

# COMPTE RENDU COMMISSION ÉGALITÉ DU 21 SEPTEMBRE 2023

Dernière mise à jour du document : 28/08/2024

**Présents et présentes :** Arnaud Travert, Clémence Christin, Aymma Letellier, Brigitte Vallée, Jean-Sébastien Dubrulle, Laurie Dienis, Sabine Crevits, Marion Hanotel-Sauthoff, Bénédicte Bréard, Sara Benoist, Fanny Boissée, Anne Schneider, Maria Castillo, Margaux Boisgontier, Mathilde Lechevrel, Muriel Gilardone, Maly Dufour, Apolline Dodemand, Diane Masson, Alexandra Destais

**Personnes excusées :** Patrice Guillerm, Lou Broos, Camille Delahaie, Amy Wells

## ORDRE DU JOUR :

- Infos diverses (les membres de la commission et les changements de rentrée, présentation du module sur les VSS disponible sur eCampus et Collegium santé, les supports de communication relatifs à la cellule d'écoute et plus largement la communication sur les VSS à Unicaen, les GT Guide parental et la programmation événementielle, les partenariats, ...).
- Travail sur le préambule de la charte antisexiste
- Le rôle des référents et référentes égalité
- La question de la diffusion du violentomètre
- Fixer les réunions de la Commission égalité après celle prévue en décembre

## DISCUSSIONS

### INFOS DIVERSES

#### **Les changements dans les membres de la Commission Égalité**

Éléana Marie (droit), Myriam Ouhabi (ESIX Cherbourg), Étienne Adeline (UFR HSS), Rose-Marie Hec (INSPE), Antoine Mahieu (STAPS) sont des étudiants et étudiantes qui quittent la commission. Laurie Dienis (GANIL, UFR Sciences) et Margaux Boisgontier (UFR SEGGAT) restent référentes en tant que doctorantes.

Pour l'UFR Droit, Éléana Marie était titulaire donc selon le schéma choisi par Maria Castillo après consultation des étudiantes et étudiants l'an passé : les titulaires sont Léo Garry, et Zhélia Guibout. Une place de suppléante ou suppléant reste vacante.

Pour les membres du personnel, Virginie Gadoum n'est plus référente pour l'INSPE (il reste Anne Schneider) et Julie Anselmini n'est plus référente pour l'UFR HSS. Il faut donc a minima un nouveau référent ou une nouvelle référente en HSS chez les membres du personnel.

Il nous faut donc trouver des nouveaux et nouvelles référentes et référents étudiants, prioritairement à l'ESIX de Cherbourg, à l'UFR STAPS et à l'UFR Sciences. Si les référentes et référents actuels ont des propositions de noms, ils ou elles peuvent nous en faire part. Un appel à candidature aura lieu via la scolarité de ces UFR.

## **Présentation du module sur les VSS disponible sur eCampus et Collegium Santé**

Arnaud Travert présente le module en ligne, précisant que c'est un module créé par l'IMT Atlantique, avec le soutien de ses partenaires la CPED et l'ANEF, financé dans le cadre du plan national de lutte contre les VSS dans l'ESR. Les vidéos sont disponibles sur Youtube : <https://www.youtube.com/@vssstop/videos>

Le module correspond à 3 à 4h de temps « apprenant », il est disponible sur eCampus et Collegium Santé pour les étudiants et étudiantes, ainsi que pour les membres du personnel. Un article sur le site de l'université qui en parle : <https://www.unicaen.fr/un-cours-en-ligne-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-a-luniversite/>

Arnaud Travert donne des premiers chiffres : nous avons actuellement 125 personnes inscrites au module, il y a une proportion beaucoup plus faible d'étudiants que d'étudiantes. Marion Hanotel indique avoir eu du mal à charger les vidéos Youtube, Clémence Christin répond qu'elle n'a pas eu ce problème : cela doit dépendre des moments, de la connexion.

Le module apparaît en haut à droite sur eCampus lorsqu'il n'y a pas eu de modification de la page d'accueil. Il est aussi accessible via « tous les cours -> espace complémentaire -> prévention des violences sexistes et sexuelles », ou par une recherche « prévention » ou « violences sexistes et sexuelles ». Il est demandé que l'on trouve le module en tapant « VSS », Sabine Crevits qui est référente égalité du CEMU, va demander à ses collègues que cela soit possible.

Sara Benoist note que le sigle VSS n'est pas bien connu et propose que d'autres mots-clés soient inclus, comme le mot harcèlement par exemple. Clémence Christin répond qu'il faut demander dans un premier temps s'il est possible de fonctionner par mots-clés, puis nous élaborerons une liste de mots-clés le cas échéant.

Alexandra Destais questionne la valorisation du suivi de ce module pour les membres du personnel. Arnaud Travert et Clémence Christin disent plutôt réfléchir aux formations plus larges, puisque ce module s'adresse en priorité aux étudiants et étudiantes. Par exemple, pour les écoles doctorales Arnaud Travert et Clémence Christin ont insisté sur le fait de former les directions de thèse.

Si vous avez des idées sur la promotion de ce module, elles sont les bienvenues. Nous en ferons la promotion bien évidemment durant le 25 novembre.

La discussion s'engage sur la valorisation du suivi de ce module, Marion Hanotel questionne la possibilité d'ECTS pour les étudiants et étudiantes, mais il n'y a que 3 à 4h de temps alloué à cette auto-formation, donc cela semble peu probable. La valorisation est à réfléchir.

Ce genre d'enseignements est à généraliser selon notre charte antisexiste, donc il faut travailler pour que cela arrive. Muriel Gilardone explique avoir suivi une formation sur la « pair-agogie » avec une application, pour l'apprentissage par les pairs. Les personnes voulaient notamment utiliser cela pour former des tuteurs étudiants, ce qui peut être une autre idée de promotion du module.

Jérémie Damamme indique travailler à l'INSPE avec des masters en médiation culturelle, il peut être intéressant de leur demander de mettre en valeur ce module à travers des sensibilisations, à proposer par des étudiants et étudiantes dans un format plus ludique. Arnaud Travert insiste également sur le besoin d'inciter les garçons à suivre ce genre de formations.

Margaux Boisgontier suggère l'envoi d'un mail spécifique sur la présentation du module à direction de toute la communauté universitaire, Maly Dufour parle d'affiches pouvant informer les étudiants et étudiantes. Diane Masson dit que le meilleur moyen de communiquer est lors de CM en amphithéâtres avec l'information donnée par des professeurs et professeuses, Sara Benoist indique que l'on pourrait donner des noms d'enseignants et enseignantes qui vont faire remonter l'information. Pour Mathilde Lechevrel, c'est aussi le rôle des référents et référentes égalité d'en parler.

Il est alors convenu de faire un QR code sur affiche et d'importer le lien vers le module sur la page internet vers laquelle renvoie la plaquette de communication de la cellule. Les enseignantes et enseignants inscrits au module peuvent montrer la première vidéo en ligne lors d'un cours, elle explique ce que sont les violences sexistes et sexuelles, et inciter à suivre ce module. Une affiche avec le QR code renvoyant au module sera mise à campus en fête mardi 26/09.

Sur le même sujet, une formation aux VSS pour les membres des associations étudiantes sera donnée le samedi 14/10 de 9h30 à 12h30 dans le bâtiment B, par le groupe EGAE. Les membres de la Commission égalité qui font partie d'associations étudiantes recevront un mail sur l'adresse générique de l'association. L'inscription se fait par mail auprès de la mission égalité : [mission-egalite@unicaen.fr](mailto:mission-egalite@unicaen.fr)

Une formation aux discriminations LGBT+phobes sera également donnée par l'Institut international des droits de l'homme et de la paix les 7/10 et 21/10. Les 2 moments de formation sont obligatoires. De plus, un projet à co-construire est prévu (par exemple une soirée mardi 28/10 dans l'amphi Daure, avec d'autres possibilités d'action selon ce que les étudiantes et étudiants proposent). Cette formation est en priorité à destination des associations conventionnées et des membres d'associations étudiantes, avec éventuellement la possibilité de la suivre pour les référentes et référents égalité sans associations, sous conditions de places restantes après les inscriptions des personnes prioritaires. Inscription auprès du vice-président étudiant : [mvpe@unicaen.fr](mailto:mvpe@unicaen.fr)

### **Communication égalitaire**

Arnaud Travert a ajouté ce point, pour rappel le guide a été validé et diffusé en juillet dernier par la DGS à l'ensemble des directions de composante et de service. A priori ce guide sera pris en compte sur les nouvelles publications et documents, et accessible sur le web. Il y a un gros travail à réaliser sur les documents existants (notamment les conventions de stage). La réflexion porte également sur l'identification de l'ensemble des documents à modifier. Il est proposé de réunir un GT avec les personnes intéressées sur ce travail, pour rendre effectifs les changements suggérés. La modification de l'ensemble des documents représente un gros travail (de recensement puis de modification). Sur les conventions de stage, un travail global est à réaliser comme l'ajout d'une clause sur la possibilité de saisir la cellule d'écoute.

Margaux Boisgontier est intéressée par ce GT et souhaiterait l'organiser tout de suite. Mathilde Lechevrel indique être impliquée pour le sanitaire et travailler sur la convention en santé, elle est dans les comités de pilotage et peut donc effectuer ce travail de modification. Arnaud Travert explique que la mission égalité va organiser une première réunion, les personnes de la commission qui sont intéressées pourront y participer et en amont commencer à recenser des documents à corriger pour donner une idée de l'ampleur de la tâche.

Les discussions s'orientent sur le circuit d'information et les personnes à qui demander cette modification. Clémence Christin note qu'il faut demander au plus de monde possible afin de s'assurer d'avoir une réponse positive. Il ne faut pas oublier, pour les arguments avancés lors de l'envoi de ce guide, que ce sont des recommandations, et notamment que le guide dit précisément de limiter les écritures contractées et l'utilisation du point médian afin de faciliter la lecture. Arnaud Travert rappelle aux référents et référentes de relancer les demandes de diffusion de ce guide aux directions de composante ou de service, après la rentrée pour que cela soit plus calme.

Pour ce qui est des réponses et des revendications reçues, si les référents et référentes sont destinataires de ce genre de remarques, ils et elles peuvent en profiter pour susciter une discussion posée au sein de leur composante, même si ce n'est pas chose aisée. S'ils et elles estiment que les échanges dépassent les limites des règles de bonne conduite entre collègues, il est possible d'aller voir la direction de l'UFR ou du service pour demander à ce que quelque chose soit fait. À noter : si les échanges se font par mail, il y a une charte du système informatique : *Charte relative à l'usage du système d'information et des technologies de l'information et de la communication*. Elle est disponible sur l'intranet de l'Université : Services -> Système d'information -> documentation -> documents de référence (en bas)

Le document n'est plus disponible à l'heure actuelle sur l'intranet mais vous le trouverez en PJ du mail d'envoi du CR.

### **Point sur la communication autour des VSS et de la cellule d'écoute**

Clémence Christin présente le projet de campagne de communication autour des VSS qui est prévu soit autour du 25 novembre soit autour du 8 mars, réalisé par l'agence campus com, et à destination de toute la communauté universitaire. Elle montre la proposition retenue sachant qu'elles sont déjà amenées à évoluer, le projet est de réaliser 4 affiches différentes. La mission égalité a demandé à ce qu'il y ait une affiche qui s'adresse directement aux membres du personnel, car il y a un manque de connaissance du fait que la cellule s'adresse aussi à eux et elles.

Nous sommes en attente de validation sur l'idée de les mettre sur des arrêts de bus ou de tram entourant les campus. À l'intérieur de l'Université, ces affiches permettront de renouveler nos supports de communication pour ne pas s'habituer aux affiches de base faites par la communication de l'Université. Nous souhaitons trouver le bon message, le ton juste, et ne pas renvoyer l'idée « venez à l'Université, vous allez vous faire agresser », mais plutôt « en cas de violence, l'Université vous protège et met en place un dispositif ».

Les référents et référentes égalité émettent différentes remarques sur les affiches montrées :

- Coloris assez sombres,
- Les codes respectent le fait de ne pas mettre le visage d'une femme battue, l'image des yeux fermés est appréciée mais les petits bonhommes sont infantilissants,
- Bandeau du bas trop petit par rapport au reste.
- Disposition 'ne soyons pas complices' ou 'ne restez pas seul' très efficace
- Le code couleur fait que les personnes avec déficience visuelle ne voient rien à ce qui est écrit, pour la partie « alertez la cellule d'écoute / contactez la cellule d'écoute ». Pour cette partie aussi, il faut du blanc ou une couleur claire, quelle que soit la taille de la police.
- Propositions de couleurs : orange (utilisé par les Nations Unies dans le cadre du 25 novembre), violet.
- Mettre plus en évidence des phrases affirmatives que négatives. Il faut trouver un juste milieu pour faire passer le message 'vous n'êtes pas seul' : vous serez accompagné / soutenu / écouté

Parallèlement, la mission égalité a le projet d'affichage des affiches A3 de la cellule d'écoute sur toutes les portes des toilettes de l'Université. Cette campagne est prévue pour octobre, les affiches sont reçues, il faut les envoyer ensuite aux responsables logistiques et les portes de toilettes seront ensuite tapissées de ces affiches.

La mission égalité a également transmis des supports de communication autour de la cellule d'écoute aux référents et référentes égalité ainsi qu'aux services recevant du public étudiant, en début d'année. Il est conseillé aux référents et référentes étudiantes de prendre contact avec les référents et référentes membres du personnel si besoin de supports. Les personnes n'ayant pas reçu de supports doivent contacter la direction de leur composante ou service : généralement ce sont ces directions qui reçoivent les supports car c'est plus simple ou en raison de référencement au courrier. Si les directions ne les ont pas reçues, il faut alors contacter la mission égalité pour résoudre le problème.

En octobre une deuxième commande sera faite pour les services qui ne reçoivent pas d'étudiants et d'étudiantes, notamment en raison de ce manque d'identification de la cellule comme étant au bénéfice des membres du personnel également. Cette commande sera également à destination des personnes n'ayant pas encore reçu de supports et notamment des associations étudiantes (en particulier Main Violette, ArCaenCiel et L'ordre du phénix, qui font partie de la Commission). La mission égalité commandera quelques affiches A2 pour faire un stock d'affiches plus grandes au besoin. Elle contactera les personnes visées par cette commande pour valider le nombre de supports et l'adresse de livraison. Le but est de faire connaître la cellule au plus grand nombre lors de permanences, d'évènements, de discussions avec la communauté universitaire...

### **Point sur les GT Guide parental**

Des groupes de travail ont été mis en place sur la rédaction d'un guide parental, prévu par le plan pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il y a eu une réunion du GT plénier, 2 réunions du sous-GT pour les membres du personnel, 1 réunion sur les étudiants et étudiantes ainsi qu'un échange avec Pauline Seiller et Irène-Lucile Hertzog, membres des ateliers du genre, sociologues sur les questions de travail et d'articulation des temps de vie familiale et professionnelle pour l'élaboration du questionnaire.

Il a été décidé de rédiger deux guides distincts : un à destination des étudiants et étudiantes, un à destination des membres du personnel. Celui pour les membres du personnel est construit en lien avec les services RH et l'assistante sociale des personnels, il est large et porte notamment sur la déclaration, l'aménagement du travail, les congés, les droits, l'adoption, la PMA, les modes de garde. Celui à destination des étudiants et étudiantes est construit avec les assistantes sociales du CROUS et du SSE, il porte sur la déclaration de la grossesse ou de la parentalité et les moyens d'obtenir des aménagements d'études, la situation des étudiantes et étudiants salariés, les aspects financiers, le mode de garde, le logement, etc.

Il y aura également deux questionnaires distincts. Celui à destination des membres du personnel portera sur l'historique des situations de parentalité à l'Université, les retours d'expérience et les besoins. L'enquête à destination des étudiants et étudiantes portera notamment sur les besoins et la connaissance des services proposés.

La question se pose de l'analyse du questionnaire : il faut le construire, le diffuser (normalement en novembre-décembre), récolter les réponses, puis analyser les données pour identifier les envies et les besoins. Cette analyse se fera au second semestre et nous travaillons avec les services de l'Université pour trouver des solutions et des moyens.

La mission égalité insiste sur le besoin de participer aux groupes de travail : en particulier, il y a très peu d'étudiantes et étudiants dans le sous-groupe à destination des étudiants et étudiantes ; or il est difficile de réaliser un guide sur leurs besoins sans leur présence. Il n'est pas grave de ne pas venir à toutes les réunions mais il est fortement recommandé de donner son avis ou ses recommandations et connaissances sur le sujet : nous avons aussi un dossier Unicloud avec les documents de travail, tout le monde peut faire des propositions, même sans se rendre aux réunions.

Sara Benoist pose la question de l'existence de vedemecum à destination des enseignants et enseignantes en cas de grossesse d'une étudiante. En général, il arrive une grossesse chaque année chez ses étudiantes, notamment en M2. Arnaud Travert explique que cette question fait partie du guide, puisque l'on travaille sur l'avant naissance d'un enfant. L'aspect recommandations aux enseignants et enseignantes n'est pas encore traité en détail mais peut être intégré dans les questions à traiter.

Michèle Molina indique qu'en psychologie, lorsqu'une étudiante ou un étudiant vient pour ce sujet, il y a la mise en place d'un contrat pédagogique. Diane Masson indique que les étudiantes et étudiants-relais peuvent venir représenter le SSE à la commission de temps en temps et qu'elle travaille au BVE, ce qui peut être un appui.

Sur la question des doctorants et doctorantes, il y a différentes possibilités selon les contrats : nous avons prévu d'indiquer « selon votre situation, lisez le guide soit des personnels soit des étudiants » mais c'est peut-être un sujet sur lequel on aura particulièrement besoin d'aide si les situations ne sont pas assez bien traitées. La question se pose aussi pour les vacataires (travail avec les RH).

### **Programmation évènementielle**

Notre réunion en GT évènements du 25 novembre s'est tenue le 4 septembre dernier, il n'y en aura plus pour le 25 novembre 2023 (sauf demande).

Les évènements de programmés sont :

-mercredi 8 novembre soir : invitation de Sarah Abitbol, patineuse artistique qui a témoigné de violences sexuelles de la part de son entraîneur. Nous allons diffuser le film « Un si long silence » avec l'association La voix de Sarah, dans l'amphi Daure. L'évènement est co-organisé par les VP, le SUAC et le SUAPS. Il y aura une table-ronde avec Katia Palla, Sarah Abitbol, Arnaud Gallais, Julie Thibault-Landemore, Hélène Kozaczyk, Éric Bui. Une exposition physique sera proposée du 25 octobre au 8 novembre, normalement en STAPS ; ainsi qu'une exposition en réalité augmentée proposée sur les sites distants (a priori mais à confirmer : Cherbourg, Alençon, Lisieux, Saint-Lô, campus 3, Vire). Il y aura à la fin de la table-ronde une dédicace du livre de Sarah Abitbol.

La participation à cette soirée est obligatoire pour les étudiants sportifs et sportives de haut niveau (SHN). Nous inviterons également les étudiants et étudiantes en STAPS. Il reste quelques questions à régler mais l'évènement est en cours de finalisation, nous communiquerons dessus. La soirée à l'amphi Daure est gratuite pour toutes et tous, sur inscription. L'exposition en réalité augmentée est également gratuite en libre accès sur une application selon le point GPS.

Muriel Gilardone demande s'il serait possible de bloquer des places aussi pour les étudiants et étudiantes qui suivent les UE sur le genre et sont environ 25. A priori, cela ne devrait pas poser de soucis.

- à ne pas oublier le forum santé sexuelle organisé par le SSE se tiendra le 30 novembre

- le SUAC organise une pièce de théâtre le mardi 21 novembre « Kaléidoscope » de la compagnie Ultrabutane sur la grossophobie, et organise la diffusion d'un film le mardi 28 novembre, dont le titre n'est pas encore connu mais elles nous tiennent au courant
- lundi 27 novembre, une soirée sur les discriminations LGBTQI+ avec l'institut international des droits de l'homme et de la paix (qui donnera des formations aux associations étudiantes en octobre) est prévue. L'évènement n'est pas encore fixé car l'objectif des formations est de co-construire avec les étudiants et étudiantes des actions.

Note a posteriori : le SUAC informe que les 27 et 28 novembre sont fusionnés à travers la diffusion du film Trois nuits par semaine, sur le thème du drag avec Cookie Kuntz. Le film sera diffusé le mardi 28 novembre à 20h (payant avec les tarifs étudiants, étudiantes, membres du personnel UNICAEN).

- Inédi organise le jeudi 23 novembre un café-arpentage sur les textes de Leïla Sebbar : ce sont des témoignages récoltés sur « Les femmes dans la maison », où Leïla Sebbar avait un atelier collectif avec 3 autres femmes ; les chargés et chargées de mission de l'IMEC ont trouvé des chapitres sur les règles, le fétichisme, le maquillage... Ce sont des témoignages de femmes sur leur vie dans les années 80, leurs rapports à ces questions. Donc l'idée est d'organiser un atelier café pour échanger avec les femmes à ce sujet.

**Note a posteriori :** le café-débat aura lieu à la MDE de 17h à 19h, il y aura deux ateliers de 2h, 1 mixte et 1 non mixte. L'évènement est gratuit sauf coût des consommations.

**Pour l'évènement de Main Violette,** les discussions durant la réunion ont porté sur le fait de maintenir l'exposition sur le viol conjugal avec l'importance d'inviter des associations avec des stands et des ressources, avec au moins une psychologue sur place car le sujet est lourd. Laurie Dienis explique que la semaine du 2 octobre, seule disponible après des échanges par mails, paraît bien trop courte pour organiser correctement leur venue, et la date est loin du 25 novembre. Il faut réfléchir à un autre endroit ou à le faire autour du 8 mars.

Elsa Kortchinsky-Loussot a regardé les disponibilités en mars mais le programme est déjà complet. Cependant, d'autres lieux peuvent être disponibles, elle pense notamment à l'auditorium du PFRS qui a une configuration en salle plate possible avec l'accrochage de grilles pour l'exposition. Nous vous tiendrons au courant des possibilités autour de cet évènement.

## Partenariats

Nous sommes en train de mettre en place un partenariat avec le Défenseur des Droits pour avoir des permanences régulières avec une des déléguées et permettre à la communauté universitaire de parler à des personnes extérieures. Pour rappel, le DDD est organisé de la manière suivante : une Défenseure des droits, actuellement Claire Hédon, des chefs et cheffes en région (pour nous, c'est la zone Normandie – Centre Val de Loire) et des délégués et déléguées dans chaque département qui sont généralement des anciens juristes bénévoles (dans le Calvados : une ancienne bâtonnière et une spécialiste des discriminations).

La convention est en signature, l'idée serait de proposer des journées ou demi-journées tous les mois, à adapter selon le nombre de cas. Les demandes pourraient porter sur des questions internes à l'université comme externes (lien services publics, défense des droits de l'enfant, lutte contre les discriminations, etc.). Les permanences pourraient commencer durant l'automne 2023.

La question est posée du lien et de l'articulation entre la cellule d'écoute de l'Université et le rôle de la déléguée du DDD : les deux n'ont pas forcément les mêmes fonctions et vocations, ce sont des approches différentes, le DDD travaille sur les discriminations (incluant harcèlement sexiste et sexuel) mais pas les VSS en tant que tel. Maria Castillo note que le DDD reçoit surtout au sujet de dysfonctionnements avec l'administration et pas forcément des rapports privés. Si des sujets sont internes à l'Université il y aurait bien sûr un lien entre l'Université et la déléguée.

## **Travail sur le préambule de la charte antisexiste**

Le travail est initié, pour finir notre version de la charte et la faire voter/valider devant les instances et par la direction. Nous avons globalement tout rédigé et retravaillé durant la dernière réunion de la Commission, Clémence Christin a remis en forme et il nous reste à travailler le préambule. Quelques modifications sont apportées à ce préambule, notamment sur la rédaction pour mieux faire passer le message, mais sans modifier l'esprit du préambule proposé. Vous trouverez la version finale de la charte en PJ.

Il y aura une dernière relecture avec une date limite pour que la mission égalité commence à en parler à la direction. Les derniers commentaires sont acceptés jusqu'au vendredi 29/09.

Question du cheminement : Cette charte doit passer au CSA, puis au CA. Les ODJ sont bien remplis donc elle ne sera sûrement pas discutée avant janvier (note a posteriori : sans doute discuté en décembre). Le CSA est en grande partie constitué de représentants du personnel. C'est un organe consultatif.

## **Le rôle des référents et référentes égalité**

C'est une question qui a été soulevée à plusieurs reprises, et ce depuis le début des commissions. Il y a la question de la valorisation de l'engagement des membres du personnel, notamment BIATSS, ainsi que celui des étudiants et étudiantes, qui doit passer par la définition des missions.

Plusieurs lettres de missions ou chartes d'engagement sont passées sur notre réseau de la CPED et nous avons compilé les propositions pour voir ce que vous voulez/pouvez faire en tant que référents égalité, dans le but de cadrer vos missions et vos rôles. Aymma Letellier présente brièvement les thèmes et questions soulevées par ces lettres de mission. Ce sont des documents qu'elle va vous transmettre pour initier une réflexion plus large et précise sur cette question, notamment en présence du DRH et de la VP RH lors de la prochaine réunion de la commission égalité en décembre.

Les thèmes principaux étaient : la mission et le rôle, la promotion des actions définies dans le plan d'égalité professionnelle, le lien ascendant et descendant entre la mission égalité et l'ensemble de la communauté universitaire, la participation aux réunions, la question d'un bilan annuel, les groupes de travail, les formations, les compétences souhaitées éventuellement, la nomination et la valorisation des engagements.

La discussion s'engage brièvement sur cette question. Marion Hanotel-Sauthoff explique que l'engagement au sein de la Commission est une expérience à valoriser, par exemple dans le cadre de concours.

Une étudiante, Maly Dufour, nous informe de la difficulté d'être sur un site distant et de devoir se rendre aux réunions de la Commission sur le campus 1, et la difficulté de devoir rater un cours. En cas de problème d'enseignement et de besoin de rater un cours, si une personne vous le reproche, il faut le faire remonter à la mission égalité car votre engagement fait partie de l'Université.

Brigitte Vallée interroge le lien entre les référents et référentes membres du personnel et étudiants et étudiantes qui font partie de la même composante. Il est vivement encouragé de créer un lien entre référents et référentes de la même composante, c'est nécessaire pour proposer des actions communes et échanger sur des points propres à sa composante.

Maly Dufour explique qu'il y a aussi un manque de connaissance de la commission en elle-même, elle a appris par hasard que la commission existait, autour d'elle personne n'est au courant. Diane Masson revient sur la multiplicité des communications institutionnelles, par exemple la CFVU envoie énormément de mails et il devient difficile de suivre ce qui nous intéresse. Au contraire, le rythme de la Commission égalité n'est pas aussi prenant. Mais le reste des envois noie les informations.

Michèle Molina raconte qu'en réunion de pré-rentrée lorsque la commission est mentionnée, comme la cellule d'écoute, cela intéresse beaucoup les étudiants et étudiantes.

Il faut trouver des moyens de faire connaître la mission égalité et le rôle de référents et référentes. La proposition est refaite de mettre en signature de mail « Référente égalité », « référent égalité », d'autant que nous avons désormais un logo que nous pourrons vous transmettre pour diffusion lorsqu'il sera finalisé. Ainsi, le rôle est visible même s'il reste à l'expliquer et faire le lien avec la Commission égalité.

Sur le mandat dans la cellule d'écoute ou la commission égalité, il faut aussi travailler la question de la durée de ce mandat, pour ne pas créer quelque chose de déséquilibré, mais qu'elles restent représentatives.

Diane Masson parle de la possibilité, notamment pour les référents et référentes étudiants, de se rendre dans les cours en amphithéâtres et faire du relais d'informations avec les différentes licences et masters pour dire que la Commission existe et informer des chantiers en cours. Selon vos possibilités, cette option est vivement recommandée. Les référents et référentes doivent s'emparer de leur rôle aussi selon leurs visions et leurs possibilités.

### **La question de la diffusion du violentomètre**

Aymma Letellier revient brièvement sur les violentomètres en présentant le contexte et le choix à faire. C'est une question qui avait été soulevée l'an passé, il faut que l'on discute de cette diffusion et du choix du modèle à diffuser. Il existe plusieurs versions du violentomètre, un classique sur les relations de couple, un sur les relations entre enseignants et étudiantes, certains ont de l'écriture inclusive, d'autres non... C'est une question à réfléchir pour en discuter en commission.

L'Université Lyon I a un violentomètre sur les relations de couple (en avant toutes, sur diapo) + le « Safe prof » (Nous Toutes de l'Université Paris Est Créteil/CPED/EAT...) + un sur les relations de travail (ville de Paris et plusieurs syndicats) <https://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/2022/11/21/violentometre/>

Université Clermont Auvergne : discriminomètre du DDD [https://www.uca.fr/medias/fichier/discriminometre-vf\\_1664875879680-pdf](https://www.uca.fr/medias/fichier/discriminometre-vf_1664875879680-pdf)

Existe en plusieurs langues ! <https://mairie10.paris.fr/pages/prevenir-les-violences-faites-aux-femmes-decouvrez-le-violentometre-15148> ; <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/ressource-externe-aucha/le-violentometre-en-langues-etrangeres>

Note a posteriori : nous avons aussi un réglosport qui sera diffusé notamment lors de l'évènement du 8 novembre et au SUAPS, peut-être en STAPS.

### **Réunions de la Commission égalité après décembre**

Il faut éviter de fixer les prochaines réunions le jeudi car nous avons déjà deux réunions ce jour (septembre puis décembre), pour tourner selon les indisponibilités fixes.

L'an passé, nous avons peu de monde en juin à la réunion, donc il est choisi de faire 2 réunions en avance par rapport aux calendriers passés, et une petite réunion de fin d'année :

- le mercredi 21 février de 14h à 17h,
- le mardi 16 avril de 14h à 17h,
- le jeudi 13 juin, de 14h à 15h30, avec une possibilité de visio

Si vous constatez que ces dates tombent sur vos périodes d'examens ou de stage, faites-le nous savoir.

Enfin, nous allons commencer à fixer des dates de réunion pour organiser le 8 mars (après les vacances d'octobre peut-être).