

# Université Gustave Eiffel



Bilan d'activité de la mission Égalité de l'Université Gustave Eiffel 2021-2022

# Table des matières

Un re	enforcement de la mission Égalité	4
~	La nomination d'une vice-présidente Égalité	4
✓	Le recrutement de personnes expertes et le développement de la lutte contre les	
dis	criminations	4
✓	Organiser le travail en équipe	4
✓	La formation des membres de la mission Égalité	5
~	Co-construire une politique d'égalité au cœur du nouvel établissement	5
~	Gouvernance de l'égalité : la création d'un réseau de sentinelles égalité	6
~	Un travail en réseau en dehors de l'établissement	6
~	Un site internet dédié	7
Les a	activités de la mission Égalité	9
✓	Comment ? Transversalité, réactivité et travail pour l'ensemble des personnels et de la	
cor	mmunauté étudiante	9
~	L'élaboration et l'adoption du plan en faveur de l'égalité 2021-2023	10
~	Des efforts budgétaires	12
~	La lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	12
L	La communication et la mise à disposition d'outils de prévention	12
	Un flyer pour chaque campus	13
	Une vidéo de sensibilisation aux violences et de présentation du dispositif de signalement .	14
	Des outils partagés créés par des organismes partenaires	14
[	Des actions de sensibilisation et de formation	16
	Pour la communauté étudiante	16
	Pour les personnels	17
L	L'adhésion au projet d'enquête ACADISCRI	18
E	Bilan du dispositif de signalement des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	19
	L'évolution du dispositif	19
	Une fiche ressources pour trouver de l'aide en cas de violences	19
	Bilan 2021 des signalements de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles	20
	Des chantiers d'accompagnement 2021-2022 en cours de réalisation	21
✓	Une étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de	
ľur	niversité	21
✓	La création et la diffusion d'un guide d'aide pratique à l'usage du langage égalitaire	23

## Bilan d'activité de la mission Égalité – Mai 2022

C	Conclusion 28						
	✓	L'égalité au niveau international et la valorisation de la recherche	27				
	(01	IDES)	26				
	~	La création d'un Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur					
	✓	La lutte contre la précarité menstruelle	25				
	✓	Le premier Mois de l'égalité	24				

# Un renforcement de la mission Égalité

## ✓ La nomination d'une vice-présidente Égalité

En 2021, le Président a nommé **une vice-présidente Égalité** traduisant l'engagement fort pris par l'établissement et ses instances représentatives en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles. **Caroline Trotot**, auparavant référente égalité, occupe désormais cette fonction par décision du Conseil d'administration de mars 2021.

# ✓ Le recrutement de personnes expertes et le développement de la lutte contre les discriminations

Pilotée par Caroline Trotot, Vice-présidente Égalité, l'équipe de la mission Égalité a été renforcée en personnels avec l'arrivée d'une cheffe de projets mission Égalité à temps plein, Maëva Ballon (avril 2021) et le recrutement d'une chargée de projets Discriminations et Égalité dans le Supérieur, Louise Bourgoin (décembre 2021), dont le poste est financé pour deux ans pour la création d'un Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES), piloté par Yannick L'Horty, chargé de mission délégué aux questions de discriminations.

En parallèle, la mission Égalité a accueilli deux étudiantes en emploi étudiant, Marguerite Andrieu (décembre 2020 à juillet 2021) et Mélanie Brunet (depuis janvier 2022), en appui à la communication et à la valorisation des actions pour l'égalité.

## ✓ Organiser le travail en équipe

Pour organiser l'activité de la mission Égalité, des réunions hebdomadaires de travail ont été mises en place réunissant par visioconférence l'équipe composée d'Isabelle Decalonne, référente égalité de l'ex-IFSTTAR au sein de la DGD AJI (campus de Lille), de Thierry Fragnet, chargé du suivi de la politique d'égalité pour le cabinet de la présidence (campus de Marne-la-Vallée), de Maëva Ballon (campus de Marne-la-Vallée) et de Louise Bourgoin (campus de Marne-la-Vallée). Avant chaque réunion un ordre du jour provisoire est élaboré. Un compte-rendu est rédigé de manière tournante par l'un des membres et il est partagé par la suite entre l'ensemble des membres de la mission Égalité.

# ✓ La formation des membres de la mission Égalité

La formation a constitué un axe central de développement pour l'année 2021. A ce jour, l'ensemble des membres de l'équipe a participé à la formation d'une journée sur l'appréhension des violences sexistes et sexuelles (VSS Formation) et à des formations d'1h30 ou d'une demi-journée sur l'égalité et la déconstruction des stéréotypes et des biais de genre (Adoc Métis ou EGAE). Trois membres ont participé à la formation d'une journée sur l'accueil et l'écoute de la parole des victimes de violences sexistes ou sexuelles (VSS Formation - 6 décembre 2021). Une personne a participé à la formation relative à la procédure disciplinaire dispensée dans le cadre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles porté par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (Jurisup - 7 décembre 2021) ainsi qu'à une formation en interne sur l'accueil des personnes en situation de handicap (9 novembre 2021). Un autre membre a participé à une formation de deux jours sur le sexisme et les LGBTphobies (Centre Hubertine Auclert – 14 et 15 avril 2022).

# ✓ Co-construire une politique d'égalité au cœur du nouvel établissement

L'égalité concerne toutes les activités de l'établissement, toutes ses composantes et tous ses sites. La mission Égalité travaille avec les référentes égalité des écoles (École d'architecture de la ville & des territoires Paris-Est, École des Ingénieurs de la Ville de Paris, ESIEE Paris, École nationale des sciences géographiques). Plusieurs réunions ont eu lieu en fonction des besoins pour répondre aux urgences et pour construire des actions. Les référentes sont membres du comité de pilotage et de suivi du plan égalité de l'Université ainsi que du réseau des sentinelles égalité, créé pour permettre d'avancer dans la co-construction de la politique d'égalité.

En 2021 et 2022, l'équipe de la mission Égalité a participé à de nombreuses réunions de présentation au sein de différents collectifs de travail, d'instances de l'Université et auprès des représentant·es des étudiant·es. Ces présentations ont aidé à une meilleure connaissance des activités et des fonctions portées par la mission Égalité. Elles ont permis de débattre, d'engager des réflexions et d'améliorer les dispositifs existants avec les collègues de travail et la communauté étudiante autour de la prévention des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, de la correction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ou encore de l'utilisation du langage égalitaire.

# ✓ Gouvernance de l'égalité : la création d'un réseau de sentinelles égalité

En janvier 2021, la mission Égalité a lancé un appel à candidature auprès de toutes les composantes et tous les services visant à créer le réseau des sentinelles égalité, à l'image du dispositif mis en place par l'École d'architecture de la ville et des territoires Paris-Est.

Par étymologie, la sentinelle est une personne qui écoute et prévient les autres. Elle travaille avec la mission Égalité et le réseau des sentinelles de l'Université Gustave Eiffel pour œuvrer au déploiement d'une culture de l'égalité dans l'établissement. Chacune et chacun peut s'adresser à elle pour toute question ou problème.

Les sentinelles ont bénéficié et bénéficieront, au cours des mois et au travers de la mise en œuvre des actions prévues dans le plan Égalité de l'Université, de **formations** à la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, aux différentes problématiques de l'égalité, ainsi qu'à l'écoute sur la base du volontariat.

Le réseau des sentinelles égalité s'est réuni régulièrement au cours de l'année 2021 (en mai, septembre et novembre) ainsi que le 13 janvier 2022. Il a été sollicité pour définir les actions prioritaires à mettre en place dans les composantes ou services respectifs dès la rentrée de septembre.

Fort d'une soixantaine de membres, le réseau s'est peu à peu étoffé au cours des mois et poursuit sa croissance. En mai 2022, sur les **66 sentinelles égalité** identifiées, **46 avaient suivi au moins une formation sur l'appréhension des violences sexistes et sexuelles**. Enfin, en 2022 un travail de réalisation d'un kit à destination des sentinelles égalité était en cours d'élaboration.

### ✓ Un travail en réseau en dehors de l'établissement

Convaincue de l'importance des activités collectives et du partage d'expériences, la mission Égalité a renouvelé en 2021 l'adhésion de l'Université à la Conférence permanente des chargé·es de mission égalité et diversité (CPED) et a engagé l'ensemble de l'établissement dans une adhésion au Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes.

Caroline Trotot et Maëva Ballon ont participé aux rencontres nationales de la CPED des 25 et 26 juin ainsi que des 1er et 2 décembre 2021. Intégrés à la liste de diffusion (mail) de la CPED, les membres de la mission Égalité peuvent échanger autour de leurs pratiques professionnelles avec leurs homologues d'autres établissements d'enseignement supérieur ou de recherche.

### ✓ Un site internet dédié

Le site internet de la mission Égalité <a href="https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/">https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/</a> a été créé et mis à disposition fin septembre 2020. L'année 2021-2022 a été celle de l'alimentation de premiers contenus et de communications sur l'existence du site.

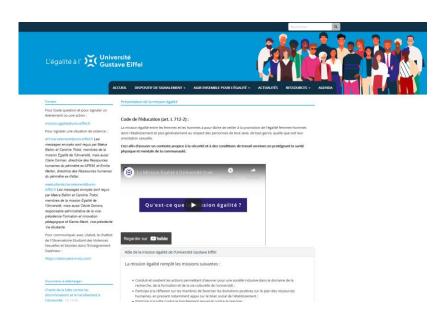
Il s'adresse aux personnels, aux étudiants et étudiantes ainsi qu'aux personnes extérieures à l'Université voulant s'informer des actions menées au sein de notre établissement. Il met à disposition des ressources produites par l'établissement ou par d'autres institutions, qui sont utiles aux activités des personnels et du public étudiant. Il sert également à valoriser les activités de l'établissement concernant l'égalité. Toute personne de la communauté universitaire peut proposer la diffusion et le partage d'une initiative ou d'un événement en lien avec les thématiques portées par la mission Égalité.

Les grandes parties qui le composent actuellement sont :

- Le dispositif de signalement des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles. La page décrit la procédure pour signaler une situation de violence ainsi que les contacts utiles pour trouver de l'aide.
- Agir ensemble pour l'égalité. On y retrouve nos engagements et nos actions comme par exemple le plan en faveur de l'égalité 2021-2023 de notre université (téléchargeable en français et en anglais) ainsi qu'une aide pratique à l'utilisation du langage égalitaire.
- Les actualités en lien avec l'égalité.
- Des ressources en matière d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles : vidéo de présentation du dispositif de signalement, flyers de présentation de la mission Égalité, rapports de recherche scientifiques, etc.

En tant que site dédié, la force du site internet de la mission Égalité repose sur son autonomie d'alimentation (autant de contenus que de régularité de publication) et sur sa reconnaissance par l'ensemble des acteurs et actrices de l'Université.

Parallèlement une rubrique a été créée sur l'intranet et un renvoi est opéré vers le site satellite.



Page d'accueil du site de la mission Égalité, consultée le 28 février 2022

# Les activités de la mission Égalité

# ✓ Comment ? Transversalité, réactivité et travail pour l'ensemble des personnels et de la communauté étudiante

Repérer les inégalités de traitement au sein de notre établissement et y mettre fin nécessite un travail conjoint de la mission Égalité avec l'ensemble des services et composantes de l'université. La transversalité des thématiques d'égalité et de lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, la multiplicité des publics concernés (communauté étudiante et personnels de l'ensemble des campus) impliquent une mise en œuvre des actions avec les entités fonctionnelles (Direction générale des services, Secrétariats Généraux Délégués, Directions Générales Déléguées aux Ressources Humaines, aux Affaires Juridiques et Institutionnelles, à l'Informatique et au Numérique, CIPEN, Directions de la communication, des affaires financières et de l'achat public, etc.) et une articulation du travail avec les entités opérationnelles de l'Université en charge notamment de l'accompagnement médico-psycho-social du public étudiant et des personnels (Service de Santé Universitaire, Service d'action sociale, etc.) mais aussi avec les composantes de formation et de recherche et les services de la Direction générale déléguée Scolarité, Orientation, Insertion et Vie Étudiante, les missions Arts et Culture et Développement Durable et Responsabilité Sociétale ou encore les vice-présidences Vie Étudiante et Vie de Campus, Formation et Innovation Pédagogique et Partenariats et Professionnalisation.

Une des forces de la mission Égalité repose sur sa réactivité. Une attention particulière est portée aux multiples sollicitations des personnels et de la communauté étudiante pour faire vivre collectivement l'égalité et construire ensemble des actions. En effet, faire de l'égalité une réalité au sein de notre université ne peut pas reposer que sur les seuls membres de la mission Égalité. Dès la création de l'Université Gustave Eiffel, la mission Égalité a travaillé de concert avec les référentes égalité des écoles et les élu.es au Parlement étudiant. Des actions communes de sensibilisation des étudiant·es aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles ont ainsi pu être réalisées. La mission Égalité s'appuie également sur un réseau de près de 65 sentinelles égalité. Composées d'agentes et d'agents de statuts et de fonctions très différentes, ce réseau de proximité joue un rôle essentiel d'information et de relais sur les questions d'égalité au sein de leur entité de travail.

# ✓ L'élaboration et l'adoption du plan en faveur de l'égalité 2021-2023

Après sa constitution et une réunion de lancement en décembre 2020, le **comité de pilotage** du plan pour l'égalité, au travers d'une composition représentative des entités, personnels et étudiant·es, s'est réuni cinq fois sous la **présidence d'Hélène Jacquot-Guimbal,** Présidente par intérim de l'Université (composition : <a href="https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite.univ-gustave-egalite/Composition du comite de suivi Egalite 01.pdf).

Il a décidé de la création de trois groupes de travail (GT) : un GT Ressources Humaines (Promotions et rémunérations, piloté par les ressources humaines), un GT Temps privé / temps professionnel piloté par la présidence et la DGS et un GT Lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, piloté par Caroline Trotot, référente Égalité pour l'établissement, devenue Vice-présidente Égalité.

Comité de pilotage et groupes de travail ont, par leurs réflexions, alimenté le plan pour l'égalité 2021-2023. Le plan a été présenté dans les instances statutaires de l'Université une première fois pour discussion et recueil de propositions de modifications ou enrichissements, puis une seconde fois pour avis. Le plan a également été présenté au collège de la recherche et au collège des formations ainsi que dans les comités consultatifs locaux (CCL) de Bron, Lille, Méditerranée, Nantes.

Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes Calendrier de consultation des instances								
Instance	Premières discussions	Examen formel (vote)						
CHSCT Commun	19 mars	28 mai (avis)						
CT Commun	9 avril	4 juin (avis)						
Parlement étudiant	6 mai	10 juin (avis)						
Conseil académique	15 avril	17 juin (avis)						
Conseil d'administration	-	24 juin (adoption)						

Le document a été adopté à l'unanimité dans toutes ces instances, manifestant le fort soutien de la communauté.

Une fois cette étape franchie, le comité de pilotage a été transformé en comité de suivi du plan, veillant à la mise en place des actions prévues et annoncées dans le document et à en faciliter le suivi des indicateurs. Il s'est réuni une première fois le 22 novembre 2021 et une seconde fois le 17 mai 2022.



Page de garde du plan pour l'égalité 2021-2023

### Des chantiers en faveur de l'égalité professionnelle ont été initiés :

- généralisation des données administratives genrées relatives aux personnels ;
- étude relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- utilisation d'un langage égalitaire dans la rédaction des fiches de poste ;

- lutte contre les biais inconscients dans les processus de recrutement ou de promotion par la construction et la diffusion de statistiques genrées ainsi que la sensibilisation des comités de sélection ou des jurys;
- lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

## ✓ Des efforts budgétaires

Les actions prévues dans le plan ont fait l'objet d'un chiffrage, notamment en matière d'actions de formation. Un **budget 2022 dédié à la formation** à l'égalité et à la prévention des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles à destination des personnels et des étudiant·es a été prévu dans le budget de l'Université voté en Conseil d'administration. Il est de **54 000 euros**.

La mission Égalité dispose par ailleurs d'un budget de 20 000 euros.

# ✓ La lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

La lutte contre les violences est **un axe prioritaire** des plans pour l'égalité. En effet, les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles sont la forme la plus grave des inégalités et l'Université est responsable comme employeur des conditions de travail des personnels et comme organisme de formation des conditions d'études du public accueilli. De plus, les violences font partie des freins à l'égalité dans le déroulement des carrières et à la mixité des formations et des métiers. **On ne peut donc pas corriger les inégalités**, en travaillant sur les autres axes du plan, **sans consacrer un effort primordial à la lutte contre les violences.** 

### La communication et la mise à disposition d'outils de prévention

La mission Égalité communique régulièrement auprès des personnels et du public étudiant. Pour cela, tous les moyens de communication sont utilisés. Depuis juin 2021, **quatre lettres d'information** en ligne de la mission Égalité ont été envoyées à l'ensemble de la communauté universitaire. Pour chaque événement, **des actualités** ont été rédigées et mises en ligne sur le site **intranet** de l'Université. **Des courriels et des articles sur les différents réseaux sociaux** de l'établissement (Linkedin, Instagram, etc.) par le biais de la direction de la communication sont régulièrement effectués. Enfin au cours de l'année 2021-2022, la mission Égalité est **intervenue** dans de nombreuses **réunions de travail ou salles de cours**.

L'équipe de la mission a créé des outils permettant de rappeler les informations utiles au signalement des violences et à l'orientation des victimes. Ils permettent également de diffuser des contenus contribuant aux actions de prévention. Sont aussi relayés des outils créés par d'autres organismes. L'ensemble de ces ressources est mis à disposition sur <u>le site internet de la mission Égalité</u> (flyer, affiches, vidéo, fiche ressources, présentation power point de la mission Égalité par les sentinelles, violentomètre, ...). Ils s'adressent aux personnels et à la communauté étudiante.

### Un flyer pour chaque campus



1ère et 4ème page du flyer de la mission Égalité

Un flyer a été créé pour faire **connaître la mission Égalité et aider les étudiant-es ainsi que les personnels**. Il contient toutes les informations utiles pour trouver de l'aide en cas de violences sexistes et sexuelles, les recours dans l'Université et en dehors. On y retrouve les numéros d'appels d'urgence, les coordonnées des associations et il est décliné pour chaque campus de l'Université, en français et en anglais, ainsi que les écoles : ESIEE Paris, EIVP et ENSG.

Fin 2021, entre 5 et 10 exemplaires par personne ou entité du flyer en français ont été envoyés par courrier interne et courriel aux sentinelles égalité, aux personnels et services en charge de l'accompagnement médico-psycho-social des victimes de violences, aux directions de campus, à l'ensemble des services administratifs et plus particulièrement aux services en contact avec des étudiant·es, à l'ensemble des responsables administratif·ves des composantes de formation et de recherche ainsi qu'à la gouvernance.

# <u>Une vidéo de sensibilisation aux violences et de présentation du dispositif de signalement</u>

<u>Une vidéo sur les violences sexistes et sexuelles</u> a été créée par le service média de la DGD CIPEN pour présenter la mission Égalité de l'Université Gustave Eiffel et sensibiliser largement étudiantes, étudiants et personnels à travers des exemples qui marquent les esprits, qui font que l'on n'oublie pas et qui permettent une prise de conscience des victimes et des témoins. La vidéo a été reprise en 2022 par une l'université d'Avignon et était en cours de traduction en anglais en mai 2022 pour le public non francophone. Au 5 mai 2022, la vidéo hébergée sur YouTube comptabilisait 361 vues.



Page d'accueil de la vidéo de la mission Égalité, consulté le 6 mai 2022

### Des outils partagés créés par des organismes partenaires

Le violentomètre<sup>1</sup> est une frise qui permet une prise de conscience en aidant à la caractérisation de la situation de violences sexistes ou sexuelles dans laquelle les victimes se situent et de les visualiser à travers trois grands niveaux : niveau 1 qui est l'indicateur d'une relation saine, le niveau 2 qui montre qu'il y a de la violence « il faut rester vigilant et dire STOP » et le niveau 3 qui indique qu'il faut

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Outil créé en 2018 par l'Observatoire des violences envers les femmes du département de la Seine-Saint-Denis, en partenariat avec l'Observatoire parisien de lutte contre les violences faites aux femmes et l'association En Avant Toute(s). Cet outil de sensibilisation a ensuite été repris et adapté par le Centre Hubertine Auclert.

se protéger et demander de l'aide « *Tu es en danger* ». Cinq exemplaires du violentomètre par entité ont accompagné l'envoi par courrier interne des flyers de la mission Égalité fin 2021.



Violentomètre téléchargeable sur le site de la mission Égalité

**Des affiches** créées par la CPED sont à disposition et apposées dans différents lieux de passage. Elles reflètent des situations de violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles dans les universités, vécues par des étudiant·es ou des personnels. En 2021, elles ont été envoyées par courriel à l'ensemble des sentinelles égalité pour affichage sur leur lieu de travail.





Exemples d'affiches de la campagne de la CPED et de l'ANEF sur les VSS

### Des actions de sensibilisation et de formation

Pour élever le niveau d'intolérance générale aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles et lutter contre les biais de genre, la sensibilisation et la formation du public étudiant et des personnels sont fondamentales et constituent un des engagements forts pris par l'Université en 2021 dans le cadre de son plan égalité, puis des grandes orientations budgétaires en fin d'année civile.

### Pour la communauté étudiante

A la rentrée universitaire 2021, la mission Égalité est intervenue dans **45 réunions de pré-rentrée de diverses formations**. Au total, ces interventions ont touché **plus de 5 100 étudiant·es** sur les sites de Champs-sur-Marne et de l'IUT de Meaux, toutes années et filières confondues. D'une durée de 15 à 20 minutes, ces interventions avaient pour objectif de faire connaître la mission Égalité, de sensibiliser aux inégalités de genre dans les formations et dans le cadre de l'insertion professionnelle ainsi qu'aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles à l'université. A ce titre, un focus était réalisé sur le dispositif interne de signalement des violences et les conseils pour agir en tant que victime ou témoin.

Entre novembre 2021 et mars 2022, la mission Égalité a organisé ou co-organisé **8 sessions de sensibilisation à l'appréhension des violences sexistes et sexuelles et à la présentation du dispositif de signalement des violences** de 30min à 1h30 auprès du public étudiant, touchant près de 465 étudiants et étudiantes de différentes composantes. Par ailleurs, deux membres de la mission Égalité ont tenu **un stand** de présentation à l'occasion de la **Journée Portes Ouvertes** de l'Université en février 2022.



Photo du stand de la mission Égalité lors de la JPO de février 2022

### Pour les personnels

Depuis 2019, plus de 190 agent·es ont participé à au moins une action de sensibilisation ou de formation à l'égalité ou à la prévention des violences sexistes et sexuelles. Entre janvier 2021 et avril 2022, 14 sessions de formation ont été organisées réunissant 223 agent·es. Le plan pour l'égalité 2021-2023 de notre université fixe par ailleurs un certain nombre de publics prioritaires sur des formations spécifiques. Pour organiser ces sessions et communiquer auprès des personnels, un travail commun régulier entre la mission Égalité et les agent·es en charge de la formation au sein de la DGDRH est réalisé, à raison d'environ deux réunions par mois.

En parallèle des formations, la mission Égalité a animé entre septembre 2021 et février 2022, **7** sensibilisations sur les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles et le dispositif de signalement sur des formats variables entre 15min et 1h auprès de différents collectifs de travail (242 personnels touchés). Elle a notamment participé à la journée d'accueil des nouvelles et nouveaux arrivants de l'Université le 12 octobre 2021.



Stand de la mission Égalité à la journée d'accueil des nouvelles et nouveaux arrivants (2021)

### L'adhésion au projet d'enquête ACADISCRI

Le plan égalité de l'Université indique que « La lutte contre le harcèlement, les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les biais de genre est un élément primordial de la politique d'égalité de l'établissement » et que l'établissement « souhaite progresser dans l'identification des violences, biais de genre et discriminations qui affectent ses personnels et ses usagers et usagères ». Dans ce cadre, la mesure 4.1.1 du plan prévoit d'« Établir un état des lieux de toutes les formes de violences sexistes, et discriminatoires (racisme, antisémitisme, liées à l'orientation sexuelle, ou l'appartenance religieuse notamment) par le biais d'enquêtes auprès des agente-s et des étudiante-s ».

En 2021, l'Université a souhaité s'engager dans le projet de recherche nationale ACADISCRI.

Doté d'une équipe de recherche composée de scientifiques spécialistes des questions de discriminations, de racisme et de sexisme, le projet ACADISCRI avait pour but de mieux connaître et comprendre les conditions de travail et d'études des étudiant-es et des personnels de l'enseignement supérieur, en mesurant les inégalités de traitement auxquelles iels peuvent faire face. Pour ce faire, l'enquête ACADISCRI prévoyait d'examiner les principaux rapports sociaux au fondement des discriminations et leurs imbrications éventuelles (classisme, sexisme, racisme, LGBT-phobies, validisme). Ainsi, l'objectif de cette enquête était de permettre aux établissements de réaliser un état des lieux sur l'ampleur et la configuration des discriminations en leur sein, afin de pouvoir, par la suite, améliorer leur plan d'action en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations.

### L'enquête se déroulait en deux temps :

- Dans un premier temps, l'Université diffuse un questionnaire en ligne (enquête quantitative) auprès de l'ensemble des étudiant·es et des personnels de l'établissement, afin de les interroger sur leurs conditions de travail et d'études.
- Dans un second temps, l'équipe d'ACADISCRI réalise des entretiens semi-directifs (enquête qualitative) auprès de volontaires sur un des sujets abordés dans le questionnaire. L'objectif visé était de remettre en contexte l'expérience vécue, d'enrichir l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative et d'explorer les points aveugles du questionnaire.

L'équipe d'ACADISCRI a sollicité la mission Égalité en octobre 2021 pour réaliser son enquête au sein de notre établissement. Le projet a été présenté en Réunion d'équipe présidentielle, puis en CT-C en

novembre 2021, en CHSCT-C, devant les directions des écoles, le réseau des sentinelles égalité et au CAC du 27 janvier 2022.

L'enquête quantitative initialement prévue à partir de mars 2022 n'a pas eu lieu. L'équipe de recherche pluridisciplinaire ACADISCRI a rencontré un certain nombre de difficultés qui ont empêché la réalisation de l'enquête dans l'ensemble des établissements avec lesquels elle avait ou était en cours de conventionnement. Notre université reste convaincue de la nécessité et de l'importance de cet outil pour objectiver mais aussi prévenir les violences et les discriminations. Des arbitrages doivent avoir lieu courant 2022 pour répondre aux engagements du plan égalité 2021-2023.

Bilan du dispositif de signalement des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

### L'évolution du dispositif

Le dispositif interne de signalement des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles a connu plusieurs mises à jour au cours de la période 2021-2022. Avec l'aide de la direction de la communication, la page en ligne de présentation du dispositif a été refondue sur le livret d'accueil des étudiantes et des étudiants 2021 : <a href="https://vie-etudiante.univ-gustave-eiffel.fr/sante-et-social/lutte-contre-les-violences-sexistes-discriminatoires-et-sexuelles/">https://vie-etudiante.univ-gustave-eiffel.fr/sante-et-social/lutte-contre-les-violences-sexistes-discriminatoires-et-sexuelles/</a>. Avec le départ et l'arrivée de nouvelles personnes, les membres de la cellule de première écoute des signalements a évolué. Pour les messages envoyés à vieetudiante.harcelement@univ-eiffel.fr, les destinataires sont : Caroline Trotot, Maëva Ballon, Karine Marot, Romain Gerland et Cécile Dorions. Pour les messages envoyés à drh.harcelement@univ-eiffel.fr, les destinataires sont : Caroline Trotot, Maëva Ballon, Claire Corman, Perrine Watremez et Emilie Merlen.

Claire Delahaye est partie en délégation CNRS pour l'année universitaire 2021-2022. Elle ne fait donc plus partie du dispositif de signalement des violences.

### Une fiche ressources pour trouver de l'aide en cas de violences

La mission Égalité a rédigé une fiche ressources, qui réunit toutes les coordonnées et les ressources pour trouver de l'aide en cas de violences, à la fois au niveau interne de l'Université, mais aussi au niveau externe. Cette fiche ressources est disponible en ligne sur le site de la mission

**Égalité**<sup>2</sup>. Elle est mise à jour par l'équipe de la mission Égalité au moins une fois par an. Elle mentionne également les droits des personnes en matière de RGPD.

<u>Au niveau interne</u>, la fiche ressources recense les coordonnées des services universitaires de santé et d'action sociale pour les étudiant·es, qui peuvent bénéficier d'un accompagnement médico-psychologique ou social. Elle recense également les coordonnées des conseiller·ères de prévention, de la médecine de prévention, de la psychologue du travail et des assistantes sociales. Ces coordonnées sont déclinées pour chaque Campus (Marne-la-Vallée, Versailles, Lille, Lyon, Méditerranée et Nantes).

<u>Au niveau externe</u>, la fiche regroupe les coordonnées des structures d'accompagnement et des associations de prise en charge des victimes de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles. Elle est thématisée par zone géographique: on y retrouve à la fois les coordonnées des associations, dispositifs et démarches juridiques au niveau national (avec notamment les différents numéros d'urgence, dont le 3919), ainsi que celles au niveau plus local (Île-de-France, Lille, Lyon, Méditerranée, Nantes).

Bilan 2021 des signalements de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

	Total signalements	Contexte		Genre des victimes		Statut des victimes		Genre mis∙es en cause				Statut mis·es en cause					
•		Universitaire	Privé	Les deux	Femmes	Hommes	<b>Etudiant∙es</b>	Personnels	Femme	Homme	Les deux	NSP	Personnels		Autres (proches, tuteur de stage, institution)	Statuts	NSP
	20	15	4	1	13	7	15	5	2	14	2	1	7	5	6	1	1

Dans ce bilan, 1 signalement = 1 dossier de signalement.

- Des faits allant des propos sexistes ou discriminatoires jusqu'au viol.
- 14 entretiens de première écoute réalisés par les membres de la cellule.
- Dans la quasi totalité des situations, une orientation vers les services et les personnes en charge de l'accompagnement médico-psycho-social au sein de l'Université a été effectuée (Service de santé universitaire, service d'action sociale, psychologue du travail, etc.).

\_

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Fiche ressource: <a href="https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/dispositif-de-signalement/trouver-de-laide-violences-sexistes-et-sexuelles/">https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/dispositif-de-signalement/trouver-de-laide-violences-sexistes-et-sexuelles/</a>

- 5 situations pour lesquelles des mesures de recadrage des personnes mises en cause ont été réalisées.
- 3 enquêtes internes lancées en 2021.
- 3 saisines de la section disciplinaire en 2021.
- 3 signalements au Procureur de la République effectué par le Président de l'Université.

L'augmentation significative du nombre de signalements entre 2020 et 2021 (+ 67 %) <sup>3</sup> est à mettre au crédit d'une meilleure connaissance du dispositif de signalement par l'ensemble de la communauté universitaire.

### Des chantiers d'accompagnement 2021-2022 en cours de réalisation

Trois chantiers ont été lancés pour améliorer les réponses de l'université aux besoins d'orientation et d'accompagnement des étudiant·es et des personnels dans le cadre du dispositif de signalement des violences. Pour cela, un travail important a été effectué avec Antoine Morvan, chargé des affaires juridiques au sein de la DGD AJI.

- Procédure interne de signalement à la ou au Procureur de la République dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale afin de respecter le temps des personnes victimes.
- Partenariat avec une association d'avocates spécialisées dans le traitement des violences sexistes et sexuelles pour mieux accompagner les étudiantes victimes de violences dans un cadre privé.
- Insertion du dispositif de signalement des violences sexistes, discriminatoires et sexuelles dans les conventions de stage des étudiantes et travail de sensibilisation spécifique. Ce travail encore en cours est réalisé avec le SIO-IP de l'Université.
- ✓ Une étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'université

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un des axes forts du plan en faveur de l'égalité. Pour mieux comprendre ces écarts et agir efficacement pour les corriger, il fallait un diagnostic difficile à établir dans le cadre du nouvel établissement. Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage au sein de la direction des ressources humaines, Rahma Bensalem a

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> En 2020, 12 signalements ont été comptabilisés.

réalisé une enquête sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel.

Bien que le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » soit inscrit dans la loi française depuis 1972, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Selon l'INSEE, en 2019, les femmes touchaient 13,6% de moins que les hommes en moyenne dans la fonction publique.

**Cette étude est une première au sein de l'établissement.** L'objectif est d'établir un diagnostic fin des explications des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Université, afin de servir de base pour travailler sur des mesures correctives à mettre en place.

L'étude porte sur les personnels des deux périmètres ex-UPEM et ex-IFSTTAR. Elle s'appuie sur des données exhaustives sur l'ensemble des personnels titulaires et contractuels (les personnels en contrat doctoral et contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte). La base de données est composée de données relatives aux caractéristiques personnelles et individuelles des agent·es, des caractéristiques de poste ainsi que des composantes de la rémunération pour l'année 2019.

Il a été décidé d'observer les écarts salariaux sur trois niveaux : la rémunération totale (primes comprises), le traitement brut annuel et enfin le salaire horaire.

**Cette étude a été présentée dans plusieurs instances de l'Université.** En 2021, elle a été présentée en CHSCT-E et en CT-E. En 2022, elle a été présentée au CAC du 27 janvier et au CA du 10 mars.

Le rapport de recherche ainsi que la synthèse de l'étude sont disponibles sur le site de la mission Égalité<sup>4</sup>. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel s'établit à 14,08% en défaveur des femmes (12,95% pour l'ex-UPEM et 15,22% pour l'ex-IFSTTAR). Pour l'ex-UPEM, l'écart s'élève à 12,95%, soit un montant d'écart absolu annuel de 5 713,48€ en faveur des hommes. Pour l'ex-IFSTTAR, l'écart s'élève à 15,22%, soit un montant d'écart absolu annuel de 7 541,69€ en faveur des hommes.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Disponibles à l'adresse suivante : <a href="https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/travaux-de-recherche/">https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/agir-ensemble-pour-legalite/travaux-de-recherche/</a>

# ✓ La création et la diffusion d'un guide d'aide pratique à l'usage du langage égalitaire

L'Université Gustave Eiffel s'est engagée à placer **l'égalité au cœur des villes de demain**. Parmi toutes les actions qu'elle entend entreprendre, elle a souhaité que **les documents qu'elle produit soient le reflet de cet engagement.** 

C'est ainsi que la mission Égalité a, en 2021, confié à Marguerite Andrieu, emploi étudiant auprès de la mission sur l'année universitaire 2020-2021, la tâche de rédiger **un guide à l'attention des personnels et des étudiantes et étudiants, une aide pratique à l'usage du langage égalitaire**. Au-delà de proposer une simple méthode, cette aide s'est voulue pédagogique et éclairante. Ce format a d'ailleurs été très apprécié par les personnels de l'établissement.

Présentée et enrichie en Réunion d'équipe de la présidence, en Comité de pilotage du plan égalité et par le réseau des sentinelles, le document a été largement diffusé auprès des personnels via un courriel « tout-eiffel », puis présenté auprès de plusieurs composantes et services. Il a été présenté en séance plénière du Parlement étudiant du 25 novembre 2021. En ligne sur le site de la mission Égalité, il a également servi de base à une réunion de laboratoire sur la communication non violente en décembre 2021.



#### Page de garde du guide

## ✓ Le premier Mois de l'égalité

**Du 3 mars au 5 avril 2022**, la mission Égalité a organisé son premier *Mois de l'égalité*. A l'occasion des journées internationales du 8 mars pour la défense des droits des femmes, du 21 mars pour l'élimination de la discrimination raciale et du 31 mars pour la visibilité transgenre, de nombreux événements et actions de formation en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles, ont été proposés aux personnels et à la communauté étudiante.

- La projection-débat du film-documentaire Briser le silence des amphis a réuni plus de 90 personnes (étudiant·es et personnels). Les échanges autour de la prévention des violences sexistes et sexuelles à l'Université, du traitement des situations et de l'accompagnement des victimes ont été riches et contribueront à améliorer les actions d'ores et déjà mises en place au sein de notre établissement.
- Un premier <u>Tableau de bord du genre sur les étudiantes et les étudiants de l'Université</u> réalisé par l'OFIPE, a été publié, accompagné d'un <u>document de présentation</u> de la table ronde <u>Mixité des formations et des métiers à l'Université</u> qui s'est tenue jeudi 31 mars et qui **a réuni près de 35 personnes**. Les données statistiques sous l'angle du genre, relatives à l'inscription, à la réussite au diplôme et à l'insertion professionnelle du public étudiant de notre université constituent des ressources essentielles pour mieux comprendre les inégalités entre les étudiantes et les étudiants et agir concrètement pour les corriger.
- Une table ronde sur Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université Gustave Eiffel. Elle a réuni près de 48 personnes avec la participation exceptionnelle de Rachel Silvera, économiste, maîtresse de conférences à l'Université Paris Nanterre et co-directrice du MAGE (groupe de recherche Marché du travail et Genre). La vidéo de la table ronde est disponible sur le site internet de la mission Égalité ainsi que les résultats de l'étude réalisée au sein de l'Université (dont voici la synthèse).
- Une conférence au sein de l'École d'architecture de la ville & des territoires Paris-Est,
  Déconstruire le genre des pensées, normes et pratiques de l'urbanisme, de Lucile
  Biarrotte, PhD in urban studies, consulting director at TraitClair dont voici la vidéo,
  disponible sur le site internet de la mission Égalité.

- Une table ronde « Et Si Ingénieur s'Ecrivait avec un E... » organisée par ESIEE Paris jeudi 17 mars a réuni près de 260 lycéennes et lycéens venu·es de Seine-et-Marne et de Seine-Saint-Denis pour échanger autour des femmes ingénieures.
- Une conférence « Mon entreprise a-t-elle un genre ? » organisée par les Ateliers Durables et avec la participation de Caroline Trotot, Vice-présidente Égalité dont voici <u>la vidéo</u>.

## ✓ La lutte contre la précarité menstruelle

En 2021, l'Université s'est engagée en faveur de la lutte contre la précarité menstruelle. Un marché, financé par la Contribution de vie étudiante et de campus, a été passé avec la société FAVA qui produit des serviettes et des tampons respectueux du corps et de l'environnement. **Des distributeurs de protections périodiques en libre-service ont ainsi été installés dès la rentrée 2021 dans l'ensemble des bâtiments de l'Université et sur tous les campus où sont présent-es des étudiant-es.** Ils sont régulièrement réapprovisionnés par la société de ménage.

Pour faire connaître ce dispositif, la mission Égalité a été à l'initiative de plusieurs réunions de travail associant les services et personnes à l'initiative du projet : service de santé universitaire, service de la vie étudiante et la Vice-présidente étudiante, Enora Lorcy.

**Une campagne d'information** a été lancée dès la rentrée 2021. Elle s'est articulée autour de quatre actions :

- des annonces de l'arrivée des distributeurs à l'occasion des pré-rentrées des étudiant·es;
- une campagne d'affichage<sup>5</sup> dans l'ensemble des bâtiments universitaires indiquant l'emplacement des distributeurs;
- des envois de courriels à destination des étudiant·es et des personnels ;
- une sollicitation des sentinelles égalité et des secrétariats pédagogiques pour diffuser
  l'information et coller les affiches.

**Le 14 février 2022** la mission Égalité a organisé conjointement avec le service de santé universitaire, les ambassadeur et ambassadrices Universanté ainsi que le service de la vie étudiante, une conférence-débat intitulée *Les tabous des règles, parlons-en.* Les objectifs étaient de sensibiliser les étudiant-es et les personnels aux différents outils de protections périodiques et à leurs usages, d'informer sur les stéréotypes et les préjugés entourant les règles à travers leur histoire et d'engager

-

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Campagne d'affichage disponible sur le site de la mission Égalité: <a href="https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Affiches/Maquette\_affiche\_generale\_v0-4.pdf">https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Affiches/Maquette\_affiche\_generale\_v0-4.pdf</a>

le débat autour du tabou des menstruations et plus généralement de la place du corps des femmes (et des hommes trans) au sein des espaces publics et privés. Au total 13 personnes ont participé et les échanges ont été riches.

# ✓ La création d'un Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES)

En février 2022, l'Université Gustave Eiffel a officiellement inauguré l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES).

Ce nouvel observatoire s'inscrit dans le cadre d'un engagement fort de l'Université à travers son plan d'action pour l'égalité qui prévoit de « *Progresser dans le diagnostic de la situation de l'établissement par la réalisation d'enquêtes et de tests d'évaluation des pratiques de recrutement, d'admission des étudiants et étudiantes par exemple, pour mesurer les discriminations sexistes et racistes »* (Mesure 4.1.2).

L'ONDES bénéficie d'un premier financement du rectorat accordé à l'Université dans le cadre de son Dialogue Stratégique de Gestion. Il est soutenu par France Université et par le Défenseur des Droits. Il est doté d'un Conseil d'administration et d'un Conseil scientifique d'orientation. L'Observatoire est animé par Yannick L'Horty, professeur d'économie à l'Université Gustave Eiffel et chargé de mission auprès de la Vice-présidente Égalité, délégué aux questions de discriminations. L'ONDES a pu mener à bien le recrutement de sa chargée de projet, en la personne de Louise Bourgoin. L'ONDES s'appuie par ailleurs sur un petit nombre de chercheur et chercheuses du groupe GEODE de la fédération TEPP et d'autres chercheur et chercheuses de l'Université intéressées par la thématique de l'égalité dans l'enseignement supérieur.

L'Observatoire est un lieu de recherche ouvert qui va contribuer à l'animation scientifique de l'Université Gustave Eiffel au profit des communautés de recherche de toutes les disciplines. Le projet de l'ONDES est de réaliser un continuum entre la recherche et la formation.

### L'Observatoire poursuit deux objectifs principaux :

- Mener à bien des opérations de recherche (études quantitatives et qualitatives) sur les thématiques de l'égalité et des discriminations dans l'enseignement supérieur;
- Valoriser ces travaux de recherche et organiser des actions de sensibilisation sur les thématiques des discriminations et de l'égalité dans l'enseignement supérieur.

A l'occasion de l'événement de lancement de l'ONDES, le premier rapport d'étude, intitulé « *Discrimination dans l'accès aux master: une évaluation expérimentale* »<sup>6</sup>, a été publié et publiquement présenté à l'Université Gustave Eiffel le 15 février 2022. Cette première étude évalue les discriminations dans l'accès aux formations de niveau master selon le critère de l'origine (Afrique du Nord) et celui d'une situation de handicap (candidat en fauteuil roulant), en utilisant la méthode du testing. L'étude ne constate pas de discrimination significative à l'encontre des candidats en situation de handicap. En revanche, les résultats indiquent que les candidats d'origine maghrébine sont pénalisés dans leurs démarches. L'étude montre que les discriminations sont surtout liées au manque d'informations sur la qualité des candidats, et qu'elles sont aggravées par l'organisation du recrutement (le ou la responsable de formation décide seule) et par l'attractivité de la formation (les filières les plus attractives sont les plus discriminantes).

# ✓ L'égalité au niveau international et la valorisation de la recherche

Le développement international de l'Université Gustave Eiffel demande une politique d'égalité visible et lisible tant pour les institutions partenaires que pour les institutions de financement et pour le public étudiant international.

- Le plan égalité a été traduit en anglais et il est disponible sur le site de la mission Égalité<sup>7</sup>.
- Le plan comprend les différentes rubriques demandées pour répondre aux appels de la Commission européenne.
- La mission Égalité participation à la mise en œuvre du programme Clear-Doc. Elle fait partie de l'Ethic Board.
- Des documents en français et en anglais sur la lutte contre les biais de genre dans les recrutements ont été mis à disposition sur le site de la mission dans une rubrique « recrutement »<sup>8</sup>.
- La mission Égalité a accompagné le projet Mad Atlas sur le volet égalité.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Étude réalisée par Sylvain CHAREYRON (UPEC, ERUDITE et TEPP), Louis-Alexandre ERB (DARES et TEPP) et Yannick L'HORTY (UGE, ERUDITE et TEPP).

Lien du rapport d'étude : <a href="http://www.tepp.eu/doc/users/268/bib/ondesmaster1.pdf">http://www.tepp.eu/doc/users/268/bib/ondesmaster1.pdf</a>

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Plan/PLAN\_POUR\_L\_EGALITE\_EN\_avec\_annexes.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/ressources/recrutement/

Pour valoriser la recherche autour de l'égalité, le 14 janvier 2022, un mail a été envoyé à tout-eiffel par la mission Égalité, pour souhaiter ses vœux pour l'année 2022 et pour inviter les personnels à découvrir le podcast disponible sur le site internet de la mission Égalité « Égalité femmes-hommes, la parole est aux scientifiques », réalisé par le service DSOS (Diffusion des Savoirs et Ouverture à la Société) et la mission Egalité. Entre le 26 novembre 2021 et le 4 février 2022, 9 épisodes ont été diffusés (publication d'un épisode tous les vendredis).

## **Conclusion**

De multiples actions de qualité ont été menées grâce à l'engagement de beaucoup de personnes dans l'établissement. Les chantiers sont nombreux et l'Université en construction doit répondre à de nombreux défis. Parmi ces défis, celui de l'égalité doit être une préoccupation majeure si nous voulons jouer un rôle de laboratoire des villes durables. C'est un levier primordial de transformation de nos sociétés. Ce n'est pas un supplément d'âme.