

COMPTE RENDU COMMISSION ÉGALITÉ DU 21 FÉVRIER 2024

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

Présents et présentes : Aymma Letellier, Chargée de mission égalité ; Karine Demarcq membre du bureau « Égalité, Diversité, Inclusion & Qualité de vie au Travail » au sein de la DRH ; Clémence Christin et Arnaud Travert, VP « Égalité, parité et vie citoyenne » ; Mathilde Lechevrel, VP santé, sport et qualité de vie au travail ; Sabine Crévits, référente égalité pour le CEMU et membre de la cellule d'écoute ; Michèle Molina, référente égalité pour l'UFR de Psycho et membre de la cellule d'écoute ; Jean-Sébastien Dubrulle, référent égalité pour l'IUT et membre de la cellule d'écoute ; Bruno Mantel, référent égalité pour l'UFR STAPS ; Anne Schneider, référente égalité et chargée de mission égalité pour l'INSPE ; Bénédicte Bréard, référente égalité BIATSS pour le Carré International ; Apolline Dodemand, référente égalité étudiante pour l'UFR SEGGAT et Présidente d'Ar'CaenCiel ; Muriel Gilardone, référente égalité enseignante pour l'UFR SEGGAT ; Brigitte Vallée référente égalité UFR Sciences ; Maria Castillo référente égalité UFR Droit et membre de la cellule d'écoute

Excusés et excusées : Marion Hanotel, Céline Vion, Sara Benoist, Amy Wells, Laurie Dienis, Alexandra Des-tais, Diane Masson.

Tour de table : chacun se présente

La séance commence par l'énoncé de l'ordre du jour.

LE PREMIER POINT PORTE SUR L'AVANCÉE DE LA CHARTE « ÉGALITÉ »

Une première étape a été franchie puisque la charte « égalité » a été votée au CSAE le 20 février 2024.

L'étape suivante et dernière étape est le passage en CA.

La dernière version de la charte est disponible dans l'Unicloud de la Commission égalité. Il y a peu de changement de fond par rapport à la version travaillée lors de la Commission égalité de septembre.

Il n'y a pas encore de date pour le vote du CA sur cette charte donc pas encore de date limite pour le dépôt des amendements des étudiants et étudiantes membres du CA sur cette charte. Lorsque le vote sera programmé, les membres du CA en seront informés une semaine avant et pourront déposer des amendements.

Il y a eu quelques remarques et échanges lors du CSAE : la charte porte spécifiquement sur les questions d'égalité H/F et ne met pas l'accent sur tout un tas d'autres discriminations.

La politique générale de l'Université pour le plan 2020-2024 était d'établir une Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuelle : elle se limite à ces problèmes-là.

Il n'y a pas grand-chose pour l'instant à l'Université sur les problèmes de racisme, bien que ça rentre dans le périmètre (par manque de temps, l'attention s'est surtout focalisée sur le problème du sexisme (mise en place de la cellule d'écoute ...)).

Le Gouvernement a lancé des plans nationaux : un plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et un plan contre les LGBTI+phobies. Ce sont des plans avec beaucoup d'annonces mais pas tellement de moyens. Ce sont des sujets sur lesquels il va falloir travailler.

Ces sujets ne figurent pas dans le préambule de la Charte.

Remarque : Il y a quand même beaucoup de corrélations entre les différents sujets.

Remarque : Certaines Universités doivent peut-être avancer plus vite, en fonction des situations auxquelles elles sont confrontées.

Les inégalités H/F sont plus faciles à objectiver statistiquement que les problèmes de racisme (statistiques ethniques interdites).

Lors du vote en CSAE, il y a eu différentes questions, sur lesquelles reviennent Arnaud Travert et Clémence Christin :

Question de l'obligation à la formation → incitation dans la Charte pour les membres du personnel, on a laissé le DRH répondre de manière réglementaire ;

Question sur le caractère contraignant de cette Charte → l'idée c'est qu'elle soit attachée au règlement intérieur et serve de point de référence pour ce qui est acceptable ou non.

On parle exclusivement d'H et F. Comment parler des autres, des personnes qui ne se reconnaissent ni dans « hommes », ni dans « femmes » ? Est-ce que des personnes ne se reconnaissent pas dans cette Charte ? Cadre binaire qui pourrait être généralisé pour l'ensemble des personnes même si des mesures parlent de « genre » au sens large.

La reconnaissance du sexisme ordinaire est écrite noir sur blanc et celle de la parentalité, indépendamment du congé maternité.

Il faut réfléchir à l'effet sur l'évaluation de la recherche.

BILAN SUR LES JOURNÉES DES 8 MARS ET 21 MARS

→ Aymma Letellier présente ce point. Cf Powerpoint assez complet. Un grand nombre d'évènements sont programmés comme des séances de self-défense (qui marchent bien). Dans les BU, il y aura des tables thématiques. Il y a une conférence gesticulée sur l'IVG, un atelier de craftivism, des conférences, ...

Il y a la semaine des féminismes qui est faite par d'autres organisations (SL Caen, Sud Education, Ateliers du genre, Main Violette).

Muriel Gilardone a travaillé avec le SUAC et la compagnie Noésis, dans le cadre d'un jumelage, sur les pratiques éco-féministes et éco-pédagogiques ; il y a un spectacle (déjà) complet ! le 11 mars à la Maison de l'étudiant ; le 20 mars à 18h30 : Paysage lors de l'équinoxe de Printemps → improvisation chorégraphique sous la galerie vitrée.

Le 21 mars débute une semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme au niveau national : des éléments sont programmés par le service culturel de l'Université.

Infos diverses : Il existe un partenariat avec le défenseur des droits qui, depuis janvier 2024, assure des permanences régulières les 2e et 4e mardi du mois dans le bât. B.

Il y a également un travail de partenariat avec le CIDFF (Centre d'information sur les Droits des femmes et des familles) qui concerne plutôt la cellule d'écoute, dans une volonté d'externaliser ces écoutes. Difficulté : le délai entre la prise de RDV et le RDV est souvent d'1 mois.

Idée : instaurer un partenariat global → une 1e convention a été écrite, qui doit être présentée au Président avec l'espoir qu'elle soit signée assez rapidement (avant la fin de l'année Universitaire).

Le CIDFF a des permanences partout dans la région, c'est aussi utile pour les personnes qui sont sur les sites délocalisés. La fédération nationale du CIDFF a une convention avec le ministère sur les questions d'écoute notamment.

Question : Quel est le lien entre la cellule et la formation, ce sont des formations pour qui et pour quoi ?
Réponse : La cellule d'écoute et tous ses membres.

BILAN DU PLAN PLURIANNUEL AVEC LE RAPPEL DES 5 AXES ET L'ÉNONCÉ DE LA MÉTHODE

Les mesures ont été classifiées en 4 catégories de couleur, de vert à rouge selon l'état d'avancement de réalisation : vert = achevées ou presque ; jaune = il existe des points de vigilance ; orange = en cours de réflexion ou mesures lancées mais résultats insuffisants et rouge = actions non réalisées.

Question : On n'envisage pas de rajouter des choses ? Réponse : On peut constater les manques pour alimenter le plan suivant.

Axe 1 (facultatif) : Gouvernance → jaune pour la vice-présidence dédiée à l'égalité, qui existe mais ...

Budget propre ? Il y a un budget mais qui n'est pas lié clairement à cette vice-présidence.

Réponse : Pour l'instant, ça n'a pas posé de problème mais ce n'est jamais très clair.

La Commission égalité : existe et fonctionne bien (vert). Consolidation ?

La Charte égalité (vert) est bien avancée.

Communication et concertation : diffusion des documents, actions et boîte à idées (orange).

Des actions fonctionnent mais d'autres moins.

La plateforme « je participe » existe mais est peu utilisée.

Idee : rendre compte ou échanger au moins une fois par an avec la composante ou le service pour systématiser les échanges au niveau des composantes et des services. Pour l'instant, on ne répond qu'aux sollicitations. Quelque chose est en cours sur le campus 2 ; quid du campus 1 ? La diffusion de la Charte sera peut-être l'occasion de proposer des présentations un peu plus systématiques.

On arrive à communiquer mais, bien qu'on essaie de s'y prendre très à l'avance sur le culturel et l'évènementiel, on se retrouve dans une situation où on n'aura peut-être pas d'affiche parce qu'on n'arrive pas à boucler le programme assez tôt.

Question : La vie citoyenne doit-elle être au même niveau que l'égalité et la parité ?

Projet Université ouverte → il y a eu des conférences-débats mais il n'y a pas de mise en œuvre de ce projet. Le porteur du projet a changé d'établissement.

Question : Est-ce vraiment à la vice-Présidence égalité/parité de porter ce projet ?

Question : Faire plus d'actions transversales entre services ? jumelage

Ce serait bien de faire un appel à propositions

Remarque : Avoir un budget propre serait intéressant pour porter de grands projets à l'échelle de l'établissement.

Il y a un besoin de structuration.

AXE 2 : LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Il y a un index égalité qui doit être obligatoirement calculé et publié sur les sites des Universités depuis le 1er janvier 2024 et qui est basé sur les écarts moyens de rémunération F/H pour les titulaires et les contractuels et sur les écarts entre les 10 plus hautes rémunérations de l'Université : notre note est 84/100. C'est l'écart entre les 10 plus hautes rémunérations qui explique cette note.

Détail : fonctionnaires → 39/40 ; non-titulaires → 28/40 ; 10 plus hautes rémunérations → 4/20 : comment est-ce calculé ? On n'a pas d'idée des chiffres des autres Universités. Que faire pour résorber cet écart ? Des sanctions financières sont prévues par l'État en-dessous d'un seuil.

Politique d'attribution des primes (orange) : nous n'avons pas d'éléments sur le maintien des primes au retour de congé maternité.

Favoriser dans le respect du cadre réglementaire l'opportunité d'attribution des primes aux emplois les moins rémunérés : on a comparé les primes entre 2019 et 2022 → les écarts de primes ont beaucoup diminué (effet RIPEC). Il y a plus de femmes chez les BIATSS que chez les EC donc l'écart est plus grand entre les F et les H.

À l'avenir, il faudrait veiller à ce que l'attribution des primes se fasse pour les personnels les moins rémunérés.

L'écart entre les titulaires et les contractuels s'est accru : la cause probable est la RIPEC.

L'écart des primes entre les H et les F a augmenté entre 2019 et 2022 parce que la part des primes attribuées aux personnels BIATSS a diminué.

On n'a pas d'informations sur les biais de genre pour la RIPEC.

Attribution paritaire des promotions et prise en compte de la parentalité dans l'évaluation de l'activité de recherche (orange) : parentalité : pas d'info ; parité : pas de données pour les BIATSS.

Clémence présente les chiffres et diagrammes qu'elle a élaborés.

On constate une amélioration de la parité dans l'attribution des promotions pour les MCF et les PU 1e classe mais pas pour les PU CE.

Il y a eu plus de candidates donc rattrapage pour les MCF HC. En 2022, 30% des F qui pouvaient y prétendre se sont portées candidates. Les H ont tendance à candidater plus. Cet écart se réduit dans les dernières années.

Idem pour les PR 1e classe.

Pas d'augmentation des candidatures de F pour les PU CE. La situation se dégrade.

Pour les BIATSS, pas de données de comparaison. Il y a moins d'H parmi les BIATSS.

Pistes d'amélioration : Favoriser la progression de carrière des femmes et le recrutement des femmes au poste de PU.

AXE 3 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

1) Parité rigoureuse des COS (Comités de Sélection des EC) et jury → vert : comme c'est une obligation, on est partis du principe que c'était respecté.

2) Favoriser l'accès des F au corps des PU → objectif d'augmentation à 35% en 2025.

Campagnes d'informations sur les biais de genre auprès des COS : des questionnaires ont été distribués ; il n'y a pas encore de retours.

Idee : améliorer la procédure, reconduire les années suivantes et améliorer.

On constate une amélioration de la proportion des femmes PU en 2022 : 27% (PU PH : 25%) sans doute due au repyramidage. L'objectif de 35 % ne sera probablement pas atteint en 2025.

Ce taux de 35% a, a priori, été fixé de façon arbitraire et ne correspond pas au taux de départ.

Dans le RSU, il n'y a pas de données genrées par discipline.

Dans le nouveau plan pour 2027, le taux a été ramené à 30%.

3) La politique d'attribution des CRCT (Congés pour Recherche et Conversion Thématiques) :

On n'a pas de données sur l'attribution privilégiée des CRCT aux femmes au niveau local.

Au niveau national, il y a des CRCT qui sont réservés pour le retour des congés maternité.

Localement, la Vice-Présidence n'a jamais été associée aux discussions sur l'attribution des CRCT. Or, cette disposition figure dans le plan pluriannuel.

4) Gouvernance paritaire :

Favoriser l'accès des F aux emplois de Direction et un système de gouvernance paritaire par composantes et unités de recherche → Il manque énormément d'éléments mais si l'on regarde sur les 10 dernières années, il n'y a pas d'augmentation significative de CRCT attribués à des femmes. Par contre, il y a + de délégations CNRS.

Il y a 12 composantes, Instituts et Écoles à l'Université de Caen. Si l'on prend l'équipe de Direction dans son ensemble, on a la parité (45% de F) mais c'est une parité en trompe l'œil car il y a seulement une directrice de composante, mais 70% des DAC sont des femmes. En ce qui concerne les directions adjointes, on a la parité.

Il faudrait des chiffres sur les années précédentes pour connaître l'évolution.

Les référents et référentes égalité peuvent remonter qui étaient leurs directions de 2019 pour aider à ce travail.

Directions de départements et de Pôle : pas de parité → moyenne : 38 % avec de grosses différences entre les UFR.

Unités de recherche : pas de parité (environ 20%).

Pour les Pôles ? 3 Pôles (HSS, Sciences et technologie, Biologie et imagerie) : pas de parité (environ 38%)

BILAN : pas de gouvernance paritaire.

Question : Et en ce qui concerne les Directions de laboratoires ?

Présenter ces chiffres pour savoir où on en est peut avoir un effet de prise de conscience. L'Université peut avoir sa part. Il y a une réflexion à mener.

Intervention : souvent, les fonctions prestigieuses, ce sont les hommes et les coordinations de cours, ce sont les femmes.

La charge d'enseignement et la charge de travail sont à regarder : par exemple, la cellule d'écoute est constituée très majoritairement de femmes et il n'y a pas de rémunération pour en faire partie.

Idée : Regarder du côté des salaires.

5) Manifestations, recherches pour promouvoir la mixité des métiers : vert

Expositions, portraits de chercheuses, cycle de conférences, colloque Françoise d'Eaubonne (stéréotypes liés au genre) ... Mesures variées réalisées et ça peut être l'occasion dans le bilan plus complet de valoriser tout ce qui a été fait sur ces sujets.

AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE :

La prise en compte des congés maternités et parentaux pour évaluer la recherche est inscrite dans la Charte.

Politique de soutien à la parentalité : globalement jaune sauf pour le Guide des parents (vert) ; la réflexion sur la mise en place de formes de garde et accompagnements ponctuels n'est pas lancée pour le moment.

Favoriser une organisation du temps plus flexible : pas vraiment de données pour les parents d'enfants en situation de handicap ou de jeunes enfants. Un questionnaire sur la parentalité va bientôt être envoyé aux membres du personnel et sera ensuite analysé dans le cadre d'un stage de Master (mars) ; une réflexion doit être menée sur une incitation aux dons de jour de repos.

Intervention : pas mal de parents prennent le mercredi ou télétravaillent le mercredi (ITRF), notamment chez les BIATSS.

Accompagner la menstrualité au travail par la mise à disposition de protections périodiques gratuites : ce dispositif est disponible pour les étudiants, étudiantes dans les bibliothèques et les toilettes.

Intervention : quid des congés menstruels ? Le cas d'une doctorante qui a eu une baisse de salaire à cause d'arrêts dus à une endométriose est soulevé.

Cette question est prise en compte pour les personnels dans la Charte : accord facilité de demandes de jours de congé, de reports d'heures de travail ou de télétravail ponctuel.

AXE 5 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, HARCÈLEMENTS ET VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

(EN JAUNE PARCE QUE TOUT PEUT S'AMÉLIORER)

1) Améliorer le dispositif de repérage → ne concerne que les VSS.

L'amélioration est continue : une réflexion est menée sur la protection des données, avec un GT sur le processus.

Et après la cellule d'écoute ? Comment faciliter la mise en œuvre d'enquêtes administratives ? En essayant de constituer un vivier de personnes disponibles pour faire ces enquêtes.

Travail de formations.

2) Renforcer le sentiment de sécurité des femmes sur l'ensemble du campus → marche exploratoire réalisée en 2021.

Question : Y a-t-il eu un bilan ?

Réponse : non.

Cela fait appel à l'aménagement des campus. L'idée est que ce soit pris en compte dans les demandes de la CVEC ; ça devait entrer aussi dans le projet de développement durable (éclairage des campus)

Question : Il n'y a pas une Commission « développement durable » ?

Réponse : Il y a une Vice-Présidence et des référents. Nous sommes labellisés. Maintenant, nous devons entrer dans la phase d'application des mesures qui ont été proposées.

Remarque : Il n'y avait pas eu vraiment de consensus autour de cette marche exploratoire : les questions d'aménagement du campus ne sont pas vraiment reliées à celles du processus d'égalité. C'était un dossier compliqué.

3) Sensibiliser davantage aux discriminations, violences sexistes et harcèlements → campagnes régulières d'information et de sensibilisation, guide de communication non-sexiste sur le site internet et UE facultatives et pluridisciplinaires d'études sur le genre.

Globalement, les campagnes existent (affiches dans les sanitaires) mais sont à systématiser. À l'UFR Droit, c'est bon ; à l'IUT, elles ont été posées mais commencent à disparaître au bout de 8 semaines. Cela pose la question du format de l'affichage.

La formation à la communication non-sexiste n'existe pas dans le Plan de formation mais on a quand même un Guide d'écriture égalitaire qui est accessible sur le site de l'Université mais qui n'est pas très connu. L'écriture égalitaire n'est pas généralisée.

Remarque : Il y a aussi le forum sur la santé sexuelle et la vie affective qui est organisé tous les ans par le SSE et qui peut permettre un repérage.

Les UE existent, elles fonctionnent bien mais on a pu constater depuis quelques années qu'il y avait un certain nombre de menaces vis-à-vis de ces UE. Ça peut être des problèmes d'organisation mais aussi des réactions, notamment dans les équipes enseignantes sur l'intégration de ces UE dans un corpus disciplinaire.

C'est une réussite du Plan mais il faut une vigilance et il faut mieux asseoir ces propositions pour qu'elles soient mieux protégées.

Remarque : Les UE sont trans-UFR ou départements donc il avait décidé d'un moment (vendredi après-midi) pour gêner le moins possible les UFR, pourtant il y a encore des cours obligatoires en face donc ce n'est pas simple.

C'est aussi lié au fait qu'une UE, c'est forcément porté par une UFR ; il n'y a pas de possibilité d'avoir un co-portage. Réflexion : Comment co-porter ce type d'UE ?

Remarque : On avait aussi parlé d'une page ou d'un lieu sur le site de l'Université où on puisse en parler.

Question : Combien d'UE y a-t-il ?

Réponse : Actuellement 36, pensées comme des UE de personnalisation en fin de licence (licence 3).

Ce sont 2 UE facultatives sur chaque semestre de L3, qui peuvent être choisies librement à la place d'une UE de renforcement disciplinaire ou d'ouverture.

Remarque : À l'UFR de Pharmacie, il y a un créneau horaire où ne sont positionnées que les UE librement choisies. Ça demande une gestion collective mais ça marche bien.

Remarque : Sur une seule UFR parce que selon les UFR, ça peut être déjà compliqué mais si on rajoute qu'il y a deux UFR différentes à l'UFR Santé, les emplois du temps peuvent ne pas être conçus de la même façon.

C'est une incitation forte du Ministère de créer des études sur le genre par des créations de postes d'EC et généraliser pour tous et toutes les étudiants et étudiantes des enseignements sur le genre pour contribuer à la lutte contre les préjugés sexistes.

Idée : Banaliser une demi-journée.

La Présidence est favorable mais il y a une autonomie des composantes.

Question : Il n'y avait pas la création d'un DU en cours ?

Réponse : C'est vraiment embryonnaire.

Remarque : Ceux qui ont eu un enseignement sur ça vont utiliser ce qu'ils ont appris dans leur discipline donc c'est bien de ne pas toujours cloisonner.

Remarque : En STAPS, souhait d'ajouter des éléments de sensibilisation mais en fait, pour la plupart de nos mentions on est obligés : toutes les formations, dans le cadre de la protection de l'enfance (animateur, éducateur...), tous ceux qui sont amenés à intervenir avec des enfants ont obligation d'avoir des éléments sur les VSS.

Question : À l'INSPE, il y a un module obligatoire, je crois ?

On est en discussion avec le Collège des Écoles doctorales pour rendre obligatoire une formation autour des VSS, des discriminations.

Question : La discussion aura-t-elle lieu dans l'ensemble des Écoles doctorales ?

Réponse : Discussion avec le vice-président du Collège. C'est lui qui interagira ensuite avec les Écoles doctorales.

Une proposition de méthodologie pour construire le futur Plan a été faite lors du CSAE puisqu'il faut qu'il y ait négociation avec les représentants du personnel.

L'idée c'est de faire deux réunions de GT avec des personnes de la Commission égalité volontaires pour travailler sur ce futur Plan avec des réunions mi-mars et en avril, pour un retour en commission le 16 avril. Les GT servent à proposer des éléments d'un Plan qu'on pourra ensuite proposer au CSA pour 3 GT avec des membres du CSA. Construction de ce plan d'ici fin septembre/début octobre.

Le nom des personnes intéressées pour participer à ces GT est noté.

D'ici mi-mars, il va falloir qu'on présente bien le cadre.

Le cadre est le même : les 4 axes obligatoires. L'idée c'est d'élargir, garder un axe « gouvernance » et voir la possibilité de mettre un axe spécifique par ex. pour les usagers/usagères.

En fait, il y a l'organisation du Plan et ce qu'on y met. On va vous envoyer le référentiel du Ministère pour vous donner des idées. On peut déjà diviser par axes et faire une 1e partie de brain-storming général.

Idée : Voir les Plans qui ont été faits dans les autres Universités. Être inventifs et réalistes car il faut construire un bilan à la fin du plan.

ÉLARGISSEMENT DE LA COMMISSION À D'AUTRES QUESTIONS

Il y a des questions qui sont moins abordées comme les LGBTI+phobies ou le racisme, avec des discriminations qui ne sont pas encore dans les attributions de la cellule d'écoute. Il va falloir qu'on s'ouvre à toutes ces questions.

Sur les difficultés rencontrées par les personnes LGBTI+, il y a eu un GT au niveau national avec la CPED (Conférence Permanente des Missions Égalité Diversité) : 2 ou 3 sessions sur le prénom d'usage, les parcours scolaires. Une session est prévue sur la visibilité / être out dans les études ou le travail, une réflexion sur les enjeux dans les cellules d'écoute et le recensement des ressources et des acteurs.

L'idée à l'UCN c'est de faire un GT sur les enjeux rencontrés par les personnes LGBTI+, pour construire un événement autour du 17 mai (date à laquelle l'OMS a retiré l'homosexualité des maladies mentales). Le premier objectif est de créer ce premier événement, et le GT pourra continuer à travailler sur différents sujets selon les enjeux rencontrés et soulevés.

Il y a un vrai travail d'explication à faire → cas du nom d'un étudiant sur un mémoire avant et après transition.

Il n'y a pas de GT sur le racisme prévu pour le moment. Mais cette question peut être travaillée au sein de la Commission, dans le nouveau plan d'action égalité, au travers des événements, ... Il faudra consolider ce travail.

Question : Pour les GT sur les LGBTI, ne faudrait-il pas prévoir des GT en non-mixité ?

Réponse : De temps en temps peut-être. Il faut que ce soit très flexible.

Remarque : Un harcèlement ressemble à un autre, je les mettrai tous dans le même panier.

Réponse : Non. Les conséquences ne sont pas forcément les mêmes.

Question : Est-ce qu'il faut faire de la non-mixité dans un GT ? Ce n'est pas un groupe de parole.

Réponse : Pour faire remonter les spécificités.

Remarque : On n'est pas représentatifs pour discuter du racisme : on n'a pas la même perception.

L'idée serait d'inviter des associations, des étudiants étudiantes, des collègues confrontés et confrontées directement à ces problèmes.

Proposition de mettre un drapeau trans le 31 mars sur le mât, voir le long de la galerie vitrée.

Réponse : Pour mai, ce sera peut-être faisable mais mars, c'est un peu court.

Sonder la Présidence sur le sujet.

Un evento est transmis pour fixer la première réunion du GT LGBTI+.

La séance se termine par la détermination de date de la prochaine Commission égalité

- 16 avril toujours ok
- juin : modification pour le 18 juin 2024, de 14h à 15h30.