



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Référentiel
des plans d'action
relatifs à l'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes
dans l'enseignement
supérieur et
la recherche

Octobre — 2020

3. Introduction

5. Cadre d'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle

- 5 L'obligation d'élaboration d'un plan d'action
- 5 Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation
- 6 L'organisation du dialogue social
- 6 L'association des agents

7. Les thématiques obligatoires du plan d'action

8. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- 8 Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle
- 10 Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action
- 10 Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité
- 10 Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement

11. Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- 11 Identification et analyse des écarts de rémunérations
- 12 Mesures de traitement des écarts de rémunérations

13. Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

- 13 Mixité des métiers
- 15 Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles
- 18 Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

19. Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- 19 Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail
- 20 Soutien à la parentalité

22. Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- 22 Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- 26 Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant-es, services RH, représentant-es du personnel, etc.)
- 28 Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

30. **Annexe 1.** Soutien aux associations et établissements

34. **Annexe 2.** Synthèse des questionnaires sur les politiques en matière d'égalité femmes-hommes au sein des établissements

41. **Annexe 3.** Exemples concernant le calcul des écarts de rémunérations

43. **Annexe 4.** Exemples de dispositifs de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en place au sein des établissements de l'ESR

46. **Annexe 5.** Membres du comité de suivi des plans d'action égalité

Introduction

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet¹, qui a introduit la parité dans les jurys et comité de sélection et la loi Fioraso², qui a rendu obligatoire la création de mission égalité dans chaque université. Par ailleurs, depuis 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est engagé conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse dans une démarche projet, visant à obtenir les labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » délivrés par l'AFNOR. Au niveau local, les chargé.e.s de mission égalité ont développé dans les établissements une série de mesures en faveur d'une culture de l'égalité et leur mise en réseau a été renforcée par la création, en 2011, de la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité).

Les trois conférences (Conférence des présidents d'université, Conférence des grandes écoles, Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs) se sont également mobilisées à travers la signature d'une charte en faveur de l'égalité femmes-hommes le 23 février 2013, sous l'impulsion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Enfin, dans le domaine de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, les établissements ont développé des cellules d'écoute visant à recueillir les signalements, orienter et accompagner les victimes et traiter les faits signalés. À la rentrée 2019, la quasi-totalité d'entre eux (universités, écoles et organismes de recherche) était dotée d'un tel dispositif.

C'est dans cette dynamique que la loi de transformation de la fonction publique vient renforcer et structurer les actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences. En effet, malgré ces actions, de fortes inégalités persistent entre les femmes et les hommes et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles et des discriminations doit encore être améliorée. Ainsi, les femmes accèdent toujours difficilement aux emplois supérieurs et restent par exemple bien plus nombreuses parmi les maîtres de conférences (45%) que parmi les professeurs d'université (26%), même si la proportion de femmes a progressé en 25 ans (12% en 1992). Elles sont encore très peu présentes à la tête d'universités ou d'organismes de recherche, quand l'État assure une quasi-parité au niveau des recteurs et des rectrices³. Quant aux violences sexistes et sexuelles et aux discriminations, les enquêtes nationales (enquête sur les conditions de vie des étudiants et étudiantes de l'Observatoire de la Vie Étudiante, VIRAGE université, Défenseurs des droits) montrent un taux de prévalence beaucoup plus élevé que le nombre de saisine des dispositifs.

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

² Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

³ Enseignement supérieur, recherche et innovation. **Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés**, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, édition 2020.

Un état des lieux des politiques en matière d'égalité au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche a pu être établi sur la base des questionnaires adressés par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation aux établissements en novembre 2019⁴. Par ailleurs, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a souhaité constituer un comité de suivi composé des trois conférences (CPU, CGE, CDEFI), de divers établissements (organismes de recherche, universités, écoles d'ingénieurs, CNAM...) et d'associations (AFDESRI, CPED, FNCAS...), dont l'objectif est de piloter l'accompagnement des plans d'action.

C'est dans ce cadre qu'un référentiel a été construit sur la base de celui produit par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Adapté à l'enseignement supérieur et à la recherche, cet outil méthodologique, largement illustré d'exemples concrets, vise à accompagner les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions égalité.

⁴ Voir Annexe 2 : Synthèse des questionnaires sur les politiques en matière d'égalité femmes-hommes au sein des établissements.

Cadre d'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle

L'obligation d'élaboration d'un plan d'action

L'obligation des employeurs porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020. Cette obligation incombe au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ainsi qu'aux établissements et aux opérateurs placés sous sa tutelle, quelle que soit la taille de la structure (universités, organismes de recherche, Agence nationale de la recherche, etc.).

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement concerné, qui s'appuiera notamment sur le rapport de situation comparée⁴¹ et sur tout rapport ou étude présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle (études de cohortes, sondages, etc.).

La réussite de la démarche repose sur un portage politique fort, permettant de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre du plan par tous les personnels de l'établissement. Bien que la loi ne le prévoit pas, il est fortement recommandé de soumettre le plan d'action au conseil d'administration ou à l'organe en tenant lieu.

En cas de non-respect de l'obligation législative d'élaboration du plan d'action, de sa transmission à l'autorité compétente ou de son renouvellement, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

⁴¹ À partir du 1^{er} janvier 2021, les établissements devront élaborer un rapport social unique qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (art. 5 de la loi transformation de la fonction publique).

Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation

Le plan d'action doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

L'organisation du dialogue social

La réussite du plan d'action dépend également de la qualité du dialogue social. Les employeurs prennent ainsi toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action avec les organisations syndicales représentatives. Il revient par conséquent à la direction de l'établissement d'engager ce dialogue en amont de l'élaboration du projet mais également au moment de sa mise en œuvre. Il est recommandé d'inscrire des points d'information réguliers pour associer les représentants du personnel. Ce dialogue vise à définir le contenu des mesures du plan, leur calendrier, leurs modalités de suivi ainsi que leur déclinaison à chaque niveau pertinent.

Le comité technique est obligatoirement consulté sur le plan d'action (jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux comités sociaux de la loi de transformation de la fonction publique prévue en 2022).

L'association des agents

La réussite de la démarche implique par ailleurs d'associer les personnels de l'établissement à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action. Parallèlement à la consultation des organisations syndicales, les agents peuvent être mobilisés par tout moyen approprié (groupes de travail, assemblée générale, mobilisation des encadrants, débats publics, boîtes à idée, etc.). Cette communication est déployée auprès de l'ensemble des personnels afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le plan d'action est rendu accessible sur l'intranet et le site internet de la structure.

Les thématiques obligatoires du plan d'action

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations⁵, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Au-delà de ces quatre axes obligatoires, il est également conseillé d'intégrer la gouvernance de la politique d'égalité tel que le propose ce référentiel, ou encore les actions à destination des usagers.

⁵ Les discriminations ont été ajoutées dans le champ par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la loi de transformation de la fonction publique..

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Portage politique par la gouvernance de l'établissement

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'implication de la Direction générale de l'Inserm

En 2020, l'Inserm a intégré l'égalité professionnelle dans son Plan stratégique 2020-2025 (cf. Objectif n°6) pour engager la direction de l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique

Une articulation avec les acteurs ayant à connaître de la politique égalité (services des ressources humaines, services médicaux, encadrement, etc.) est nécessaire. Il est indispensable d'impliquer les directions des ressources humaines, mais également les vice-présidences en charge des ressources humaines dans le cas des universités, dans la construction et la mise en œuvre des plans d'action.

La nomination de vice-présidences en charge de l'égalité entre les femmes et hommes au sein des établissements participe à une meilleure prise en compte de cette thématique. De manière plus générale, les personnes responsables des missions égalité ont besoin d'un soutien institutionnel fort pour mener à bien leurs actions (lettre de mission, moyens humains et financiers).

À titre d'exemple, plusieurs établissements ont mis en place des « commissions égalité », dont les membres sont issus de différents services, pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

La « commission égalité femmes-hommes » de l'Université de Bretagne Occidentale

L'UBO s'est dotée en 2018 d'une commission « Égalité Femmes-Hommes », dont les membres sont des étudiantes et étudiants ou des personnels de l'établissement dans différentes composantes et différents services. Cette commission se réunit deux fois par an (au minimum). Son objectif est à la fois de proposer des actions et d'aider à leur réalisation, mais aussi de diffuser des informations dans les composantes et services et d'échanger sur les bonnes pratiques. La commission se structure en groupes de travail thématiques (actions du 8 mars, égalité professionnelle, etc.).

La commission égalité de l'Université de la Réunion

L'Université de la Réunion a mis en place une commission égalité composée de douze membres permanents issus de différents services (DGS, DAJ, commission éthique et déontologie, médecine préventive, mission handicap, RH, CHSCT...), qui respecte le principe de parité et qui a pour mission de fournir des informations et des recommandations instruites par des spécialistes à la vice-présidente Égalité, d'identifier les attentes et les besoins exprimés par les étudiant.e.s et les personnels et de formuler d'éventuelles propositions d'actions.

La commission égalité de l'Université d'Angers

L'Université d'Angers a mis en place une commission égalité en 2013, dont la mission est d'établir une cartographie de l'ensemble des actions initiées en faveur de l'égalité au sein de l'établissement, d'établir un plan d'action annuel à destination des étudiant.e.s et des personnels, de mettre en place des actions de sensibilisation à destination des lycéen.ne.s en partenariat avec les établissements, d'assurer et de garantir la visibilité de l'établissement en matière de promotion de l'égalité sur le territoire. Elle est composée de onze membres : des enseignant.e.s-chercheur.e.s, des personnels BIATSS et des étudiant.e.s de niveau licence, master et doctorat.

Le comité « égalité de l'INRAE »

À l'INRAE, qui a été labellisé Égalité et Diversité par l'AFNOR en 2019, une gouvernance est dédiée aux politiques d'égalité avec la création d'un comité stratégique ainsi que d'un comité « Égalité Diversité » composé d'organisations syndicales, d'acteurs de terrain et de la direction des ressources humaines et du développement durable. Le tout est piloté par une cheffe de projet et une déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations, en plus d'un réseau de référent.e.s égalité sur l'ensemble du territoire.

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Organisation du suivi et de l'évaluation

L'établissement met en place un suivi du plan d'action afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre. L'observation et l'analyse des effets du plan peuvent prendre la forme d'indicateurs simples relatifs aux objectifs. Il revient à l'établissement de construire des outils de suivi et d'évaluation pertinents, qui seront par ailleurs utiles à la communication à destination des agents de la structure.

Le plan d'action peut également faire l'objet d'une présentation par la direction de l'établissement d'un rapport d'étape devant le conseil d'administration chaque année.

Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

Le dialogue social s'effectue non seulement au moment du suivi et de l'évaluation du plan d'action, mais également tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre des mesures qui le composent.

Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

Communication interne et modalités

L'établissement communique en interne au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de son plan d'action, à travers un affichage dans son enceinte ou une publication dédiée sur l'intranet par exemple.

La méthodologie participative de l'Inserm

L'Inserm a opté pour une approche intégrative de tous les secteurs et des agentes et agents dans leur ensemble, notamment via des appels à témoignages, à propositions, mais aussi via des réunions publiques et des groupes de travail.

Communication externe

L'établissement organise également une communication externe, à travers la mise en ligne du plan d'action sur son site internet, ou encore une publication dans une revue spécialisée dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement

Le rapport de situation comparée et le bilan social de l'établissement présentés annuellement sont des outils RH qui permettent d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes. Ils comportent des éléments chiffrés de diagnostic susceptibles d'alimenter le plan d'action égalité.

Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Le plan d'action doit comporter des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics, ainsi que l'égalité salariale. Une attention particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, notamment sur la base des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Identification et analyse des écarts de rémunérations

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées au niveau le plus proche des personnels, titulaires et contractuels :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%)
- Écarts de rémunérations entre les personnels contractuels⁶

Pour assister les établissements dans leur démarche d'identification et d'analyse des écarts de rémunération, la DGAFP met à disposition un outil de calcul⁷ (voir l'encadré ci-dessous).

L'outil de calcul des écarts de rémunérations

Cet outil, sous la forme d'un fichier Excel, comprend :

- Une nomenclature de rémunération pré-remplie pour les « paie DGFP »
- Des programmes permettant le calcul des indicateurs
- Un mode d'emploi pour savoir comment l'utiliser
- Une documentation pour interpréter les résultats

Il nécessite de l'employeur :

- L'extraction de données de rémunérations organisées selon un format déterminé;
- Un travail de classification des éléments de rémunération, en particulier des primes et indemnités nécessaire au bon fonctionnement de l'outil et à l'interprétation des résultats;

L'outil est adapté pour les fonctionnaires (ou assimilés) dont la rémunération s'appuie sur une grille type corps-grade-échelon avec un indice pour le traitement et des compléments indemnitaires.

⁶ Il faudra réaliser deux calculs différents, un avec les contractuels sans prime qui auront uniquement de l'effet ségrégation et de l'effet démographique ; et ceux avec primes qui auront donc un effet prime. Il faudra également faire très attention à ce que les contractuels ayant le même CGEI (Corps-Grade-Échelon identique) touchent bien le même TIB (Traitement Indiciaire Brut). Si ce n'est pas le cas, cela devrait se voir sur l'indicateur qualité TIB qui mesure l'écart absolu entre TIB théorique et TIB payé.

⁷ L'outil a été présenté le 12 février 2020 lors de la première réunion du comité de suivi des plans d'action. Il est mis à disposition par la DGAFP :

fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes

Mesures de traitement des écarts de rémunérations

Les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur sont mises en œuvre et accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption :

- Cotation de postes
- Modalités d'attribution des primes (dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail)
- Politique de promotion
- Règles de gestion des retours de congés familiaux : une attention particulière est notamment portée au maintien des primes lors du retour de congés familiaux

Plusieurs types d'effets doivent être pris en compte :

- Effet lié au temps partiel (différences de quotités de temps travaillé)
- Effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique : lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'écart « effets primes » s'explique notamment par la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ou des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI...);
- Écarts de primes : c'est l'effet « immédiatement pointé du doigt ». À regarder corps par corps la déclinaison pour identifier les causes (cotation des postes, heures supplémentaires, travail décalé ou de nuit, de rachat de CET), des actions peuvent être menées en dialoguant avec les représentants des personnels pour analyser la justification des écarts et proposer des correctifs.
- Effet dit « ségrégation » quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées : c'est l'effet majeur. Il est possible de faire des calculs pour identifier les corps les plus contributifs et quantifier dans l'écart global ce que modifieraient la répartition femmes/hommes de l'emploi dans ces corps (action lente sur les recrutements dans le corps avec recrutement externe ou passerelles internes) et des « revalorisations » globales du corps (grille, catégoriel)⁸.
- Effet démographique lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps⁹ : c'est un effet qui mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...).

Il faut veiller à ne pas dissocier effet démographique et effet ségrégation, que cela soit sur une analyse, un résultat annuel ou une évolution sur plusieurs années. La promotion interne est représentative de ce lien car elle touche les deux effets. En effet, la promotion interne permettant d'accéder au corps de la catégorie supérieure a des conséquences sur les deux effets. Par ailleurs, un recrutement externe de femme dans un corps bien rémunéré et majoritairement féminin améliorera l'effet ségrégation en leur faveur, mais dégradera l'effet démographique de ce corps à court et moyen terme ; l'effet général sera donc modéré dans un premier temps.

Les leviers d'action de l'employeur diffèrent selon la nature de l'écart de rémunération. Dans l'hypothèse d'un écart lié à la différence de structure démographique, l'employeur peut notamment analyser les taux de passage par grade et l'évolution démographique.

Des exemples d'état des lieux des écarts de rémunérations dans les universités sont disponibles en annexe de ce référentiel¹⁰.

La DGAFP se tient à disposition de tout établissement rencontrant des difficultés dans le cadre du calcul des écarts de rémunérations. Pour plus d'informations, vous pouvez aussi consulter le [portail de la fonction publique](#).

⁸ Un outil de simulation a été mis en place par la DGAFP pour identifier ces effets.

⁹ Pour plus d'informations sur l'interprétation des résultats, voir le guide d'interprétation des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/grille-de-lecture-des-resultats.pdf

¹⁰ Voir Annexe 3 : Exemples concernant le calcul des écarts de rémunération.

Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Mixité des métiers

Développement de la mixité des métiers

L'établissement effectue un diagnostic de la mixité des métiers à son échelle. Autrement dit, il s'agit ici d'identifier la répartition femmes-hommes au sein des personnels. Cette répartition sexuée est analysée au niveau des branches d'activités professionnelles, mais également au niveau des répertoires de métiers et des emplois-types.

Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'établissement organise des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers. Plusieurs initiatives d'établissements sont citées ci-dessous à titre d'exemple.

Le plan de « communication non sexiste » de l'ESIGELEC

Dans le cadre de la convention 2013-2018 de la Préfecture de Région (Bretagne) pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif, L'ESIGELEC a participé à la production de deux guides¹¹ visant à favoriser une communication sans stéréotypes de genre.

Les actions des associations « Femmes & Sciences », « Femmes et Ingénieurs » et « Femmes & Maths »

Ces associations ont pour objectif de favoriser la mixité dans les sciences. Pour ce faire, elles proposent des interventions dans les collèges, lycées et formations du supérieur afin de sensibiliser les jeunes femmes aux sciences¹².

¹¹ *Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication visuelle*, Vol. 1 (www.ac-rouen.fr/medias/fichier/guide-bonnes-pratiques-volume1_1474885040252-pdf) ; *Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication*, Vol. 2 (www.ac-rouen.fr/medias/fichier/guide-bonnes-pratiques-volume1_1474885040252-pdf).

¹² Voir Annexe 1 : Soutien aux associations et aux établissements.

La campagne de communication de l'INRAE

L'INRAE a organisé une campagne de communication, notamment à l'occasion de la journée « Femmes en sciences » du 11 février et de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars. À cette occasion, des portraits de femmes ont été diffusés en interne et en externe.

L'exposition Infinités Plurielles

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a commandé une série de portraits de 145 scientifiques à l'artiste Marie-Hélène Le Ny. À travers cet ensemble de portraits et témoignages, « Infinités Plurielles » permet de donner de la visibilité à des parcours de femmes scientifiques. Ces portraits sont à la disposition des établissements qui souhaiteraient les exposer¹³.

¹³ Voir sur le site du MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/infinites-plurielles-140-scientifiques-vous-parlent-de-science.html

Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées

L'établissement met en place des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. Cette sensibilisation est destinée aux encadrants et plus largement à l'ensemble des agents publics.

Sensibilisation des encadrants

L'exemple de l'université de Bordeaux

Dans le cadre des campus cadres trimestriels organisés par la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle ressources humaines et développement social, une sensibilisation dédiée aux cadres administratifs a permis d'alterner des séquences d'information règlementaire et d'échanges ludiques pour « appréhender le fonctionnement des stéréotypes, les responsabilités managériales et leviers existants pour remédier aux situations de discrimination ». L'objectif a consisté également à identifier les moyens d'action et de prévention pour favoriser les principes d'égalité et de non-discrimination dans les relations de travail quotidiennes. Cette formation a été animée par un cabinet de formation à l'égalité. Elle a également été précédée d'une enquête par questionnaire auprès des agentes et des agents sur le sentiment et l'expérience des discriminations au sein de l'université.

La formation des encadrants du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

À l'administration centrale du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, les cadres bénéficient d'un programme commun de formation avec les cadres du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) : les cadres intermédiaires et gestionnaires ressources humaines sont invités à participer à une journée de formation, tandis que les cadres supérieurs et dirigeants sont réunis pour des modules d'une demi-journée. Si le format se distingue, les objectifs poursuivis sont les mêmes : connaître le cadre juridique pour la prévention des discriminations, identifier les stéréotypes conscients et inconscients pour mieux les déconstruire, promouvoir les bonnes pratiques managériales, de façon à garantir l'égalité de traitement des agents dans l'ensemble des actes RH (recrutement, promotion, rémunération, formation...) et à développer une culture de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations.

L'exemple de l'INSA Lyon

L'INSA Lyon organise chaque année une formation obligatoire sur la thématique des discriminations pour tous les nouveaux personnels arrivants. Le socle de cette formation est tout à fait identique à une démarche de présentation des mécanismes de discriminations sexuées : mécanisme des stéréotypes, préjugés, identification des stéréotypes, etc. La question des discriminations lors du recrutement est un sujet central des interventions. Le module de formation dure 3h30 et se compose d'apports théoriques, d'animations et d'échanges (projections de vidéos, exercice de chaîne de communication...). La formation s'effectue sur plusieurs demi-journées, de manière à avoir des groupes de taille raisonnable (15 à 20 personnes) permettant de garantir la qualité des échanges et des interactions.

Le Prix Irène Joliot-Curie : promouvoir les femmes dans la recherche

Créé en 2001 par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dans le but de promouvoir des parcours de femmes scientifiques, en partenariat avec l'Académie des Sciences et l'Académie des Technologies, ce prix récompense à la fois « la femme scientifique de l'année », « la jeune femme scientifique de l'année », « femme, recherche et entreprise ». Il permet de mettre en avant chaque année des femmes scientifiques au parcours exceptionnel¹⁴.

¹⁴ Voir sur le site du MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid152864/www.enseignementsuprecherche.gouv.fr/cid152864/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid152864/prix-irene-joliot-curie-lancement-de-l-edition-2020.html

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Procédures de recrutement

Le respect du principe d'égalité professionnelle doit être intégré à la formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels, notamment à travers la mise à disposition d'outils et de kits de lutte contre les discriminations.

Formation des jurys de sélection et recruteurs (cadres et services RH)

La circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection¹⁵ par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Dans le cadre du groupe de travail sur les freins aux carrières de femmes chercheuses et enseignantes chercheuses dans l'ESR, un rapport a été publié avec des nombreuses recommandations¹⁶. L'une des recommandations portait sur les biais de sélection lors des processus de recrutement. Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a mis en œuvre cette première recommandation via la publication d'une circulaire demandant de fournir aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline
- Les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement
- L'historique des recrutements au sein du département, de l'UFR ou du laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années
- Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir
- Les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner

La circulaire contient également un kit de sensibilisation (vidéos, guides, bonnes pratiques) à l'attention des instances de sélection.

¹⁵ Circulaire NOR ESR2014504C du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

¹⁶ Rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes chercheuses dans l'enseignement supérieur et la recherche, MESRI, 2019 : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/04/8/Rapport_freins_carrieres_femmesESR_1177048.pdf

L'exemple de l'Université de Haute Alsace

Des recommandations ont été faites aux présidents et présidentes de comités de sélection, des comités ad hoc et des jurys de recrutement, afin de les sensibiliser à l'égalité femmes-hommes lors de l'étude des dossiers et des auditions. Ainsi, on peut trouver la mention suivante dans les fiches de poste des enseignants et enseignants-chercheurs en vue des recrutements : « Dans le cadre de son projet d'université citoyenne, et de son attention à l'égalité et la diversité, l'UHA accueille favorablement les candidatures des personnes du genre le moins représenté dans le secteur ou la discipline concerné, des personnes en situation de handicap et des personnes de tous âges et de toutes origines ».

Le module de sensibilisation du CNRS

En 2020, le CNRS a proposé un module e-learning de sensibilisation sur les biais inconscients dans les recrutements, élaboré avec un comité scientifique pluridisciplinaire. Il propose cinq modules qui expliquent d'où viennent les inégalités et des mises en situation pour acquérir de bons réflexes.

Procédure de recrutement, exempte de discrimination

Le kit de recrutement de l'INRAE

L'INRAE élabore un « kit » du recrutement destiné aux responsables des ressources humaines et aux managers énonçant pour chaque étape du recrutement (de l'identification du besoin à la sélection) les principes et recommandations sous l'angle de la lutte contre les discriminations, incluant un guide et des outils d'aide à l'analyse des candidatures et à la conduite de l'entretien.

Le guide de l'Université de Lausanne

Le bureau de l'Égalité de l'Université de Lausanne a conçu un guide¹⁷ à destination des comités de sélection afin d'assurer un recrutement sans discrimination. Ce guide propose à la fois une analyse relative aux biais de sélection, ainsi que des recommandations pour lutter contre ces biais dans les procédures de recrutement.

L'exemple des universités américaines

Les universités d'Harvard¹⁸ et du Michigan¹⁹ mettent en œuvre des guides pour recruter sans discriminations, via la diffusion de bonnes pratiques pour lutter contre les biais implicites, mais également via la production de grilles d'évaluation ou encore de listes de critères potentiellement discriminatoires. Par ailleurs, l'association européenne LIBRA, qui vise à améliorer la place des femmes dans la recherche, a produit un guide de recrutement à destination des jurys et comités de sélection²⁰.

¹⁷ Égalité dans le recrutement académique, Université de Lausanne : http://unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/pdf/Recrutement_professoral_siteBEC_pdf.pdf

¹⁸ Recruiting for diversity, Harvard University : https://hr.fas.harvard.edu/files/fas-hr/files/recruiting_for_diversity_9.17.13_0.pdf

¹⁹ Handbook for Faculty Searches and Hiring, University of Michigan, 2018 : <https://advance.umich.edu/wp-content/uploads/2018/10/Handbook-for-Faculty-Searches-and-Hiring.pdf>

²⁰ Libra Recruitment Handbook, Inclusive, transparent and unbiased Recruitment Processes, 2017 : https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra_recruitment_guidelines_second_edition_0.pdf

L'exemple de l'Agence nationale de la recherche (ANR)

Dans son plan d'action pour l'égalité femmes-hommes et la prise en compte du genre 2020-2023, l'ANR prévoit de mettre en place des tests d'autoévaluation et des jeux sérieux sur les stéréotypes et les biais inconscients pour les personnels et évaluateur.rice.s. L'ANR propose également d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans son parcours de formation managérial.

Procédures de mobilité

Diagnostic des règles juridiques et de gestion des règles de mobilité géographique

La loi de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire l'édiction de lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels. Ces lignes directrices doivent comporter des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement²¹.

²¹ L'établissement peut se référer aux lignes directrices de gestion publiées par le MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=147006&cbo=1

L'exemple des « Dual Career »

Il existe un programme « Dual Career Network » d'EUCOR-Le campus européen qui inclut les universités de Strasbourg, Haute-Alsace, Basel, Fribourg, Karlsruhe. Ce programme est structuré autour de trois objectifs :

- Le partage auprès des membres du réseau des procédures d'embauche dans les instituts de recherche et les universités de chaque pays (procédures très différentes du système outre-Rhin par rapport à la France)
- La communication des listes de postes à pouvoir, dès l'information connue et validée par l'instance décisionnaire
- La mise en relation du conjoint/de la conjointe avec la composante, la faculté et le service dont dépend sa spécialité disciplinaire.

Le service Dual Career de l'Université de Fribourg a établi des contacts avec les entreprises locales pour la mobilité des conjoints non-académiques.

Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

Le plan d'action détaille les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Les lignes directrices de gestion en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels doivent également contribuer à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les procédures de promotion.

Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

Les actions de formation de l'AFDESRI²²

L'association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation (AFDESRI) organise des séminaires et des formations pour permettre aux femmes d'accéder à des fonctions de responsabilités.

²² afdesri.fr

L'exemple de l'Université de Montpellier

L'Université de Montpellier reconduit depuis plus de six ans les actions de formation «Springboard», Tremplin pour la réussite des Femmes à destination des enseignantes et enseignantes-chercheuses, notamment celles souhaitant passer leur HDR.

Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, sous peine de sanctions financières.

Au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, cette disposition trouve à s'appliquer en administration centrale aux postes de directeur d'administration centrale, chef de service, sous-directeur, expert de haut-niveau et directeur de projet.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en outre étendu le dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants d'établissements publics nommés en conseil des ministres, ce qui concerne en particulier les établissements de la recherche.

Même lorsqu'il n'y a pas de «quotas» obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, il convient de veiller à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

L'établissement porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Des horaires de travail flexibles et individualisés à destination des parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap peuvent être mis en place.

Télétravail et travail en site distant

L'établissement prévoit des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail, à travers la mise en place de télétravail et de travail en site distant.

Le télétravail à l'INRAE

Depuis 2018, l'INRAE a mis en place le télétravail pour tous les agents : la durée télétravaillée est comprise entre au minimum une demi-journée et au maximum deux journées par semaine et peut également s'apprécier mensuellement, selon les conditions d'organisation du service. Aucun métier ou fonction n'est exclu du dispositif. Afin d'accompagner les responsables encadrant des agents en télétravail une sensibilisation au télétravail a été mise en place via des modules e-learning. De même une sensibilisation au télétravail est également proposée aux agents bénéficiaires du télétravail. En complément et s'il le souhaite, l'agent bénéficiaire du télétravail peut également solliciter le responsable RH de son Centre et demander à rencontrer le conseiller prévention ou le médecin de prévention, soit préalablement à sa mise en situation de télétravail, soit au cours de la période d'autorisation. Chaque année, un bilan du dispositif est réalisé par les Conseils de Centre en lien avec le comité de suivi national. Ce bilan est présenté pour information au Comité technique et au CHSCT.

Charte des temps

Le « guide des parents » de l'Inria²³

En 2018, le comité Parité-Egalité de l'INRIA a produit un « guide des parents » récapitulant les droits des agents à l'arrivée d'un enfant.

²³ Voir la version numérique du guide de l'Inria : <https://parite.inria.fr/files/2015/07/GUIDE-PARENTS-OK.pdf>

Le guide de conciliation des temps de vie du CNRS²⁴

Le CNRS a formalisé un guide intitulé « La conciliation des temps de vie », qui permet aux membres de la communauté de l'établissement de mieux concilier leur vie professionnelle, leur vie personnelle et leur vie familiale. Pour cela, ce guide recense les différents dispositifs existants, ainsi que les coordonnées des personnes compétentes pour leur venir en aide en cas de besoin.

²⁴ Voir la version numérique du guide du CNRS : <https://blog-rh.cnrs.fr/wp-content/uploads/2018/07/Guide-Conciliation-des-temps-de-vie.pdf>

Soutien à la parentalité

Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

L'établissement veille à soutenir les agentes et les agents dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, à travers des dispositifs de facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés.

Le don de jours de congés au CNRS

En 2016, le CNRS a mis en place le dispositif de don de jours de congés pour venir en aide aux agentes et agents parents d'un enfant gravement malade. Près de 2400 jours sont donnés chaque année. Ce dispositif est étendu au bénéfice des proches aidants des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

L'exemple de l'Inserm

L'Inserm met en place des entretiens avec le service des ressources humaines à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, afin d'informer les agentes et les agents de leurs droits.

Sécurisation de la situation des femmes enceintes

Pour rappel, l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019²⁵ vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

²⁵ Article 84 de la loi n° 2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889272

Mode de garde et organisation personnelle

Les initiatives d'établissements présentées ci-dessous prévoient la mise en place de dispositifs d'aménagement à destination des agentes et des agents parents de jeunes enfants.

La mise à disposition de « salles d'allaitement » de l'Institut Pasteur

L'Institut Pasteur prévoit la mise en place de salles d'allaitement sur le campus pour les mères, courant 2020.

L'exemple du dispositif de CESU-garde d'enfants mis en place par l'Inserm

À l'Inserm, l'aide à la garde d'enfant est versée sous forme de CESU-garde d'enfant, pour un montant déterminé en fonction du revenu fiscal de référence du ménage. L'application du barème prévu au titre de l'action sociale interministérielle aurait conduit à exclure de ce dispositif 50 % des bénéficiaires potentiels, majoritairement de niveau directeur ou directrice de recherche, chargé-e de recherche et ingénieur-e de recherche.

Des exemples de mode de gardes dans plusieurs établissements

Les universités de Caen, Lyon II et Perpignan disposent d'une crèche.

Les universités Pierre et Marie Curie et Paris Dauphine – PSL ont également mis en place des dispositifs d'accueil de jeunes enfants. L'UPMC dispose d'une halte-garderie où les enfants sont accueillis de 2 à 4 jours par semaine, l'Université Paris Dauphine – PSL met à disposition une crèche qui accueille tous les jours 26 enfants de moins de 3 ans du personnel administratif, enseignant et du public étudiant.

Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Dans le cadre des plans d'action, chaque établissement créé un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

L'enseignement supérieur et la recherche est un domaine pionnier en matière de création de ces dispositifs, appelés initialement « cellule de veille », « cellule d'écoute », « dispositif de lutte ». L'Université de Lille est parmi les premières à avoir lancé, en avril 2008, la cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CEVIHS). Les circulaires ministérielles de 2012 et 2015 affinent et renforcent les recommandations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en rappelant, outre les procédures à suivre en cas de situation (signalement, enquête interne, procédure disciplinaire), la nécessité de mettre en place des mesures de prévention, dont la possibilité de créer un dispositif.

Le colloque du 4 décembre 2017 consacré aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche a acté une mobilisation générale de l'ESR dans cette lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Entre 2018 et 2019, des groupes de travail regroupant le ministère, la conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité (CPED), les trois conférences (CDEFI, CGE, CPU), des associations actives sur le sujet, ainsi qu'une pluralité d'établissements ont travaillé autour de quatre thématiques : enquêter, former, communiquer et mettre en place un dispositif. Leurs travaux ont donné lieu à des livrables disponibles sur le site du ministère²⁶.

Au niveau de l'ensemble de la fonction publique, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes est prévue dans la circulaire du 9 mars 2018, puis dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ.

²⁶ Voir sur le site du MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Les modalités de mise en place de ce dispositif sont décrites dans le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ainsi que dans la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes rédigé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Le décret rappelle que le dispositif doit inclure trois procédures :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

La charte précise d'une part l'objectif poursuivi du dispositif, son périmètre, son contenu et son articulation avec les autres acteurs, et d'autre part les garanties que le dispositif doit être en mesure de fournir.

Concernant le périmètre, les établissements de l'ESR sont invités à y intégrer, outre les agents publics victimes ou témoins, le public étudiant accueilli. La charte rappelle également que les élèves ou étudiant.e.s en stage ainsi que les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'établissement peuvent faire appel au dispositif. Sans que cela soit une obligation, la charte préconise l'ouverture du dispositif aux personnes victimes de violences sexistes et sexuelles d'origine extra-professionnelle, en particulier de violences conjugales, considérant l'impact de ces violences sur les études et le travail.

Concernant l'articulation avec les autres procédures, outils et acteurs de l'établissement, la charte rappelle que le dispositif ne se substitue pas aux acteurs existants mais vient les mettre en interaction autour d'un objectif commun. De nombreux établissements de l'ESR ont créé des comités de pilotage des dispositifs qui rassemblent les différents acteurs sur ces questions : mission égalité, service RH, service de médecine préventive ou médecine du travail, CHSCT, conseiller.e.s et assistant.e.s de prévention, organisations étudiantes, représentant.e.s du personnel, instances de dialogue social, etc.

La Cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles (V2S) de l'université du Mans

La cellule est coordonnée par deux personnes référentes : la-le chargé.e de mission égalité femmes hommes et la-le responsable qualité de vie au travail. Elle est composée de 15 à 20 membres volontaires, représentatifs de la diversité de la communauté universitaire, nommé.e.s par le.la président.e de l'université sur proposition des référent.es de la cellule, pour un mandat de deux ans renouvelable (1 an pour les étudiant.e.s).

Le dispositif de l'Université Claude Bernard Lyon 1

Le dispositif est coordonné par la mission égalité. Le comité consultatif est composé ainsi : représentant.e.s du CHSCT, représentant.e.s des étudiantes et des étudiants, ressources humaines (service formation), services médico-sociaux (étudiantes et étudiants, personnels), conseillère de prévention de l'université, Direction des affaires juridiques, Service communication, VP CA.

La charte comme le décret rappellent la nécessité pour le dispositif d'assurer la confidentialité, la neutralité et l'impartialité du dispositif.

La cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles (V2S) de l'université du Mans

Tous les membres (voir l'encart ci-dessus) sont tenus au strict respect des règles déontologiques de confidentialité et d'impartialité fixées dans la charte qu'ils ont signée et ont suivi une formation.

La cellule de veille et d'écoute sur le harcèlement sexuel de Sciences Po Paris

Elle assure le recueil des témoignages et l'évaluation des signalements remontés. Des travaux relatifs à la protection des données personnelles traitées par ce dispositif ont impliqué la coordinatrice de la cellule de veille et d'écoute, la déléguée à la protection des données, la direction des affaires juridiques et la direction des systèmes d'information de l'établissement. Ce travail a permis la mise en œuvre d'un dispositif de signalement destiné à garantir le respect des droits et des libertés des personnes concernées et le bon respect des obligations en matière de protection des données personnelles : l'information des personnes, la confidentialité, la conformité, la sécurité et l'archivage des comptes rendus d'entretien des victimes et témoins sollicitant la cellule ont notamment été évalués, afin de répondre aux attentes légitimes des auteurs de signalements et des personnes impliquées et d'éviter les conséquences négatives éventuelles.

Principales mesures techniques et organisationnelles de protection d'une alerte

Procédures — Avant l'entretien, la victime ou la personne témoin est informée des modalités de fonctionnement du dispositif et du recueil sécurisé des informations. L'entretien est mené par un binôme dont une personne prend des notes du témoignage sur un support informatique. Ces notes prennent la forme d'une fiche protégée par un mot de passe, qui ne peut être imprimée. Une fois cette fiche remplie, le coordinateur de la cellule vérifie avec le binôme qui a mené l'entretien que les propos qui y figurent sont fidèles aux propos de la victime ou du témoin. Dans les jours qui suivent l'entretien, le coordinateur fait valider la fiche à la personne qui a saisi la cellule. Soit la personne se rend auprès du coordinateur pour lire le document et le valider sur place, soit la fiche lui est envoyée sur son adresse mail personnelle. Le coordinateur communique oralement le mot de passe qui permet l'ouverture du fichier et le mail ne contient aucune indication de l'objet, ni dans le titre, ni dans le contenu du message. Une fois la fiche validée par l'auteur du signalement, elle devient définitive et est conservée sur un serveur sécurisé.

Confidentialité — Les accès à de telles informations sont limités aux seules personnes assurant l'instruction de ces alertes. Cela signifie concrètement que seules les personnes directement chargées de l'instruction des alertes et/ou celles qui participent directement à la prise de décision quant aux suites à donner à l'alerte, peuvent accéder aux données traitées dans le cadre du dispositif. Ces fiches ne peuvent être communiquées à une tierce personne qu'avec l'accord express de la victime ou du témoin qui doit alors remplir et signer une déclaration de demande de partage. L'accès au répertoire assurant le stockage des alertes est réservé au coordinateur de la cellule et au directeur des affaires juridiques uniquement.

Hébergement et sécurité — Chaque fiche de suivi, qu'elle soit en format Word ou PDF, est chiffrée avec un mot de passe unique sur le répertoire de stockage dédié, lui-même chiffré également.

Durée de conservation — Les données relatives à une alerte n'engendrant pas de conséquences sont détruites ou anonymisées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification. Dès lors qu'une alerte donne lieu à des suites disciplinaires ou contentieuses, les données relatives à cette alerte peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision. Les données collectées peuvent être conservées sous forme d'archives intermédiaires aux fins d'assurer la protection de l'auteur du signalement ou de permettre la constatation des infractions continues. Cette durée de conservation est strictement limitée aux finalités poursuivies, déterminée à l'avance et portée à la connaissance des personnes concernées.

La charte rappelle également la possibilité pour toute structure de mutualiser le dispositif avec d'autres établissements.

Les universités de Rennes 1, Rennes 2 et l'École normale supérieure de Rennes ont mis en place un dispositif commun dédié à la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles et de discriminations. Ce dispositif a été conçu au sein d'un groupe de travail inter-établissements.

Deux autres établissements ont rejoint formellement le groupe de travail en tant que membres : l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Bretagne (ENSAB) et l'École Nationale Supérieure de Chimie de Rennes Bretagne (ENSCR). Par ailleurs, une grande partie des établissements d'ESR de Rennes participe aux travaux du groupe, auxquels sont également associés les Crous et des organismes de recherche partenaires (CNRS, Inra, Inria).

Au sein de l'ESR, la procédure à suivre pour le traitement disciplinaire des situations (enquête interne, mesures conservatoires, section disciplinaire) est rappelée dans la Circulaire n°2015-193 relative à la prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Cette circulaire rappelle notamment la possibilité de prendre des mesures conservatoires. Ces mesures ne sont pas des mesures disciplinaires mais relèvent du domaine de l'ordre et de la sécurité. Hors sanction, et sans préjuger de la culpabilité, il y a la possibilité d'interdire l'accès aux locaux à un étudiant ou un personnel. La mesure est limitée dans le temps (30 jours) sauf si une procédure disciplinaire et/ou judiciaire est engagée, la mesure conservatoire pouvant être prolongée jusqu'à la décision de la section disciplinaire et/ou de la juridiction judiciaire (article R. 712-8 du code de l'éducation). Par ailleurs, nous rappelons que l'établissement peut engager des poursuites disciplinaires pour des faits hors établissement (soirée étudiante, etc.).

Les procédures pénales et disciplinaires relèvent de législations différentes avec des objectifs différents. Les mêmes faits commis par un usager ou un personnel peuvent ainsi justifier à la fois une procédure disciplinaire et des poursuites pénales. Le juge rappelle régulièrement le principe d'indépendance des deux procédures, disciplinaire et pénale, par exemple :

«(...) la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale. Par suite, l'autorité administrative ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence, y compris dans l'hypothèse où c'est à raison des mêmes faits (...) que sont engagées parallèlement les deux procédures, en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué.» (Conseil d'État 3 septembre 2019 N° 434072)

Le département de la réglementation du ministère est disponible pour conseiller les établissements sur les procédures à suivre.

Pour rappel, le code pénal sanctionne les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral et les violences sexuelles (viol, agression sexuelle) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle ou plus en cas de circonstances aggravantes. Les faits de discrimination sont également passibles de peines de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende²⁷. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit expressément des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes²⁸, ainsi que de discriminations²⁹ ; elle précise l'obligation de protection de la santé et de l'intégrité des fonctionnaires.

²⁷ Sous certaines conditions prévues par l'art. 225-2 du code pénal, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

²⁸ Art. 6 ter « est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel » et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'agissement sexiste définit comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

²⁹ Articles 6 et 6 bis.

Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant·es, services RH, représentant·es du personnel, etc.)

Information sur l'existence du dispositif

Le décret comme la charte mentionnent la nécessité de prévoir une information large et récurrente sur l'existence du dispositif : affichage, communication régulière via l'intranet, information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux étudiant.e.s.

Le dépliant de communication relatif au dispositif peut être **joint à l'envoi des relevés de notes des étudiants et étudiantes ainsi qu'à l'envoi de la feuille de paie pour tous les agents.**

L'exemple de l'INRAE

Lors de la création de son dispositif, l'INRAE a diffusé un dépliant avec une carte détachable envoyée à chaque agent avec son bulletin de salaire.

L'INRAE a également publié une note de service relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes ainsi qu'à la discrimination. Cette note rappelle la définition des infractions de viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, outrage sexiste et agissement sexiste et leurs sanctions afférentes. Elle définit et liste également les critères de discriminations. Par ailleurs, cette note expose les voies de signalement des violences sexuelles et sexistes, en particulier auprès de la cellule externe dédiée mise en place dans ce but (Allodiscrim' Allosexism') et pour signaler d'éventuelles discriminations ainsi que les voies de droit dont disposent aussi bien les victimes que les témoins de telles infractions.

Information sur le suivi du dispositif

Un bilan annuel du dispositif est élaboré (nombre de saisines, mesures d'accompagnement, nombres de sections disciplinaires déclenchées suite à une saisine du dispositif, etc.) et présenté devant le CT et le CHSCT de l'établissement.

Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations

Le ministère met à disposition des établissements deux kits de communication sur les violences sexistes et sexuelles.

- La campagne nationale «Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur» lancée en 2018 par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le secrétariat d'État aux droits des femmes, réalisée en partenariat avec les organisations étudiantes et soutenu par conférences d'établissements.
- La campagne réalisée par le groupe de travail «communiquer» regroupant la CPED, l'association femmes&maths, le ministère de la culture et plusieurs établissements de l'ESR. Ce groupe a collaboré avec des artistes de bande-dessinée — Catel, Cilvert, Noémie Chust, Laurier Fox et Matilda Nottage — et a créé 8 affiches à destination des auteurs et témoins des violences sexistes et sexuelles et notamment de LGBTIphobies. Ces affiches renvoient, via des code QR, à des ressources (guide, cartographie des cellules d'écoute, campagne ministérielle, etc.) sur le sujet.

Les deux campagnes sont téléchargeables sur le site du ministère et peuvent être utilisées librement par tout établissement de l'ESR : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

Des guides à la disposition des établissements

- *Le vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche*. Ce guide accompagne les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche dans la mise en place d'actions de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel et autres violences sexistes et sexuelles. Illustré par de nombreux exemples, il comprend 6 parties : identifier, initier une démarche, communiquer, mettre en place un dispositif, prendre acte d'une révélation — responsabilités de l'établissement ainsi que sensibiliser et former. Ce guide a été réalisé par l'ANEF, la CPED et le CLASCHEs et publié avec le soutien du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, de la CDEFI, la CGE et la CPU.
- *Guide d'accompagnement : mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche*. Réalisé par la CPED et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dans le cadre d'un groupe de travail, ce guide reprend les différentes options qui se présentent aux établissements à chaque étape de la création d'un dispositif.
- Guide *Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche - Recommandations pour l'élaboration d'une enquête*. Ce guide a été élaboré en collaboration avec l'équipe de l'enquête VIRAGE (VIolences et RAports de Genre) de l'INED. Il propose un ensemble de réflexions et de recommandations méthodologiques à destination des établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui souhaiteraient mener une enquête sur les violences sexistes et sexuelles.
- Guide *Lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche* du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2020. Ce guide a pour vocation d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en place d'actions contre les LGBTIphobies. Il permet d'identifier les situations, de les prévenir et de les traiter. Il s'adresse à l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (personnels d'enseignement, de recherche, administratif, technique, de bibliothèques, médical, d'assistance sociale, etc.), à la population étudiante ou bénévoles associatifs travaillant auprès des étudiant.es.
- Guide *Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur*. Ce document vise à accompagner les référents dans la prévention et le traitement des phénomènes racistes, antisémites et discriminatoire. Il a été conçu par le ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, avec la collaboration de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme, le Défenseur des droits et l'Association française des managers de la diversité.

Formation

Un réseau de formation spécialisée sur les VSS dans l'ESR

Suite au colloque international sur les VSS en décembre 2017, la nécessité est apparue de rendre visibles les expertes et experts à même de former au sein des établissements de l'ESR sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR. Le réseau VSS-Formation a alors été créé au printemps 2018 par deux associations (ANEF, C.P.E.D.) avec le réseau JuriSup. Il s'agit d'un réseau indépendant de formation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il a vocation à proposer des actions de sensibilisation et de formation à destination des différents membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement de politiques de formation. Les formations sont à retrouver sur le site internet du réseau : [VSS formation](#)

L'université de Lille et la formation des associations étudiantes

Pour obtenir l'agrément de l'université qui permettra l'accès aux salles, au matériel etc, les membres des bureaux des associations doivent suivre une formation «lutte contre les violences sexistes et sexuelles» de deux heures. Cette disposition est inscrite dans la charte des associations étudiantes de l'université.

L'exemple de l'université de Bordeaux

L'université de Bordeaux a mis en place une formation obligatoire de 3 heures sur les violences sexistes et sexuelles à destination des agent.es des PCSI (sécurité).

Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Accompagnement médical et psychologique

Le dispositif oriente les agents victimes ou témoins vers les services et professionnels compétents en matière d'accompagnement et de soutien. Ces professionnels peuvent être, en interne, le service de médecine de prévention ou pour certains établissements le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS).

Les victimes ou témoins peuvent également être orienté-es vers une structure extérieure si l'établissement a prévu un partenariat avec une association spécialisée sur l'accompagnement des victimes.

L'université de Paris et son partenariat avec une structure spécialisée

Bien que les étudiant-es et personnels victimes puissent bénéficier d'un accompagnement en interne de l'université par le service de médecine de prévention, l'université de Paris prévoit également la possibilité pour les victimes de s'adresser à une structure extérieure.

L'université prend en charge financièrement le suivi des victimes par Women Safe (anciennement nommé Institut en Santé Génésique) qui va accompagner et conseiller les victimes. Ce dispositif prévoit :

- un premier contact par téléphone ou mail,
- une prise de rendez-vous, suivi d'un entretien,
- l'orientation selon la situation vers une consultation avec un-e médecin, un-e psychologue, un-e juriste et une prise en charge sociale,
- un suivi et un accompagnement pérenne de la situation jusqu'à sa résolution,
- un accompagnement et suivi spécifiques pour des démarches médicales, psychologiques, sociales, juridiques hors de l'ISG.

Le partenariat mis en place avec Women Safe/ISG permet un accompagnement par des spécialistes, avec ou sans lancement de procédures disciplinaires auprès de l'établissement, en fonction des souhaits de la victime. Une totale confidentialité est assurée aux victimes.

L'université de Paris 8 a également élaboré une convention de partenariat avec l'institut Women Safe.

Le dispositif mutualisé des établissements de Rennes

Le dispositif mutualisé des établissements de Rennes a signé, en septembre 2019, une convention avec l'association SOS Victimes 35, association membre du réseau France Victimes. Les membres du dispositif orientent les personnes qui le souhaitent vers cette association pour un soutien qui peut être psychologique et/ou juridique (suivi des plaintes).

Mesures de protection et traitement des faits signalés

Le dispositif oriente les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

Pour rappel, l'établissement doit, dans les délais les plus brefs, en fonction de la nature des faits signalés :

- Faire cesser les faits en prenant toute **mesures conservatoires**, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime. Une mesure conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et a un caractère immédiat.

La circulaire n°2015-193 rappelle la possibilité de changement de thèse en cas de signalement pour des faits pouvant relever de harcèlement sexuel.

- Il est fortement recommandé à l'administration de diligenter une **enquête administrative interne** permettant d'établir l'exactitude des faits. Lors de cette enquête, la personne désignée pour la conduire peut auditionner les victimes des faits litigieux, ses auteurs présumés, les collègues et d'autres éventuels témoins.
- Les personnes s'estimant victimes ayant la qualité d'agent public peuvent demander la **protection fonctionnelle** telle que mentionnée à l'article 11 alinéa 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires³⁰. La protection fonctionnelle comprend l'obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation.
- Les membres du dispositif peuvent, avec l'accord de la victime, solliciter le ou la responsable de l'établissement ou son représentant pour lui demander de déclencher une **procédure disciplinaire**. Le recteur ou la rectrice peut également être sollicité-e pour le déclenchement d'une telle procédure.
- Pour les faits pouvant relever d'un crime ou d'un délit, **porter les faits, sans délai, à la connaissance du Procureur de la République**, avec à l'appui de sa saisine les éléments matériels recueillis lors de l'enquête interne.

³⁰ Article 11 alinéa 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 «la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté».

Annexe 1. Soutien aux associations et établissements

Le ministère soutient des projets d'associations et d'établissements d'enseignement supérieur qui nourrissent les trois axes de la politique ministérielle en matière d'égalité : mixité et lutte contre les stéréotypes, recherches sur le genre et formation à l'égalité, lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En 2018 et 2020, l'appel à projet égalité a amené le Ministère à soutenir les associations et établissements présentés dans cette annexe.

Les associations soutenues par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Association de mise en réseau des chargé.e.s de mission égalité et diversité

La CPED

La Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche – CPED – a été créé en 2011. Elle regroupe les missions égalités des établissements de l'ESR afin d'échanger sur les pratiques des établissements qui la composent et sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos établissements. Elle se saisit des difficultés rencontrées par les établissements dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité et formule des propositions pour les résoudre.

Associations spécialisées dans la mixité et la lutte contre les stéréotypes

Femmes & Mathématiques

Cette association mène des actions :

- en faveur de l'orientation des jeunes filles vers les mathématiques, et plus généralement en faveur de la mixité dans les formations scientifiques,
- en faveur de l'égalité professionnelle et la parité dans les métiers des mathématiques,
- visant à promouvoir l'activité mathématique des femmes et la mise en réseau des mathématiciennes.

Femmes Ingénieurs

L'association Femmes Ingénieurs, depuis 1982, milite pour la mixité dans les sciences et l'ingénierie. Cela se fait notamment via des interventions en milieu scolaire, des portraits de femmes ingénieurs, des prix et concours jeunes ingénieures...

Femmes & sciences

L'association Femmes & Sciences a créé le premier mentorat de doctorantes en France en 2015, à l'Université de Montpellier. Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour favoriser l'épanouissement et la confiance en soi des doctorantes.

BECOMTECH

Association nationale créée en 2019, BECOMTECH œuvre pour la mixité et l'égalité dans l'informatique et le numérique. Depuis 2020, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation soutient leur programme «Jump in tech», qui initie filles en classe de 3^e et de 2^{de} aux métiers techniques de l'informatique.

Associations spécialisées dans la recherche sur le genre et la formation à l'égalité

ANEF

L'ANEF (Association Nationale des Études Féministes) a pour objectif de développer les études féministes et d'en favoriser la diffusion en France et à l'étranger. L'association regroupe des enseignantes, des chercheuses, des étudiantes et d'autres femmes qui effectuent, dans diverses disciplines, des recherches et des enseignements féministes dans et hors institution.

L'ANEF publie et diffuse le Bulletin de l'ANEF, lieu d'échanges et de débats. Elle favorise la mise en place de programmes de recherche, de séminaires, de colloques ; œuvre au développement de cursus universitaires en études féministes ; soutient des demandes de création de postes d'enseignement, de recherche et de documentation en études féministes ; participe aux réseaux nationaux, européens et internationaux sur les droits des femmes et les études féministes.

EFIGIES

Association qui mobilise des étudiantes et étudiants, des doctorantes et doctorants ainsi que des jeunes chercheuses et chercheurs, de toute discipline et de toute nationalité, poursuivant des recherches en études féministes, sur le genre et/ou sur les sexualités, dans le cadre de relations solidaires. L'association vise à promouvoir la valorisation et la diffusion des recherches et des enseignements en études féministes, sur le genre et/ou sur les sexualités.

GIS INSTITUT DU GENRE

Créé en 2012 à l'initiative de l'InSHS (CNRS), est une structure nationale et fédérative, pour encourager les recherches sur le genre interdisciplinaires ou transversales, à l'intérieur des sciences humaines et sociales (SHS) mais également entre les SHS et les autres domaines scientifiques et pour assurer une visibilité internationale aux recherches françaises.

Réseau de recherche international et pluridisciplinaire - Marché du travail et genre (Mage)

Créé en 1995, le GDR Mage (Marché du travail et genre) a été le premier groupement de recherche du CNRS centré sur la question du genre. L'objectif du Mage est de faire sortir la question du genre du cercle des initié-es, notamment via l'organisation de journées d'études sur le sujet.

MNEMOSYNE

Créée en 2000, il s'agit d'une association pour l'histoire des femmes et du genre, à la fois une association professionnelle, qui défend et soutient les travaux des chercheuses et chercheurs ; une société savante, qui produit et diffuse ces savoirs ; et une structure de mobilisation qui sensibilise les pouvoirs publics et le grand public à des questions aussi essentielles que les rapports sociaux de sexe et l'égalité femmes-hommes.

European Platform of Women Scientists (EPWS)

Regroupement de plus de 50 associations et réseaux, auxquels s'ajoute une soixantaine de membres individuels, qui sont presque exclusivement des femmes. EPWS produit des rapports sur la place des femmes dans le monde académique à l'échelle européenne et organise régulièrement des colloques.

Associations spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

CLASCHEs

Le collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs), né en 2002, est une association féministe de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. Le rôle du CLASCHEs est de lever le silence sur la question du harcèlement sexuel, de sensibiliser, de diffuser des informations juridiques, et enfin d'œuvrer à la réforme des institutions universitaires et de recherche. S'il ne peut pas fournir une aide psychologique ni un accompagnement juridique aux victimes, il donne l'information aux victimes et les oriente vers les structures capables de les accompagner au mieux.

HeForShe NEOMA BS

Association pour l'égalité femmes-hommes de NEOMA Business School - Campus de Reims. Semaine de l'égalité pour les étudiant.e.s (conférences, village de stand, animations) ; actes de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles.

Sexe & Consentement

Fondée en 2019, cette association se donne pour mission de participer à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, particulièrement auprès des publics étudiants et universitaires. Ces moyens d'action sont des dispositifs pédagogiques innovants, les arts et le dialogue. De plus, l'association porte un plaidoyer pour obtenir l'inscription de mentions légales relatives au consentement sur les publicités et emballages de produits de santé.

Les projets des établissements d'enseignement supérieur soutenus par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Université d'Angers

Publication des actes du colloque « Le droit face aux violences sexuelles et/ou sexistes ». Faire connaître et disséminer le site Musea.

Université de Caen

Projet autour de la mixité professionnelle dans le secteur de la petite enfance ; exploiter et diffuser les résultats des recherches sur les normes sociales de mixité professionnelle dans les métiers de la prime enfance. Cela passe par des actions de valorisation en termes de formations, ressources, diffusions, sensibilisation auprès des publics étudiants et des personnels enseignants.

Agro ParisTech

Mise en place dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

Université Lumière Lyon 2

Renforcement du dispositif violences sexistes et sexuelles avec activation du réseau des référents harcèlement discriminations.

Université Lyon 1

Mise en place d'un plan de formation pour installer durablement le dispositif d'écoute et d'accompagnement et en faire une ressource forte dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.

Université Grenoble Alpes

- Mise en place du mentorat et formation des doctorant.e.s à lutte contre les VSS
- Evènements de sensibilisation autour du consentement
- Journée d'étude sur le genre

Université Clermont Auvergne

Construire deux formations de sensibilisation, l'une sur mixité, l'autre sur violences sexistes et sexuelles destinées à l'ensemble des personnels de l'université.

École nationale d'architecture de Rennes

Projets en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (5 établissements rennais).

Montpellier Business School

Plan d'action égalité incluant les questions de mixité, d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à destination des salarié.e.s et des étudiant.e.s.

Laboratoire JAD de Nice

Rendez-vous des Jeunes Mathématiciennes (RJM) ; vingt à trente lycéennes intéressées par les mathématiques et l'informatique sont invitées dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche ; ateliers de recherche sur des problèmes scientifiques ouverts, sensibilisation sur les stéréotypes dans les carrières scientifiques.

TBS BUSINESS SCHOOL

Projet Equal ID TBS a lancé le programme EQUAL ID en 2016 afin de promouvoir l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes de genre et l'autocensure des étudiantes et jeunes diplômées dans leur parcours professionnel – théâtre Forum sur VSS - égalité professionnelle, soutien eux étudiantes et chercheuses : mentorat proposé aux élèves ingénieures et doctorantes scientifiques

Les actions des organisations étudiantes soutenues par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

LA FAGE – Fédération des associations générales étudiantes

Elle propose deux séminaires de formation à destination des associations étudiantes de son réseau portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, tout en déployant plus largement le dispositif de prévention « Trusted people » (accompagnement, démarches et soutien à la personne).

L'UNEF - Union Nationale des Etudiants de France

L'UNEF propose la promotion du dispositif contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) des établissements universitaires auprès des étudiant.e.s :

- Travailler au développement de projets communs avec les services des établissements universitaires ayant en charge le dispositif VSS
- Sensibiliser les étudiant.e.s contre les violences sexistes et sexuelles
- Sensibiliser les étudiant.e.s sur l'importance du consentement

Annexe 2. Synthèse

des questionnaires sur

les politiques en matière

d'égalité femmes-hommes

au sein des établissements

Contexte de production du questionnaire

L'article 80 de la loi de transformation de l'action publique du 6 août 2019 dispose que les établissements devront obligatoirement élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2020.

Ce plan d'action doit contenir les mesures suivantes :

- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Dans le cas où l'établissement n'aurait pas élaboré le plan d'action au 31 décembre 2020, il serait dans l'obligation de régler 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Conscient des difficultés de certains établissements à élaborer et mettre en œuvre des actions en matière d'égalité femmes/hommes, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et les conférences s'engagent à accompagner au mieux les établissements dans cette démarche.

Pour ce faire, en novembre 2019, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a envoyé un questionnaire à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à propos des politiques publiques et des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes. L'objectif de ce questionnaire est d'établir un premier état des lieux des politiques d'égalité au sein des établissements et d'identifier certains freins à la mise en œuvre d'actions ciblées sur le sujet. Dans ce cadre, un comité de suivi composé de différents établissements a été constitué, afin de contribuer à l'élaboration des plans d'action.

Dans cette synthèse, il s'agira donc d'analyser les réponses formulées par les établissements au questionnaire du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, à la fois d'un point de vue quantitatif à l'aide de graphiques permettant d'illustrer les données chiffrées récoltées auprès des établissements et d'un point de vue qualitatif à travers les différentes remarques et observations faites par les répondants.

Pour rappel, le questionnaire comprenait des questions relatives à :

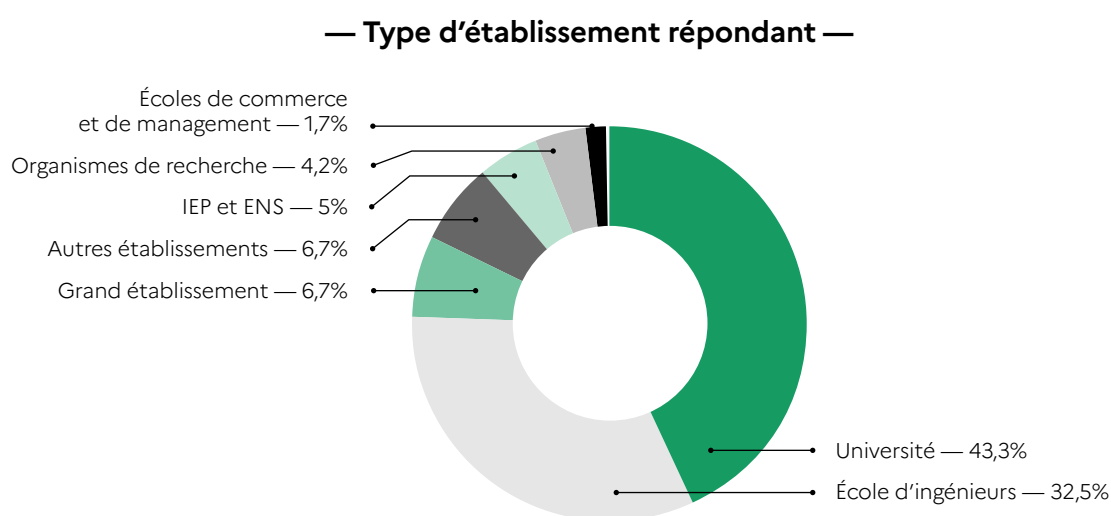
- La mission égalité au sein de l'établissement ;
- La mise en place d'actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles ou encore les LGBTIphobies ;
- Les données sexuées, la mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et les services de l'établissement impliqué dans les politiques d'égalité ;
- Les moyens budgétaires et les freins rencontrés dans la mise en œuvre de cette politique d'égalité.

Questions posées dans le questionnaire :

- 1 — Quel est votre statut ?
- 2 — Quel est votre établissement ?
- 3 — Quelle est votre fonction ?
- 4 — Quelles sont les actions de communication/sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle qui sont mises en place au sein de votre établissement (notamment à l'occasion du 8 mars – journée internationale de lutte pour les droits des femmes, du 25 novembre – journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, du 17 mai – journée internationale de lutte contre l'homophobie) ?
- 5 — Votre établissement produit-il des données sexuées (MCF, PR, avancement, promotion, salaires...) ou un rapport de situation comparée ? Si oui, est-il accessible en ligne ?
- 6 — Existe-t-il déjà un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de votre établissement (écarts de rémunération, accès aux responsabilités, articulation des temps de vie) ? Si oui, est-ce que ce plan d'action a été présenté aux organisations syndicales ?
- 7 — Quels sont les services au sein de votre établissement qui sont en charge de l'élaboration et du suivi de ces actions et plans d'actions (services RH, DGS, chargé.e de mission égalité, autres...) ? Le cas échéant, comment s'organise la collaboration entre les différents services (cellules d'écoute, groupe de travail, réunions) ?
- 8 — Avez-vous un budget alloué pour les actions en faveur de l'égalité ?
- 9 — Quels freins avez-vous identifié concernant la mise en œuvre d'actions sur l'égalité et la diversité au sein de votre établissement ?

Résultats quantitatifs et qualitatifs du questionnaire

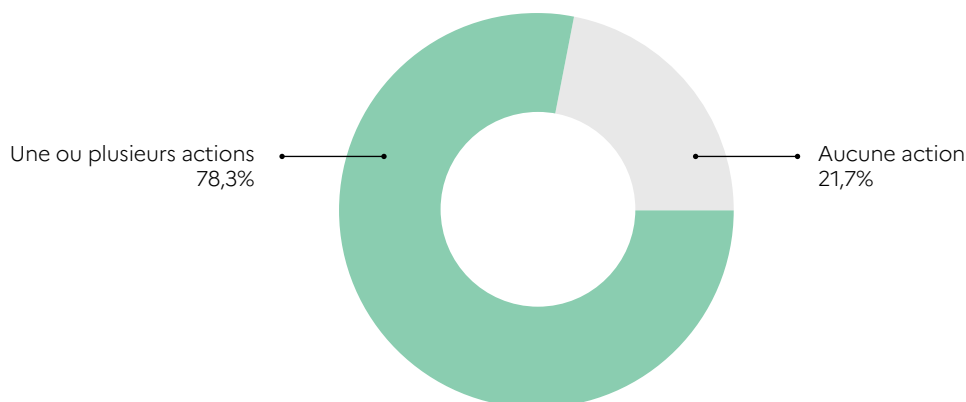
Taux de réponse au questionnaire et catégories d'établissements



Dans un délai d'**un mois** et sur **plus de 200 établissements sollicités**, **120 retours** au questionnaire ont été transmis au ministère, ce qui constitue un taux de réponse relativement important. Le graphique ci-dessus présente les types d'établissements répondants.

Les actions de communication et de sensibilisation menées en faveur de l'égalité professionnelle au sein des établissements

— Actions menées en faveur de l'égalité —



Parmi les 78% d'établissements menant des actions de communication et de sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle, plusieurs catégories d'action peuvent être mises en avant :

— Des actions de sensibilisation :

- À travers le relai de campagnes nationales (exemple : Centrale Lille)
- À travers des initiatives locales (exemples : AMU, INSA Lyon, Bretagne occidentale, Le Havre Normandie, Montpellier, Université de Lille, Rennes 1, Tours...) : expositions, pièces de théâtre, ateliers, tables-rondes, colloques, concours, ciné-débat, conférences, affichage...

— La production et la diffusion de documents :

- Guides, flyers, affiches (exemples : INP Bordeaux, Bretagne occidentale, Rennes 1...)
- Rédaction et adoption de chartes : charte de l'égalité, charte de lutte contre les discriminations, charte sur la coordination entre temps de travail et de vie privée (exemples : Génie Eau Strasbourg, COMUE Lyon et IEP de Lyon, UVSQ...), charte sur la parentalité en entreprise (exemple : Bretagne occidentale), etc.
- Adhésion à des chartes préexistantes : notamment des chartes sur les LGBTI

— La mise en place de dispositifs d'alerte et d'écoute (exemples : Le Havre Normandie, UGA, Haute Alsace, Université du Mans, Lille Montpellier, Toulouse 3, UVSQ...)

— La formation des personnels / usager.e.s :

- Obligatoire ou facultative pour les nouveaux entrants (exemples : Bordeaux, Corse, INALCO, INSA Lyon, Montpellier, Toulouse II)
- Formation des ressources humaines (exemple : Saint-Etienne)
- Formation des étudiants / bureaux des associations (exemple : Paris Diderot)

— Des partenariats avec des associations, notamment étudiantes

— La sensibilisation des jurys de concours, sélection et recrutements (exemples : ENS Louis Lumière, ENS Rennes, Bretagne occidentale, Haute Alsace)

— La communication auprès des collègues et des lycées (exemples : ENS Rennes, ENSTA Paris) et la mise en place de conventions régionales (exemple : INSA Rouen)

— La réalisation d'enquêtes sur les discriminations et les VSS (exemple : Rennes 1) et de marches exploratoires sur les VSS (exemple : IEP Bordeaux)

— La participation au Concours ingénierie de la CDEFI (exemples : ENSEA, ENSTA Paris)

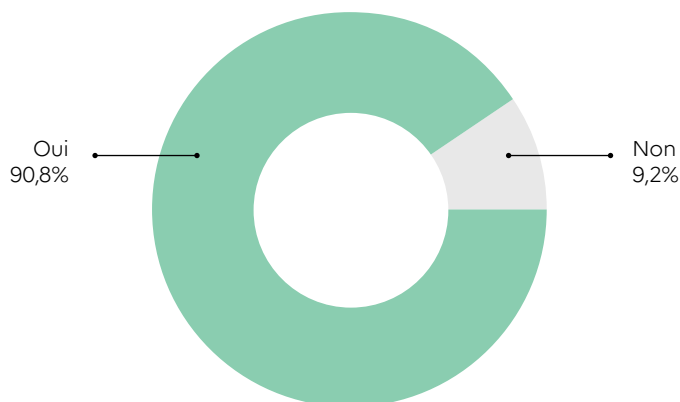
— Des démarches de labellisation

On remarque que de nombreux établissements mettent l'accent sur la diversité des actions menées : Bretagne occidentale, Lille, Corse, Lyon II, la Réunion, Lorraine, Montpellier, Côte d'Azur, Orléans...

Cependant, on observe qu'en ce qui concerne les actions de formation des personnels et des usager.e.s, les établissements indiquent très rarement si les sessions sont obligatoires.

La production de données sexuées

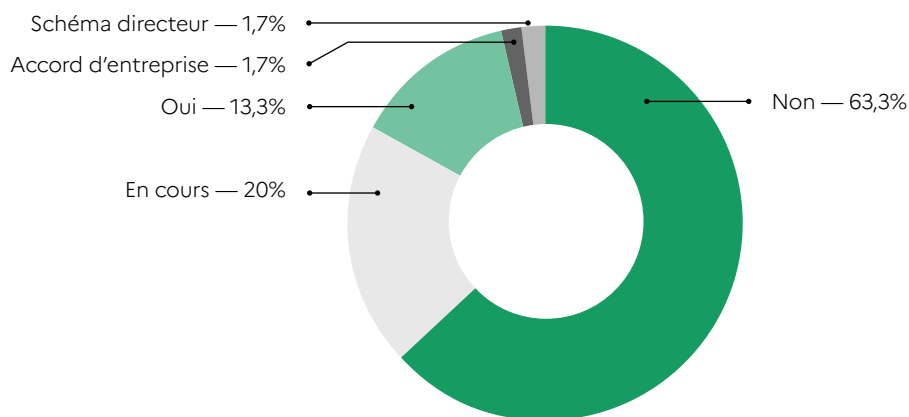
— Production de données sexuées —



90% des établissements répondants produisent des données sexuées.

L'existence d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

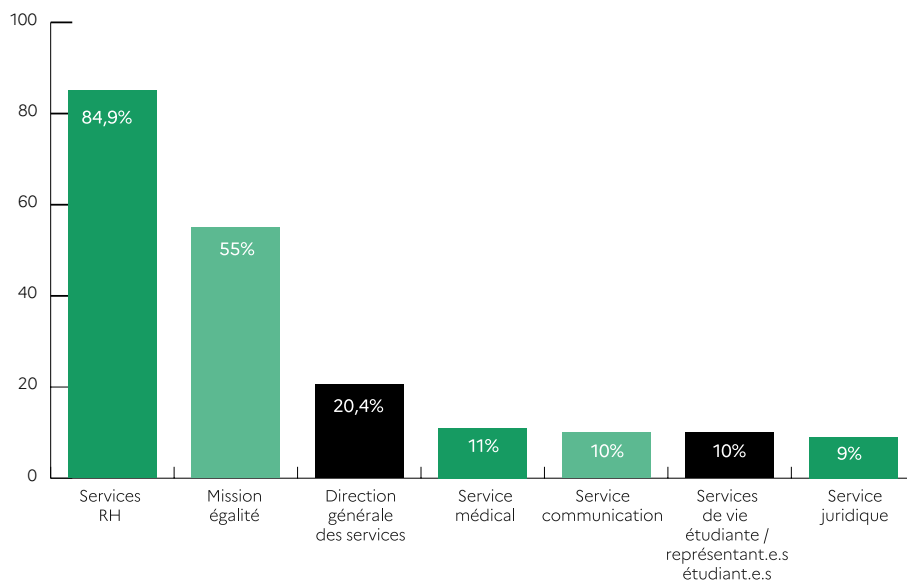
— Mise en oeuvre de plan d'actions —



13% des établissements répondants ont déjà mis en place un plan d'actions sur l'égalité professionnelle, 20% sont en train de le mettre en place.

Les services en charge de l'élaboration et du suivi de ces actions et plans d'actions

— Services impliqués dans la mise en oeuvre des plans d'action —



Les services les plus impliqués dans la mise en place des plans d'actions sont les services des ressources humaines, les missions égalité ainsi que la direction générale des services des établissements. On observe ainsi que les services communication, juridiques, médicaux et vie étudiante sont beaucoup moins sollicités par les établissements sur les plans d'action.

L'allocation d'un budget spécifique pour les actions en faveur de l'égalité

— Budget pour les actions en faveur de l'égalité —

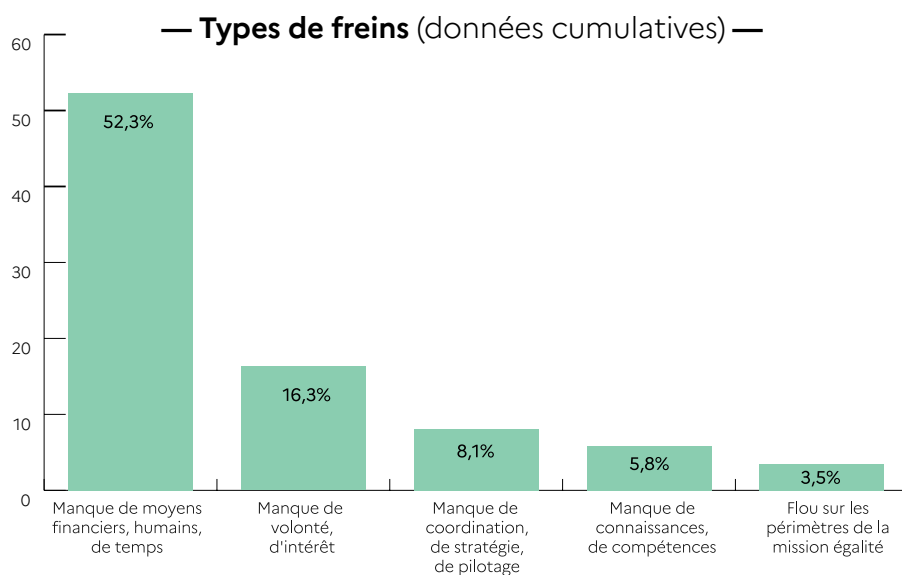


La majorité (près de 60%) des établissements ne dispose d'aucun budget spécifique pour la mise en place d'actions en faveur de l'égalité.

Cependant, on remarque que certains établissements parviennent à mener un grand nombre d'actions malgré l'absence d'un budget spécifique : on peut prendre l'exemple du CNAM, qui ne dispose pas d'un budget pour l'égalité, mais qui déclare mener des campagnes de communication, des catalogues de formation, des tables rondes, des colloques, etc.

On remarque aussi que la CVEC est rarement mentionnée dans le budget des universités : parmi les établissements qui disposent d'un budget spécifique pour l'égalité, seulement 16% mentionne l'utilisation de la CVEC (exemples : IEP Lyon, Sorbonne, Aix Marseille, Lorraine, Picardie, Orléans, Le Havre Normandie, Paris Est Marne la Vallée).

L'existence de freins concernant la mise en œuvre d'actions sur l'égalité et la diversité



Le manque de moyens financiers, humains et de temps constitue le premier frein notable pour les établissements répondants. Ceci est surtout valable dans les petites structures (exemples : INSA Strasbourg, Champollion Albi, Corse, etc.), mais également dans les grandes universités, au sein desquelles se pose le problème de services sous tension. Pour autant, il semble que les établissements de petite taille ayant peu de moyens ne coopèrent que très peu entre eux. La mise en réseau pourrait pourtant pallier leur manque de moyens.

Exemple : « impression de faire du bricolage » ; « faiblesse des moyens alloués à la mission égalité » ; « compliqué pour une seule personne de coordonner l'ensemble des actions » ; « systèmes d'information qui ne permettent pas toujours une finesse d'investigation dans le champ de l'égalité » ; « pas de budget propre » ...

Le manque de volonté et/ou d'intérêt pour les questions relatives à l'égalité participe aussi à freiner l'ampleur des actions menées par les établissements. Cela peut notamment se traduire par des oppositions en interne, qui rendent difficile le consensus. Considérées comme un sujet non prioritaire par les étudiant.e.s, les membres du personnel ou de la direction, les questions d'égalité peinent alors à être mises en œuvre par les chargé.e.s de mission. Ce manque de volonté de la part des établissements peut également venir d'une peur que la publication d'indicateurs sur l'égalité dans leur enceinte nuise à leur image.

Exemples : « l'égalité diversité est rarement vue comme une priorité » ; « des résistances à mettre en œuvre une communication égalitaire » ; « un milieu masculin » ; « peu de personnes se sentent concernées » ; « la direction confond « mission égalité » et « caution égalité » alors que les étudiant.e.s demandent beaucoup plus » ; « peur d'une mauvaise image en publiant les indicateurs » ...

Le manque de coordination, de stratégie ou de pilotage constitue un autre frein. Ces difficultés de coordination sont présentes entre les différents services des établissements, mais aussi entre les établissements eux-mêmes, dans des contextes de fusion et de réorganisation des logiques universitaires. Par conséquent, certains établissements observent des différences de culture ou de situation entre des services, des disciplines ou des membres d'une COMUE, qui entravent la mise en œuvre des politiques d'égalité.

Exemples : « des différences de situations et de cultures professionnelles dans les différentes facultés » ; « déséquilibres disciplinaires » ; « comment faire pour que l'égalité devienne un sujet de préoccupation dans tous les champs d'activité de l'université ? » ; « dimension multi site qui freine la coordination »...

Le manque de connaissances, de compétences sur les questions d'égalité constitue un frein pour les missions égalité, qui peuvent déplorer l'absence de données chiffrées et statistiques permettant d'identifier les facteurs de discriminations, de mesurer les inégalités et d'engager un processus de prise de conscience au sein de l'établissement. Par ailleurs, ceci se traduit également par des difficultés à trouver de bonnes formations à destination des personnels des établissements, afin de les sensibiliser sur la question des inégalités et des discriminations.

Exemple : « présence de stéréotypes et méconnaissance des phénomènes d'inégalité » ; « besoin d'études sur le sujet »...

Le manque de précisions sur les périmètres de la mission égalité au sein de l'établissement est un autre frein considérable. Il apparaît comme complexe pour les missions égalité de connaître leurs objectifs, leurs rôles et leurs marges de manœuvre au sein de l'établissement. Ce flou sur les périmètres de leur mission tend parfois à accroître un sentiment d'isolement, voire dans certains cas de détresse. Ce sentiment peut également être amplifié par l'existence de forts liens de dépendance avec la direction de l'établissement, qui créent des conflits internes et entravent les capacités de la missions égalité à mettre en œuvre des actions de manière efficace.

Exemple : « je n'ai ni feuille de route, ni budget alloué, ni objectif clair » ; « isolement de la chargée de mission » ; « impossibilité de réaliser les missions du fait de la pression exercée par la direction » ; « détresse des étudiant.e.s considérable mais incapacité à y répondre »...

Les différents freins évoqués sont cumulatifs pour la plupart des établissements, ce qui complexifie davantage la mise en œuvre des plans d'action et, plus largement, la prise en compte des questions d'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Annexe 3. Exemples concernant le calcul des écarts de rémunérations³¹

Les tableaux suivants présentent un état des lieux de la répartition sexuée au niveau des universités.

Résultats globaux sur l'ensemble des universités (2018)

³¹ Pour plus d'informations sur l'interprétation des résultats, voir le guide d'interprétation des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/grille-de-lecture-des-resultats.pdf

Emploi annuel moyen						
		Hommes	Femmes		Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels		53 739	55 727		109 466	50,9%
Équivalents temps plein employés		53 386	54 222		107 608	50,4%
Taux moyen de temps partiel		99,3%	97,3%		98,3%	
Rémunération mensuelle moyenne en€ non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 789	Femmes	3 035	écart	-755€	-19,9%
Rémunération mensuelle moyenne en€ par équivalent temps plein						
Hommes	3 814	Femmes	3 119	écart	-695€	-18,2%

Décomposition des écarts		
	€/mois	% effet / (F-H par EQTP)
Effet temps partiel	-59€	8,5%
Effet ségrégation des corps	-589€	84,8%
Effet démographique au sein des corps	-90€	12,9%
Dont sur primes	-4€	0,5%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-16€	2,3%
Dont	8€	-1,2%
• sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		
• temps ou aux cycles de travail	-4€	0,5%
• géographie et aux mobilités non forcées	-2€	0,3%
• résultats / performance / engagement professionnel	-5€	0,8%
• rémunérations accessoires	0€	-0%
• fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0€	-0%
• fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-11€	1,5%
• restructurations ou mobilités forcées	0€	0%
• autres primes et écarts résiduels sur traitement	-3€	0,4%

Dans cet exemple, on observe que la majeure partie des écarts de rémunération est liée à l'effet «ségrégation des corps» au sein des universités. Cela signifie que l'écart se joue au niveau du nombre de femmes et d'hommes à des postes d'enseignants-chercheurs ou de BIATSS. Cela provient d'une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés (au-dessus de la rémunération moyenne) et/ou d'une surreprésentation des femmes dans les corps les moins rémunérés (inversement). En 2017, les femmes représentaient 39% des enseignants et 63% des personnels BIATSS. Parmi les personnels de direction, 67% étaient des hommes tandis que les femmes représentaient 69% des personnels titulaires de catégorie C³².

³² Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2017-2018.

Résultats par corps

Résultats par corps											
Liste des corps	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)€/mois		Effectifs physiques		Effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
0525 - Maître de conférences	3 763	3 728	16 332	13 732	16 297	13 620	99,8%	99,2%	1,00	1,00	0,90
0520 - Professeur des universités	5 427	5 158	9 610	3 743	9 601	3 735	99,9%	99,8%	1,00	1,00	1,19
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	1 995	1 954	4 780	8 445	4 746	8 162	99,3%	96,6%	1,00	1,00	3,19
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éducation nationale	2 461	2 369	3 732	5 275	3 709	5 100	99,4%	96,7%	1,00	0,99	1,99
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 348	3 206	2 885	3 267	2 866	3 155	99,3%	96,6%	0,99	0,99	2,77
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	3 992	3 819	3 360	2 812	3 289	2 703	97,9%	96,1%	1,00	1,00	3,84
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	5 201	4 844	3 481	888	3 481	888	100%	100%	1,00	1,00	1,01
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	1 993	2 021	435	4 132	428	3 933	98,3%	95,2%	0,98	0,98	1,29
0557 - Professeur certifié et assimilé	3 440	3 202	1 915	2 256	1 846	2 153	96,4%	95,4%	1,00	0,99	3,10

Annexe 4. Exemples de dispositifs de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en place au sein des établissements de l'ESR

Une cartographie recense les dispositifs de prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans l'enseignement supérieur et dans la recherche sur l'ensemble du territoire : elle est à retrouver sur le site du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à la page dédiée à l'égalité, aux VSS et à la lutte contre les discriminations³³. À titre illustratif, ce référentiel présente ici les dispositifs de quelques établissements.

³³ Cartographie nationale des dispositifs : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

Le Mans Université

- Depuis 2018, Le Mans Université a mis en place une **cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles, appelée cellule V2S**, avec quatre missions :
 - Diffuser les informations relatives aux violences sexistes et sexuelles, notamment sur les droits, démarches, recours et ressources dans une perspective de prévention ;
 - Accueillir et informer les membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles ;
 - Accompagner les victimes dans leurs démarches et les orienter vers des professionnel·les (médecin de prévention, assistant·e sociale, psychologue, etc.), des associations extérieures, des syndicats, etc. ;
 - Faire toutes les propositions au conseil d'administration de l'université ayant rapport à la prévention des comportements abusifs entrant dans son champ de compétences.
- La cellule est coordonnée par deux personnes référentes : la·le chargé·e de mission égalité femmes-hommes et la·le responsable qualité de vie au travail. Elle est composée de 15 à 20 membres volontaires, représentatifs de la diversité de la communauté universitaire, nommé·es par le·la président·e de l'université sur proposition des référent·es de la cellule, pour un mandat de 2 ans renouvelable.
- Un groupe de travail « Violences sexistes et sexuelles » permet de travailler sur cette thématique tout au long de l'année. Ce groupe a pour objet le suivi du dispositif de prévention et de prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement sexuel sur les campus du Mans et de Laval. Il prend en compte trois dimensions : l'information et la prévention ; la prise en charge des situations ; la formation des personnels.

- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : univ-lemans.fr/fr/universite/actions-citoyennes/egalite-femmes-hommes.html

Université d'Angers

- Une cellule universitaire d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes est mise en place par l'Université d'Angers depuis 2018 et répond à trois missions :
 - Organiser les procédures de signalement relatives aux violences sexuelles et sexistes ;
 - Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes (saisine des commissions disciplinaires, mobilité des agents, etc.) ;
 - Accompagner les victimes dans leurs démarches judiciaires et pénales.
- Elle est composée de membres formés à l'écoute et à l'accompagnement des victimes. L'ensemble des membres est soumis à une obligation absolue de confidentialité.
- En instaurant une prise en charge personnalisée des victimes, la création de cette cellule vient structurer et compléter le travail d'accompagnement des victimes initiés par la mission égalité de l'université depuis 2016, qui proposait déjà aux témoins et victimes de comportements ou de faits discriminatoires de témoigner de manière anonyme via un formulaire crypté.
- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/cellule-violences-sexuelles-et-sexistes.html

Sciences Po Paris

- Depuis 2015, Sciences Po a développé un dispositif de sensibilisation au sexisme et au harcèlement sexuel, de formation et d'accompagnement des personnes ayant été exposées à ces situations.
- Une cellule de veille sur le harcèlement sexuel est mise en place avec quatre missions :
 - Informer la communauté étudiante sur les agissements sexistes et les violences sexuelles
 - Recevoir et écouter les personnes qui auraient été exposées directement ou indirectement à des faits d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel en toute confidentialité
 - Proposer une protection des personnes et mettre en place un dispositif d'accompagnement nécessaire à la situation
 - Signaler aux instances disciplinaires les faits, lorsque nécessaire, et avec l'accord explicite de la personne.
- La cellule de veille se conforme à un modus operandi strictement défini, permettant de garantir la confidentialité des échanges et la protection de la personne dénonçant des faits subis ou observés.
- La cellule est coordonnée par la référente égalité femmes-hommes de Sciences Po et composée de membres formés aux situations spécifiques résultant d'un agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.
- La cellule peut être saisie en anglais et en français.
- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : sciencespo.fr/students/fr/vivre/prevention-harcelement-sexuel.html

Université de Bordeaux

- Depuis 2015, une cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes a été mise en place au sein de l'université de Bordeaux. La cellule est conçue pour être un véritable lieu d'écoute, d'orientation et d'accompagnement des victimes ou des témoins d'actes de harcèlement sexuel et de violences sexistes et homophobes. Elle a trois missions :
 - Répondre concrètement aux situations dont elle est saisie ;
 - Agir pour prévenir et dissuader tout comportement abusif ;
 - Diffuser toutes les informations relatives au harcèlement sexuel et aux violences sexistes et homophobes, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous les moyens mis à sa disposition.

- La cellule est coordonnée par la chargée de mission Parité, égalité, diversité. Elle est composée d'une vingtaine de personnes en formation plénière et se réunit au moins deux fois par an. En formation restreinte, elle peut être saisie autant de fois que de besoin pour l'examen de cas individuels.
- Les personnels de l'université membres de la cellule ont été formés pas CLASHES, le collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.
- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : u-bordeaux.fr/Universite/Universite-ethique/Egalite-femmes-hommes/Harcelement-et-violences

Annexe 5. Membres du comité de suivi des plans d'action égalité

MESRI	Département des stratégies ressources humaines et pour la parité et la lutte contre les discriminations (DSRHPAD)
	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)
	Direction générale des ressources humaines (DGRH)
	Centre national d'appui (au bien-être des étudiants en santé)
Présidences et directions d'établissements	CPU (Conférence des présidents d'université) CGE (Conférence des grandes écoles) CDEFI (Conférence des directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs)
Acteurs de l'égalité dans l'ESR	CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité) VSS formation AFDESRI (Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation)
Acteurs de l'ESR	Association des DRH de l'enseignement supérieur JuriSup FNCAS (Fédération nationale du conseil en action sociale pour l'enseignement supérieur et la recherche)
Établissements pilotes	Université de Montpellier
	Université technologique de Belfort
	Université Le Havre Normandie
	Université Côte d'Azur
	Université de Tours
	Sorbonne Université
	Université Lyon II
	Université de Picardie
	INSA LYON
	Centrale Supélec
	INRAE
	CNRS
	ESIGELEC
	IEP Lyon
	CNAM
	Cnous
ANR	
Universcience	



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Synthèse des travaux réalisée par
**Élise Brunel, Julie Guerreiro
et Sarah Pouyaud** — DGESIP-DGRI A1-2

Département des stratégies de ressources humaines,
de la parité et de la lutte contre les discriminations

Design graphique : Delcom1 / MESRI