

Charte « égalité entre femmes et hommes »

Adoptée par le Conseil d'Administration du 13 mai 2016

Par cette charte, l'Université s'engage sur le principe suivant : faire de l'égalité entre femmes et hommes une volonté permanente de l'Université de Caen Normandie.

Définitions préliminaires :

Egalité. Dans des sociétés démocratiques, l'égalité est un principe formel, une valeur fondamentale, le but à atteindre (« passion des sociétés démocratiques », disait Tocqueville), qui s'accorde sur un principe mathématique : une personne = une voix. Toute la question réside dans la différence entre égalité formelle (renvoyant à la loi) et égalité réelle. Histoire et anthropologie nous montrent en effet que l'égalité n'est pas naturelle : elle est à construire. Elle est un mouvement, une marche.

Équité. L'équité comporte une dimension plus morale. Elle prend en compte les faits, la réalité, en vue de l'égalité mais définit des règles d'un point de vue éthique plus que juridique. Cette notion renvoie à une définition éthique, philosophique et politique de ce qui est juste et injuste dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun, chacune.

Mixité. La mixité renvoie à une organisation matérielle, voire spatiale de rencontre entre les sexes. A l'origine, elle signifie co-éducation des filles et des garçons et désigne l'instruction et l'éducation dispensées en commun aux filles et aux garçons. Elle est une conquête récente, d'une quarantaine d'années : pendant très longtemps, le principe de séparation a primé et la non-mixité a été un principe d'organisation de la cité. Il est le plus souvent admis que la mixité exprime l'égalité.

Parité. La parité est une notion davantage comptable et signifie nombre équivalent de filles et de garçons, de femmes et d'hommes dans un groupe, un lieu. Autrement dit : 50% / 50%. Au départ perçue comme un moyen pour réaliser l'égalité, elle a fait débat. Elle est d'abord une mesure politique, telle la Loi de 2000 instaurant l'égalité sexuelle par la parité dans la représentativité politique. Récemment, cette notion a migré de la sphère politique à la sphère sociale et professionnelle (cf. représentativité des femmes dans les CA de grandes entreprises, responsabilité sociétale des entreprises, des organisations).

En vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Université de Caen Normandie s'engage à :

- assurer l'égalité de droit et l'équité dans le traitement des opportunités entre les hommes et les femmes sur tous les aspects de la carrière des personnels de l'Université, qu'il s'agisse des personnels administratifs, techniques, de l'enseignement, ou de la recherche ;
- assurer l'égalité de droit et l'équité au sujet des parcours des étudiant-e-s et usagers de l'Université en étant attentif à la dimension relationnelle et à leur vie quotidienne ;
- améliorer la mixité sexuée dans les différents types d'emplois ;
- améliorer la mixité sexuée des étudiant-e-s dans les formations dispensées ;
- lutter contre toute forme de sexisme, de violence et de harcèlement ;
- assurer une prise en compte de la parentalité dans l'organisation du travail.

Pour ce faire, l'Université s'engage sur différents aspects :

Gouvernance :

- faire un point annuel aux différents conseils et comités (CA, CFVU, CR et CHSCT) sur l'application de la charte ;
- établir des recommandations aux différents acteurs de l'Université (féminisation des noms de métiers, titres et fonctions, mixité des jurys, des commissions ; lutte contre le sexisme ordinaire)
- diffuser au plus grand nombre la politique volontariste de l'établissement ;
- confier la mission égalité hommes – femmes à un-e ou deux chargé-e-s de mission sous la responsabilité d'un ou une vice-président-e, qui disposent d'une ligne budgétaire pour la mise en œuvre des actions définies par le Conseil d'administration.

Politique RH :

- établir et publier des statistiques sexuées annuelles sur les personnels, les candidatures et les recrutements, ce qui se fait notamment dans le cadre du bilan social annuel ;
- rappeler que les jurys sont composés d'au moins 40% de femmes ou d'hommes, conformément à la loi de 2011 et 2013. Pour les jurys de BIATSS, la proportion est de 50%.
- faire connaître les décisions de l'établissement à propos de congés de maternité et parentaux ;
- établir un objectif minimum de 40% de femmes ou d'hommes dans les prochains Conseil d'administration de l'Université.

Recherche :

- favoriser la parité entre hommes et femmes dans l'attribution des CRCT ;
- pour les enseignantes-chercheuses : prendre en compte le nombre effectif d'années de recherche (enlever une année de recherche par enfant) lors des évaluations ;
- promouvoir et diffuser les recherches sur le genre.

Enseignements et population étudiante :

- produire et diffuser les statistiques sexuées au sein de chacune des composantes ;
- assurer un travail de sensibilisation auprès des étudiants-es sur ce thème ;
- valoriser et promouvoir les enseignements sur le genre.