nichent dans les détails. Une affaire importante dans une autre université en 2013 : une pièce de théâtre totalement antisémite y a été jouée et personne n'a réagi à part un professeur qui a demandé conseil à Chantal, qui a confirmé toutes ses inquiétudes. Personne n'a bougé jusqu'à ce qu'on fasse intervenir la presse et le Ministère s'en est alors mêlé et est intervenu au niveau de la Présidence en demandant que l'artiste cesse de travailler avec l'université.

-il faut voir quels sont les stéréotypes qui courent toujours

-l'idée est de faire intervenir et d'impliquer les étudiant-es. Par exemple, faire venir un artiste peintre sur la shoah, ils ont fait un film, un débat, et finalement comme les étudiant-es étaient les maîtres d'œuvres avec les moyens donnés par la présidence, ça a eu un vrai retentissement, à tel point que le Ministère avait envoyé quelqu'un pour venir voir comment ça se passait.

-au carré international tous les étudiants avaient un thème « racontez-nous comment est l'autre », expérience d'étudiants étrangers etc. c'était très intéressant.

Il y a aussi eu un one-man show avec l'association co-exister. Si on mobilise les étudiant-es qui sont partie prenante de l'évènement ça marche, il faut que ce soit ludique : pas un débat sur l'antisémitisme mais une activité au théâtre de Caen par exemple. Elle se rappelle d'un film sur l'homophobie où l'amphi Daure était plein d'étudiant-es.

Elle avait de très bons contacts avec Samuel Gilhès-Meilhac, chargé de mission laïcité, lutte contre le racisme et l'antisémitisme au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche ; et elle obtenait de l'argent pour mettre en place ces évènements pour la gratuité ; elle choisissait des dates stratégiques, et des étudiant-es référent-es allaient dans les amphis donner l'information.

Pour ce qui est des signalements : la mission à cette époque c'était racisme antisémitisme, il y avait peu de signalements, et en général ce n'était pas quelque chose de profond, on arrivait à faire discuter les gens ensemble. L'université de Caen semble relativement épargnée par ces faits, en tout cas ils ne remontent pas jusqu'aux cellules.

Il y a aussi des formations contre le racisme et l'antisémitisme données par le Ministère ESRI et la LICRA, Aymma Letellier y a assisté en février et va transmettre ses notes à la Commission égalité. Le principal était de donner des éléments juridiques, au niveau pénal ce qui correspond à une injure etc. ou ce qui tombe sous le coup de la liberté d'expression : ces définitions juridiques donnent une idée de ce qui est interdit en France, ou possible. Après, c'est surtout aux universités de réagir et de voir ce qui marche ou ne marche pas à ce niveau, ce qui peut être sanctionné ou non.

Mathilde Lechevrel indique que c'est très bien de faire avec les pairs, il faut que les étudiants s'en emparent. Chantal Meyer-Plantureux indique que cela fonctionne dans les associations aussi, avec la CVEC etc. S'il y a un-e référent-e dans les associations c'est comme ça que ça marche. Tout ce qui vient du haut les intéresse moins. On ne va pas faire des conférences sur des choses qu'ils savent plus ou moins, alors que par la culture, le fait de participer les rend intéressé-es : il faut leur donner la parole, qu'eux-mêmes fassent des choses dessus.

Elsa Kortchinsky-Loussot rebondit sur ce sujet en expliquant que, dans le cadre du SUAC la semaine dernière a été jouée la pièce *Dans la peau d'Hermione*, un format très court qui incite au débat. Cela part d'une histoire vraie d'une représentation théâtrale où, dans un lycée, Hermione est jouée par une étudiante noire, ce qui suscite des réactions racistes et pousse l'étudiante à tenter de se suicider. Les ¾ des étudiant-es présent-es dans la salle se sont senti-es impliqué-es parce que c'était la fin de journée, qu'ils pouvaient venir, et que le format était fait pour les impliquer donc cela s'est très bien passé, et le SUAC souhaite poursuivre ce type d'actions. C'est un décryptage par les étudiant-es de ce qu'ils et elles viennent de voir. En termes de communication pour les étudiant-es on privilégie les infos sur Instagram, parce que le site internet n'est jamais consulté ; ils se décident la veille ou quelques heures avant : les étudiant-es ont un lien d'inscription, la moitié vient et l'autre moitié, qui ne vient pas, est compensée par ceux qui n'étaient pas inscrits mais sont venus.

Chantal Meyer-Plantureux indique qu'en revanche elle a eu beaucoup de saisines relatives aux étudiant-es trans ayant changé de prénom. Elle a mis en place une sensibilisation et une action volontariste pour imposer l'acceptation du changement de prénom, car ces refus entraînent de très grandes souffrances. A noter que la cellule d'écoute de l'université peut et devrait être systématiquement saisie des faits de transphobie.

-point sur le Groupe de Travail "guide parental"

Rien n'a été amorcé pour le moment. Arnaud Travert va coordonner ce groupe de travail et organise une réunion sur le sujet très rapidement. Pour rappel, seul-es 3 personnes se sont inscrit-es à ce groupe de travail, et ce ne sont que des étudiant-es. Il semble vraiment nécessaire que des membres du personnel s'y joignent.

A noter qu'un accompagnement est possible par les CIDFF sur ces questions car c'est tout à fait dans leur champ de compétences et que c'est leur rôle d'accompagner les structures qui s'emparent de ces missions.

-discussion sur les grandes lignes de la charte égalité/anti sexisme et mise en place d'un groupe de travail

Clémence Christin indique qu'il est préférable de proposer un GT pour avancer en plus petits groupes et le proposer avant la prochaine Commission égalité dont la date est le 29 juin. Il faut un groupe de taille suffisante. L'objet du GT sera de travailler sur l'article relatif à l'enseignement et l'encadrement, l'inclusion de faits manquants dans la « charte égalité professionnelle » de 2016, et la question du préambule. Vous pouvez dès à présent contacter la VP égalité pour vous inscrire à ce GT.

-calendrier de préparation des évènements (8 mars et 25 novembre principalement)

Comme dit précédemment, il faut organiser dès à présent les différents évènements, notamment ceux du 25 novembre. La première réunion de ce GT portera notamment sur la manière dont il faudrait qu'on s'organise afin que l'on soit suffisamment en avance pour pouvoir communiquer correctement sur les évènements, avec l'appui du service communication de l'université qui doit pouvoir travailler bien en amont.

CONCLUSIONS

Rappel que la prochaine réunion de la Commission égalité a lieu le 29 juin de 14h à 17h en salle Henry Bernard et il faudra choisir des prochaines dates de réunion.

Rappel que la formation PSSM Premier secours et santé mentale a elle lieu les 19 et 20 juin pour les membres de la Commission égalité, il faut s'inscrire en envoyant une demande de stage sur site à olivia.sans@unicaen.fr (Aymma Letellier peut vous la transmettre au besoin).