

## Compte-rendu de la Commission égalité du 16 avril 2024

**PRÉSENTS ET PRÉSENTES** : Aymma Letellier, Karine Demarcq, Nina Sénécal , Clémence Christin, Arnaud Travert, Emma Longavesne, Mathilde Lechevrel, Sabine Crévits, Karine Bonafini, Jean-Sébastien Dubrulle, Fanny Boissée, Bruno Mantel, Brigitte Vallée, Elsa Kortchinsky-Loussot, Marion Hanotel, Milena Doytcheva,

**PERSONNES EXCUSÉES** : Sara Benoist, Camille Delahaie, Bénédicte Bréard, Michèle Molina, Maria Castillo

**ORDRE DU JOUR** : point sur les guides parentaux, point sur le groupe de travail LGBTI+, élaboration et validation du plan d'action « égalité »

### Informations diverses

#### Présentation de Nina Sénécal et du bureau EDI-QVCT

Nina Sénécal, nouvelle responsable du bureau EDI QVCT de la DRH, se présente et présente le bureau Égalité, Diversité, Inclusion, Qualité de Vie et Conditions de Travail. Ce bureau faisant partie de la DRH, il s'occupe des personnels. Cependant, des actions conjointes notamment avec la DEVE concernant à la fois les personnels et les étudiants peuvent être menées. Il s'agit de travailler de concert avec la vice-présidence déléguée à l'égalité, Clémence et Arnaud, sur le dossier « égalité » mais aussi sur la thématique « handicap ». Le bureau englobe également l'action sociale. Il est composé de Nina Sénécal, Aymma Letellier, Gaëlle Gourbin, Karine Demarcq, Catherine Lévêque.

Tour de table : chacun se présente.

#### Point sur les guides parentaux

Arnaud fait le point sur les Guides Parentaux, rappelle que deux guides sont en cours de rédaction : un guide à destination des étudiants et étudiantes et un guide à destination des personnels. Ces guides sont accessibles aux membres de la commission sur le cloud. Deux réunions sont prévues, le 17 et le 18 avril.

Emma analyse actuellement les réponses au questionnaire. Il y a eu plus de 600 réponses complètes ce qui est beaucoup à l'échelle de l'établissement. Il y a des réponses intéressantes, à la fois du point de vue quantitatif et sur les réponses à apporter à des problématiques précises, avec les questions ouvertes. L'analyse de ces questions sera intéressante, y compris dans le cadre de l'élaboration du prochain plan d'action égalité.

Aymma précise que le guide étudiants est presque fini, le guide à destination des personnels aussi. Il est beaucoup plus fourni que le guide pour les étudiants et étudiantes qui est axé sur le renvoi vers le SSE et les aménagements d'études possibles, etc. Celui des personnels est un peu plus conséquent en matière de congés, de droits et d'aménagements possibles. Mais il y a des choses communes comme le mode de garde, une fiche « Que faire en cas de violences ? ».

Arnaud invite à aller le consulter et éventuellement à faire des suggestions.

Marion fait part des difficultés qu'elle rencontre sur Cherbourg. Elle peut difficilement distribuer le questionnaire aux personnels de Cherbourg, elle n'a pas accès aux listes de diffusion. Elle demande donc si quelque chose peut être fait au niveau des lettres de mission. Ce n'est pas une volonté de ne pas faire de la part de sa direction, mais il y a des soucis pour mettre en place les choses.

Arnaud précise que le questionnaire parentalité a été adressé à toute la communauté. Donc, en principe, tout le monde a reçu une invitation à remplir le questionnaire et même un rappel. Il y a eu au moins deux mails envoyés.

Il partage également sa façon de faire sur comment communiquer des informations aux collègues : Quand il était référent à l'UFR des sciences, il préparait un message et adressait une demande à sa direction de composante qui la retransmettait.

Clémence Christin explique que c'est également le rôle de la vice-présidence de légitimer les actions des référents et référentes égalité, qui devraient avoir plus de poids et pouvoir faire circuler les informations dont on discute en Commission. Le travail de cadre de la commission avec les lettres de mission devrait aider à cadrer les missions des référents et référentes.

Marion évoque également la campagne d'affichage des affiches de la cellule d'écoute dans les sanitaires : elle n'en a pas vu sur son site. Arnaud propose de voir avec M. Canno afin d'envoyer un mail pour faire afficher sur les sites extérieurs. Il suggère également de mettre les VP en copie lorsqu'une demande est faite par les référents et référentes à leur direction, pour qu'elle communique des messages. Comme ça, lui et Clémence pourront suivre le dossier, et s'il y a un souci, dialoguer avec les directions.

**Point sur le Groupe de Travail LGBTI+ :** Aymma passe au point suivant, le nouveau groupe de travail de la commission sur les problématiques rencontrées par les personnes LGBTI+ à l'Université. Deux réunions ont été faites depuis mars. Le premier objectif de ce groupe de travail est de proposer un événement de sensibilisation autour du 17 mai, qui est la Journée internationale de lutte contre les LGBTIphobies.

Lors du premier groupe de travail, seulement 4 personnes de la commission étaient présentes. Aymma invite les référents et référentes à venir ou à faire part de leurs retours. Il y a aussi toutes les informations sur le cloud, il y a les comptes rendus de réunion et ce qui va être réalisé.

La date n'est pas encore fixée au jour de la réunion de la Commission égalité, l'envie est de faire un événement autour du 17 mai, avec un forum des associations et peut être d'autres propositions. Les associations invitées sont le centre LGBTI et Queers of Caen qui ont déjà répondu présentes ; d'autres associations ont été invitées dont nous attendons des retours et il y aura un stand de l'Université. Il y aura un petit memento sur les possibilités à l'Université, avec un rappel de la cellule d'écoute ; un outil sur les LGBTI phobies, de SOS homophobie. Un drapeau LGBTI+ sera apposé là où il y a les drapeaux habituellement, en haut de la galerie vitrée, à la place du drapeau normand et un mail à la communauté sera transmis aux alentours du 17 mai.

Toutes les bonnes volontés sont bienvenues, y compris des personnes hors commission égalité qui peuvent rejoindre le groupe de travail.

Clémence relève le problème de timing : On se retrouve rapidement soit dans les examens, ou sorties ou stages des étudiants et étudiantes. On ne s'attend pas à la grande foule mais c'est important de le faire.

Le drapeau, c'est symbolique, mais ça peut marquer les esprits.

Nina de son côté a échangé avec une association (Artwork in progress) qui propose des actions dans le cadre du Printemps des diversités. Pour l'instant, elle n'a pas reçu le devis, la proposition, mais l'idée ce serait d'avoir des expositions virtuelles pour les personnels, mais pourquoi pas aussi pour les étudiants et étudiantes, et des actions de sensibilisation.

#### **Élaboration et validation du nouveau plan égalité :**

Clémence revient à l'ordre principal du jour de la commission : Le bilan du plan 2021-2024 a été présenté au CSA (Comité social d'administration) vendredi 12 avril. Ce bilan va être mis sur Unicloud. Il permet d'avoir une base pour recenser ce qui a déjà été fait, ce qui n'a pas été fait mais qui mérite d'être fait quand même, ou au contraire, ce qu'on abandonne pour proposer autre chose.

Des groupes de travail avec le CSA vont bientôt se mettre en place, ce sont des négociations. Ils auront lieu en mai, juin, puis septembre.

Il y a quatre axes obligatoires dans le plan. Il y a bien une séparation obligatoire entre la partie rémunération et la partie carrière, mais les intitulés ont été un peu changés. Les quatre premiers axes sont obligatoires. Certains axes ont changé d'intitulé comme le 2<sup>e</sup> ou ont été élargis (le 4<sup>e</sup>).

Proposition est faite de rajouter un axe « favoriser le développement de la recherche et de la formation sur les questions de genre et d'égalité », un axe « assurer l'égalité dans la formation des étudiantes et des étudiants ». Et enfin, un axe pour une gouvernance efficace en matière d'égalité.

À l'intérieur de ces axes, on a identifié des sous objectifs et à l'intérieur de ces sous objectifs, des actions.

#### **1) L'analyse des traitements et des écarts de rémunération :**

On a changé certaines actions par rapport à ce qui a été proposé en GT, parce qu'on a vu dans les discussions qu'il y en avait qui étaient redondantes. Il y avait des choses un peu générales qui n'avaient peut-être pas leur place dans un plan. L'idée aujourd'hui, c'est de tout présenter et ensuite, d'échanger, avant de passer à « l'opérationnalisation » du plan.

### 1.1. Identifier et analyser les écarts de rémunération :

Deux actions sont envisagées : développer l'outil de calcul des écarts et analyser les critères d'évaluation pouvant expliquer les écarts de rémunération.

### 1.2. Traiter les écarts de rémunération : donnerait lieu à une partie d'état des lieux sur les primes et les régimes indemnitaires puis une partie réduction des inégalités en termes de primes et régimes indemnitaires.

Les critères d'évaluation, c'est comment on évalue des dossiers, par exemple d'enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (EC). Il s'agit de la méthodologie, mais aussi des pratiques, par exemple quand une prime RIPEC C3, un CRCT, etc., sont demandés, comment se passe l'évaluation du dossier ? Quels sont les critères ? Ce n'est pas juste de la méthodologie car on ne va pas vraiment pouvoir écrire une fiche pratique sur ce sujet, il faut déjà voir ce qui se passe, comment les collègues les évaluent et comment on en arrive à ce que certaines personnes obtiennent ces primes, et certaines autres, non. C'est du diagnostic.

Karine B. intervient en précisant que, sur cette question des critères d'évaluation des demandes, il faut savoir que s'il y a un comité, une commission qui statue sur les dossiers, elle n'a aucun pouvoir décisionnel. Donc, on peut s'interroger sur les critères ad vitam aeternam. Si de toute façon, in fine, c'est le conseil d'administration de l'Université qui décide d'attribuer par exemple une C3 à quelqu'un, ce sera sur sa volonté discrétionnaire. Il n'y a pas de critères. Il y aura quand même eu une évaluation en amont mais selon Karine B., juridiquement elle ne sert à rien. Des collègues se sont trouvés justement dans cette configuration.

Arnaud répond que c'est à nous d'essayer d'agir sur les paramètres sur lesquels on est en capacité d'agir. Effectivement, la loi LRU donne un grand pouvoir à la présidence et au conseil d'administration de l'Université. On n'est pas en capacité d'imposer, par exemple, que la présidence ou le CA suive absolument les recommandations de telle ou telle instance d'évaluation mais on peut agir sur les instances et éventuellement sur les critères d'évaluation qui vont permettre aux membres du CAC et aux autres instances d'émettre des avis sur les dossiers. Ensuite, effectivement, il peut y avoir d'autres considérations, mais là, on n'est pas en capacité d'agir.

Jean-Sébastien demande si on a le droit, une fois que les critères et les choix ont été faits, de donner toute l'évaluation à tout le personnel, si la présidence ne tient pas compte des recommandations, a-t-on le droit de tout afficher ? Arnaud rappelle que nous sommes tenus par la loi et ne pense pas que l'on puisse faire ça.

Une question est posée sur la fréquence des cas où le CA ne suit pas les propositions : selon la fréquence à laquelle les recommandations sont suivies ou non, on peut penser que d'autres actions sont plus importantes, il serait intéressant d'avoir des statistiques dessus.

On peut peut-être rajouter une phase de diagnostic ; on doit pouvoir demander à la présidence ou au CA de nous indiquer « sur la proposition du CAC ou de telle ou telle instance », combien, quelle quantité de recommandations a été suivie et n'a pas été suivie. Cela reste difficile à évaluer.

Jean-Sébastien connaît des cas d'ITRF où la prime RIFSEP a été demandée et refusée. Il y a sûrement des cas chez les enseignants et enseignantes.

Question : On ne pourra jamais épuiser la part d'arbitraire dans ces décisions qui sont légalement discrétionnaires. Dans le cadre de la commission égalité, quel serait le levier le plus pertinent ? Réponse : Ce serait que les critères soient connus et surtout diffusés, qu'on les analyse. Mais on n'est pas en mesure de ré-évaluer les dossiers. Il y a aussi un diagnostic à faire, éventuellement, sur les carrières : regarder les promotions, analyser au bout de combien de temps les personnes les obtiennent selon leur catégorie, leur sexe, etc. Cela donnera des statistiques objectivables. Revenir sur des dossiers individuels, ce n'est pas possible, ce n'est pas notre rôle.

- Sur les primes et les régimes indemnitaires, on aura aussi un état des lieux et une partie sur la réduction des inégalités en termes de primes et de régime indemnitaire. Une proposition a été faite de travail d'égalisation des primes entre EC d'un côté et BIATSS de l'autre pour des fonctions et missions identiques.

L'autre élément est le rattrapage sur les primes, plutôt entre BIATSS le cas échéant, donc en lien avec les groupes de primes.

## II) L'égal accès au corps, grade et responsabilités.

C'est très fortement corrélé à l'axe I puisqu'en général les différences de rémunération dépendent très fortement du corps, du grade, etc.

### 2.1 : favoriser la mixité des métiers à l'Université de Caen avec un travail sur les recrutements.

Il faut s'assurer que l'on respecte la loi. Il faut que les annonces soient adressées aux hommes et aux femmes pour les postes, c'est-à-dire s'assurer que les documents qui concernent le recrutement, les circulaires et autres, respectent le guide d'écriture égalitaire de l'Université. Des réflexions sont initiées sur le fait d'intégrer des mentions de type « à compétences/dossiers égaux seront pris en compte tel ou tel ou tel critère » (questionnements sur la légalité).

Il s'agit aussi de former toutes les personnes en charge du recrutement.

### 2.2 : accompagner le parcours et assurer l'égal accès aux responsabilités professionnelles pour les EC.

(Il y a l'équivalent pour les personnels BIATSS dans les mesures)

-Inclure les questions d'égalité dans le dialogue ressources humaines avec les composantes, dans la politique d'emploi

Renforcer l'égalité dans les recrutements avec la formation des membres des COS (les comités de recrutement des EC), étendre à tous les biais de recrutement. Il y a déjà quelque chose qu'on a mis en place depuis 2023, qu'il faudra évaluer évidemment.

-Réserver des emplois d'EC fléchés sur les personnes handicapées. Cela se fait déjà pour les personnels BIATSS, mais pour les EC, c'est beaucoup plus compliqué. Il faut avoir une action volontariste dans ce sens, comme c'est le cas au CNRS. Pour les chercheurs/chercheuses, c'est plus simple au CNRS parce que c'est un concours national. À l'Université, c'est poste par poste. Il faut voir ce qu'il est possible de faire et y réfléchir.

-Évaluation et suivi des carrières : essayer d'objectiver statistiquement les CRCT, les promotions, les primes. Dans les dossiers, prendre en compte notamment le harcèlement subi, la maternité pour les CRCT au-delà des quatre ans qui sont prévus dans le dossier, et les congés maladie pour l'évaluation de la recherche.

-Structurer la vice-présidence égalité : ce point a été élargi pour structurer la gouvernance sur les questions de carrière pour les EC, notamment impliquer la vice-présidence Ressources humaines dans le CAC restreint. C'est ce qui se fait dans la plupart des universités, mais pas à Caen. À Caen, c'est la vice-présidence Recherche qui préside le CAC restreint, qui décide beaucoup de choses sur les classements.

Actuellement, la vice-présidence Ressources humaines n'intervient pas dans ces discussions. Modifier cette gouvernance implique de revoir les statuts de l'Université. Il faut objectiver l'évolution de l'accès aux promotions en fonction du genre, notamment pour les EC, puisqu'on n'a pas vraiment de données dessus. On a les données à l'année, pour ces deux dernières années, mais ce serait intéressant de voir sur le plus long terme.

### 2.3 : accompagner le parcours, assurer l'égal accès aux responsabilités professionnelles pour les personnels BIATSS :

- Renforcer l'égalité dans les recrutements en formant les personnes en charges de recrutements, évaluer si certaines BAP sont sous-représentées dans les ouvertures de postes de catégorie A et B. Il y aurait un certain nombre d'actions spécifiques pour les personnels handicapés, comme la mise en place d'un partenariat avec France Travail, la participation au forum Emploi à destination des personnes en situation de handicap et la modification des offres d'emploi en intégrant systématiquement une mention indiquant que les postes sont ouverts aux travailleurs handicapés / travailleuses handicapées.

- Il faut également proposer un entretien RH avec les nouvelles personnes recrutées bénéficiant d'une RQTH pour s'assurer qu'elles puissent intégrer leur poste sans difficultés majeures.

Il y a la nécessité d'assurer les moyens en fonction du nombre de postes : si on a un poste à 50 %, il faut qu'il soit effectivement à 50 % de charge de travail. À noter, le projet de convention avec la MDPH du Calvados.

Il y a un travail pour faire évoluer l'évaluation des carrières avec des formations, des entretiens, des incitations à passer des concours, notamment pour les femmes. Comme pour les EC, il y a une volonté de prendre en compte les questions de harcèlement et de congé maladie dans les dossiers ; objectiver l'évolution de l'accès aux promotions en fonction du genre et éventuellement d'autres critères, et former les responsables hiérarchiques aux questions d'égalité au travail avec l'information. Pour les personnels BIATSS, on peut imposer des formations sur le management sans biais de genre.

#### **2.4 : assurer des nominations équilibrées.**

Une des conclusions du bilan du plan pluriannuel d'égalité, c'est que, en particulier dans les composantes et les labos, les directions des unités de recherche ne sont pas du tout paritaires. Si on regarde la direction et la direction adjointe des composantes, c'est encore pire. La très grande majorité des directions sont assurées par des hommes et les directions adjointes, par des hommes ou parfois par les femmes. Il faut faire un diagnostic de ces causes de la non-parité dans les directions de composantes et d'unité de recherche.

Question : Est-ce dépendant des thèmes, des disciplines ?

Réponse : Non pas vraiment.

Les chiffres se trouvent dans le bilan. Il y a une femme sur toutes les directions de composantes, et sur les unités de recherche, il y a neuf femmes pour 43 unités de recherche. Même si on a quelques hypothèses d'explication, il faut l'objectiver.

#### **III) L'articulation des temps de vie privée et vie professionnelle :**

Il y a une séparation pour tout ce qui concerne les étudiantes et étudiants, qui figure dans l'axe VI sur l'égalité dans la vie étudiante. Dans cette partie III, ce ne sont que des choses qui concernent les membres du personnel, même s'il y a des doublons.

- Adapter l'organisation du travail, le temps et les horaires de travail pour les personnels BIATSS. L'idée c'est de formaliser la procédure de don de jour de repos, de mettre en place un cadre général pour les demandes de modification et flexibilisation du temps de travail pour un certain nombre de situations. Pour les EC, il y a une volonté d'avoir l'équivalent mais cela reste à réfléchir. Un troisième point est de réfléchir à l'organisation du travail en fonction de l'âge, avec d'abord un travail de diagnostic sur ce sujet, et la proposition de faire éventuellement des rendez-vous RH à des dates spécifiques dans la carrière en fonction de l'âge.
- Soutenir la parentalité avec une réflexion sur les modes de garde. La mesure est moins précise parce que la première chose à faire est encore une fois un état des lieux. Les besoins vont être assez bien identifiés avec le questionnaire parentalité, mais il faut quand même réussir à savoir ce qui est faisable. Il faudrait une analyse de coût sur les solutions pour pouvoir augmenter l'offre de deux modes de garde. Il y a la crèche de l'Université, mais y a-t-il d'autres possibilités ? Il faut regarder ce qui se fait ailleurs par exemple.
- L'accès à un lieu pour l'allaitement et enfin le fait de développer des « ressources » pour les personnels. C'est ici que sont les ateliers de retour au travail en lien avec la MGEN, qui se passent au CASUC. Ensuite il y a la diffusion, l'actualisation et le développement du guide des parents.
- Et enfin, dans ce troisième axe, il y a le fait d'accompagner la menstruation, avec l'idée de réfléchir à la possibilité de congés pour les membres du personnel. Il y a aussi l'idée de mettre à disposition des protections périodiques gratuites ou à prix coûtant.

#### IV) La lutte contre toutes les discriminations, violences, harcèlement (moral ou sexuel), les agissements sexistes

##### 4.1. Avoir un dispositif de traitement des VSS, du harcèlement et des discriminations efficaces.

- Cela passe par la consolidation de la cellule d'écoute, notamment l'extension de ses champs de compétences, puisqu'actuellement, les écoutantes et écoutants sont formés sur les VSS. Mais il faudra l'étendre en recrutant éventuellement des membres supplémentaires parce qu'on s'attend à une forte augmentation du nombre de cas, ce qui a été observé partout dans les autres universités. Il faut être en capacité de répondre lors de l'ouverture et (c'est en cours d'élaboration) construire une solution d'écoute externe, notamment avec la Fédération régionale des CIDFF, formaliser le lien entre ce dispositif d'écoute et de traitement et la F3SCT qui est la formation spécialisée santé, sécurité, conditions de travail.
- Ensuite, structurer et consolider toute la chaîne qui conduit de la saisine à d'éventuelles poursuites, procédures disciplinaires. Actuellement, il y a quelque chose qui bloque un peu entre l'écoute et la section disciplinaire : la mise en place d'enquêtes administratives. L'idée est de former dans l'Université un vivier de personnes aux enquêtes administratives et les former sur les situations de VSS, harcèlements et discriminations pour pouvoir mettre en place relativement rapidement cette enquête. Actuellement, la présidence ou la DGS part systématiquement à la recherche de personnes qui pourraient faire une enquête. C'est un peu long et peu efficace. Il faut également former des membres de la section disciplinaire à ces situations pour éviter qu'ils et elles ne soient démunis face à un cas de VSS, de harcèlement ou de discrimination. Structurer également la procédure de retour d'information auprès des composantes et des services concernés : lorsqu'une affaire a lieu dans une composante, la composante et quelques personnes dans la composante sont informées au départ ; il s'agit de bien s'assurer qu'on leur transmette régulièrement des informations sur l'évolution du traitement du dossier. Également structurer la procédure de retour au travail pour les personnes qui sont mises en cause dans ces affaires, qu'elles aient été sanctionnées ou pas. C'est une problématique importante qui, à la CPED, a fait l'objet d'un groupe de travail et d'un livrable. Il s'agit plutôt d'une réflexion et d'une recherche de ressources sur le sujet. C'est une problématique importante et assez compliquée à gérer.
- Mettre en œuvre une procédure de soutien et d'accompagnement efficace des victimes : développer les procédures en lien avec le SSE et la médecine de prévention des personnels. L'idée c'est d'échanger des informations, notamment que le SSE et la médecine de prévention des personnels informe la cellule de cas, toujours avec l'accord de la victime, et également de faire un retour « statistique » des problématiques auxquelles elles auraient pu être confrontées. Il y a aussi l'idée de mettre en place une procédure qui permet de systématiquement proposer un rendez-vous au SSE à un étudiant ou une étudiante qui aurait contacté la cellule d'écoute, et de même avec la médecine de prévention des personnels (l'accompagnement psychologique des victimes). Il y a donc la mesure sur faire vivre et développer le lien avec les associations locales, donc la fédération régionale des CIDFF (c'est en cours). La permanence est en place pour la déléguée du Défenseur des droits.

##### 4.2. Assurer une bonne communication sur la prévention des discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

- Développer, pérenniser des actions de sensibilisation pour des journées nationales et internationales. C'est toute la communication sur la prévention des discriminations, avec le développement et la pérennisation des actions de sensibilisation. Il y a déjà beaucoup de choses autour du 8 mars, du 25 novembre et il faut développer des actions autour du 21 mars (journée contre le racisme et l'antisémitisme), ainsi que le 17 mai pour les LGBTI phobies. L'idée actuelle est de réfléchir à un temps fort qui regrouperait toutes les discriminations, un mois de l'égalité, au mois de mars. Ensuite, il y a le travail avec les associations concernées à l'intérieur et à l'extérieur de l'Université. Il y a eu une proposition d'ateliers de lecture et d'écriture en petits groupes sur la place des femmes ou plus largement des minorités à l'Université.

- Recenser et relayer les initiatives à l'Université : Relayer les initiatives qui sont prises dans les composantes, les diplômés, les associations étudiantes, etc. Cela pourrait être l'une des missions formalisées pour les référentes et référents égalité.
- Généraliser les sensibilisations de type théâtre, films et débats à l'intérieur des composantes et des services. À la rentrée seront menées des actions de type théâtre-forum, dans un certain nombre de composantes, à la fois sur le campus 1, sur le campus 2 et l'IUT de Cherbourg. On va essayer d'évaluer ces dispositifs et les étendre. L'idée, ce serait que tous les étudiantes et étudiants qui rentrent à l'Université soient exposés à une action de sensibilisation dans leur composante, en mettant l'accent sur les lieux où il y a une forte majorité d'hommes.
- Développer et diffuser les ressources internes sur ces questions : la charte antisexiste ; le guide être témoin de VSS pour les équipes pédagogiques et de scolarité ; de la communication sur la cellule d'écoute ; une mise en place d'autres documents (notamment la charte de lutte contre toutes les discriminations).

#### 4.3. Prendre en compte les situations risquant de conduire à des discriminations

Il s'agit de prévention :

- Une phase de diagnostic : sur les discriminations liées à l'âge ou au handicap, racisme, LGBTIphobies qui sont actuellement l'angle mort. Veiller au respect du prénom et du pronom d'usage pour les personnels. Il y a toute une procédure qui est publique pour les étudiantes et étudiants, mais il n'y a pas de procédure formalisée pour les membres du personnel.
- Lutter contre la transphobie et la discrimination des personnes trans avec des actions de sensibilisation. La mise en place effective d'une procédure de changement de nom.
- Faire évoluer le regard sur le handicap avec une phase de diagnostic, une enquête, des propositions de sensibilisation. Structurer le réseau de référentes et référents handicap dans les composantes et passer une convention avec l'Association des Chiens Guides de Normandie.

#### 4.4. Assurer une communication non discriminante, égalitaire.

A été élaboré un guide d'écriture égalitaire qui est publié, mais il s'agit de l'actualiser régulièrement, éventuellement le faire évoluer, et de veiller à ce que la communication interne et externe de l'Université soit conforme à ce guide et en particulier le site internet. C'est un très gros travail, mais il faut s'y atteler.

#### V) Favoriser le développement de la recherche et de la formation sur les questions de genre et d'égalité :

- **5.1 : favoriser la recherche** avec l'idée de faire un état des lieux de ce qui se fait en recherche à l'Université. Ensuite, valoriser les travaux de recherche de l'Université et proposer un appel à projets fléchés sur ces sujets pouvant être un levier pour lancer des projets plus globaux.
- **5.2 : favoriser la formation** avec une action qu'on a généralisé : continuer de soutenir les UE transversales avec un focus sur les UE « genre », et plus globalement un travail sur le portage et la gestion transversale des UE transversales. Ensuite, une action pour recenser les besoins dans toutes les filières de l'Université et plus spécifiquement identifier les filières qui sont concernées par l'obligation d'enseignement sur les violences faites aux enfants. Pour tous les métiers en lien avec les mineurs, il y a une obligation de formation. Enfin, construire un catalogue de formations à l'Université, là aussi, recenser ce qui existe et encourager les propositions à partir des besoins identifiés.

## VI) Assurer l'égalité dans la formation des étudiantes et étudiants.

**6.1, favoriser l'articulation vie personnelle et familiale et études.** C'est le fait d'adapter l'organisation des études et du temps d'étude pour les étudiantes et étudiants selon les situations, de soutenir la parentalité avec la garantie de l'accès à un lieu pour l'allaitement, une réflexion sur les modes de garde. Aussi, la diffusion, l'actualisation et le développement du guide des parents. Et un troisième point sur l'accompagnement de la menstruation, sachant qu'il y a des choses qui sont déjà faites pour les étudiantes, notamment au SSE. Le premier point, c'est de valoriser ce qui est fait et ensuite de formaliser une proposition de modalités d'absences justifiées hors certificat médical pour les étudiantes et de pérenniser l'offre de protection périodique dans les BU qui jusqu'ici était financée par la CVEC. Et peut-être réfléchir à la distribution de protections durables.

**6.2, encourager, favoriser la mixité des filières** avec l'idée de faire là aussi un état des lieux sur l'égalité des chances. Donc une analyse de l'évolution du taux de mixité des filières dans l'ensemble LMD avec un focus sur la formation doctorale et des actions, développer la sensibilisation sur la mixité des filières avec des expositions, des temps de débats, etc.

## VII) Avoir une gouvernance efficace en matière d'égalité.

- **7.1, pérenniser la commission égalité en fixant le cadre** : Faire une lettre de mission, définir des modalités de nomination et des durées de mandat, cadrer la composition par structure, service, statut, etc. Pour le moment il y a un problème par rapport à la représentation étudiante puisqu'une seule étudiante participe activement aux réunions de la Commission égalité.
- **7.2, consolider la structure de la mission égalité**, à la fois budget et organisation globale. Il y a beaucoup de liens avec d'autres services, comme c'est une mission très transversale (par exemple le SUAC) : structurer cette organisation et mieux structurer aussi la communication avec les composantes et les services.
- **7.3, développer les synergies locales et territoriales.** On a déjà des partenariats existants avec les associations, mais il y a la possibilité d'en développer d'autres. Il y a la question de synergie au sens de la sensibilisation avec les autres établissements d'enseignement supérieur. C'est encore à réfléchir et travailler.

## Échanges

Questions sur les doctorants et doctorantes : il y a tous les statuts. Il y en a qui sont financés par l'Université, qui rentrent dans la catégorie « personnels » et il y en a qui sont financés par d'autres ressources. Le CNRS ne finance plus régulièrement de thèse mais cela peut être le cas. Il y a des entreprises également. Il y a les études des étudiantes et étudiants, notamment en sciences humaines, qui ne sont pas financées ou financées par les bourses, et donc elles/ils sont clairement étudiantes et étudiants. Donc s'ils ou elles peuvent bénéficier des deux volets, ils ou elles rentrent un peu dans les deux catégories.

Les doctorants et doctorantes, mêmes ceux dont le salaire est financé par l'Université, ont aussi une carte d'étudiant. Si on peut s'adresser à l'ensemble des doctorants et doctorantes, ça serait plus facile à atteindre s'ils étaient dans un seul cas. Mais il y a une telle diversité de statuts et de situation qu'on ne peut pas. C'est difficile de mettre des doctorants et doctorantes dans une case.

Mais ce serait peut-être bien de garder à l'esprit l'idée qu'on a envie aussi de s'adresser à eux indépendamment de leur statut. En tant que doctorants et doctorantes.

Faut-il ajouter une action spécifique pour les doctorants et doctorantes ? Ce statut est intermédiaire.

Mais en tout cas ce n'est ni complètement des étudiants et étudiantes, ni complètement des professionnels. Donc peut-être que ça vaudrait le coup d'avoir un endroit où on pourrait s'adresser à eux en tant que justement « corps », ensemble particulier.

Il y a déjà des choses qui se font déjà au niveau des écoles doctorales des informations systématiques. Donc peut-être qu'il peut y avoir un relai à ce niveau-là et à ce moment-là.

On peut inclure un soutien par exemple. Il y a des actions de mentorat qui se développent dans un certain nombre d'écoles doctorales. On peut tout à fait inclure des choses ou en tout cas expliciter le soutien de l'établissement à ces actions.

Cela risque un peu de se diffuser à plusieurs endroits différents. On pourrait aussi, par exemple dans le cadre de la commission égalité, envisager qu'il y ait des personnes qui représentent les doctorants et doctorantes. Il y a le classement par axe qui est un peu obligatoire, mais peut-être qu'il peut y avoir aussi des présentations plus synthétiques, par catégorie. Possible de mentionner dans le plan qu'il y a des axes qui impactent les doctorants et doctorantes.

La question est posée de l'externalisation des enquêtes suite à un harcèlement parce que les enquêtes externes permettraient quand même une neutralité assez profonde. Il est possible de faire appel à des enquêteurs/enquêtrices d'autres universités.

Question : De façon plus globale, on va être amenés à réaliser des travaux, des évaluations qui sont vraiment très intéressantes. Est-il possible de les intégrer ensuite dans, par exemple, le rapport du comité social, de faire le lien entre l'institution et la commission égalité qui, elle, a une existence qui est différente en terme légal ? Est ce qu'on pourrait imaginer de reprendre certaines études, certains travaux sur le rapport notamment que doit faire le comité social ?

À un moment donné a été évoquée la possibilité de formaliser un lien entre la commission égalité et le comité qui comprend aujourd'hui l'ex CHSCT, puisque le CHSCT n'existe plus (c'est devenu en fait un bout du CSA) et comme c'est le rôle du CSA de réaliser des enquêtes, notamment sur les conditions de travail des personnels, il serait intéressant de pouvoir faire le lien entre les travaux de la commission égalité, qui demandent de l'énergie, qui vont amener des choses, et puis l'institution dont c'est le rôle justement de réaliser les enquêtes.

Réponse : Ce n'est pas le plan de travail de la commission. On établit le plan d'égalité de l'Université, on fait un travail préparatoire dans le cadre de la commission, mais dans d'autres colonnes, il y a les acteurs impliqués. Et effectivement, dans ce cadre-là, il est tout à fait possible et souhaitable de rajouter un maximum de personnes, de fonctions ou d'instances existantes. Et notamment toutes les phases de diagnostic. Il ne s'agit pas de faire le travail nous-mêmes. Typiquement, l'écart de rémunération, ça va être à la DRH de le faire. Nous, on n'a pas les outils, les critères d'évaluation, il faut travailler avec la DRI, etc.

C'est tout un travail à faire. On a commencé pendant le GT du 9 avril 2024. L'idée, c'était aussi de voir un peu toutes les personnes, tous les acteurs, les actrices qui pouvaient être concernées par différentes actions. On a commencé à faire un tableau un peu récapitulatif. Déjà, il y a toute la toutes les vice-présidences en gros. Et le Président. Il y a tout ce qui concerne la DGS par exemple, la DRH qu'on a divisée en plusieurs situations parce qu'ils ont plusieurs services. Le SUAC par exemple, parce qu'il y a beaucoup de choses qui concernent de la sensibilisation, etc. Toutes les autres directions. Donc DSI, Communication, DEVE, DAJI, etc. Et puis les référents/référentes des différentes commissions, la cellule d'écoute, les référents/référentes VSS de la 3SCT, le bureau de la vie étudiante. Donc on a énuméré tous les acteurs et actrices qui étaient apparus dans les différents tableaux, et il va falloir identifier qui s'occupe de quelles actions. Les conseils ont été mis à la fin, notamment le CSA, dont il faudra identifier la place sur différentes actions. Quand on a fait le bilan du plan d'égalité professionnelle, on s'est beaucoup appuyé sur le rapport social unique qui a été présenté au CSA pour tous les aspects égalité femmes/ hommes, les rémunérations, etc., Donc il faut faire des liens.

Il y a des réponses qui sont attendues par rapport aux enquêtes qui sont réalisées par l'ex CHSCT.

La question se pose de l'articulation avec l'ex CHSTC et les représentants du personnel qui y sont. Elle doit être améliorée, non pas parce qu'ils veulent à tout prix avoir leur mot à dire, mais parce qu'ils sont convaincus qu'ils jouent un rôle de contre-pouvoir qui est important, et ils sont attachés à la qualité du service rendu aux personnels et aux usagers. Le rôle de ces instances, c'est aussi de vérifier que l'établissement remplit bien ses obligations de protection envers les personnels, donc ils sont aussi censés vérifier que les dispositifs tels que la cellule d'écoute ou la commission égalité, etc. participent et remplissent bien ces obligations envers le personnel et /ou les usagers et usagères. Ensuite, sur la dimension contextuelle ou systémique des cas qui sont rencontrés, faire attention dans le traitement et l'accompagnement des victimes, ne pas se focaliser sur les symptômes sans vraiment traiter les causes ; ce qui peut être le cas parfois, notamment quand les causes remettraient en question certains aspects de la politique de l'établissement. Pareil pour l'agresseur : ça renvoie à des oppositions entre différentes approches. En fait, soit on considère que c'est un agresseur, on renvoie à des problématiques interpersonnelles d'un agresseur qui a des prédispositions à être un agresseur ou alors on essaie de voir s'il n'y a pas un effet de groupe, un effet du contexte organisationnel etc. Donc de ce point de vue-là, c'est aussi un rôle qu'ils ont, et que peut avoir une enquête administrative.

Intervention : Par le passé, on sait aussi que les dispositifs type audit ou enquête administrative ont eu des difficultés à mettre en cause des politiques de l'établissement. Un exemple très concret : dans une UFR, il y avait eu à un moment donné des personnels de la scolarité qui s'étaient dit en souffrance. L'établissement s'en était saisi. Il y avait la direction de l'UFR qui voulait imposer des nouvelles méthodes de travail avec le soutien de la direction de l'établissement. Donc un audit a été conduit par la DGS, etc. qui a conclu sans grande surprise dans le sens de la direction de l'UFR et contre les personnels de secours. En gros, pour les personnels concernés, c'était extrêmement choquant parce que finalement, c'est leur refus du changement et de l'autorité qui les mettait en souffrance. Donc comme tout le monde était d'accord du côté de ceux qui avaient l'autorité, les changements prévus ont été mis en place en méconnaissance des réalités du terrain, ce qui a entraîné des dysfonctionnements extrêmement importants donc il a fallu qu'un contre-pouvoir, le CHSCT en l'occurrence à l'époque, s'en saisisse pour faire un constat qui soit plus objectif des dysfonctionnements et des causes de souffrance, ce qui a permis d'aller dans une autre direction. Là où ça crispe, c'est généralement quand on commence à remettre en cause des choses qui relèvent de l'organisation préconisée par la DRH ou par la direction de l'établissement.

C'est pour ça qu'il a été mis la structuration du lien avec la formation spécialisée. Pour le moment, il y a un nombre de cas évidemment très élevé, qui ne nous permet pas encore d'identifier par exemple les problématiques particulières dans certains services ou certaines composantes mais il faudrait rendre possible le fait que si la cellule est en capacité d'identifier cela, ce soit envoyé vers la formation spécialisée de manière systématique. C'est le rôle de la formation spécialisée d'identifier, d'avoir un regard, éventuellement de faire une enquête dans le service ou la composante concernée. Il peut très bien y avoir des saisines qui font aussi l'objet des RSST par exemple. Et dans ce cas, il faut aussi qu'il y ait un lien qui puisse être formalisé. Il y a eu des recommandations d'indiquer dans le RSST toutes les situations de harcèlement et de violences sexuelles et de systématiquement aussi faire une déclaration d'accident de travail.

De même, si une enquête administrative mettait à jour, sur un cas particulier, des raisons liées à l'organisation, il faut voir comment on peut transmettre ces informations.

Question : Y a-t-il eu des évaluations au niveau de la politique de l'établissement en matière de prévention des VSS, pendant les dispositifs d'intégration des étudiants et étudiantes ? Ce sont des moments qui avaient posé problème par le passé, notamment en termes d'information, de formation, voire de sanction ? Il faudrait évaluer les dispositifs existants et regarder les actions à mettre en œuvre.

D'un point de vue statistique, le déséquilibre BIATSS/EC dans le plan a été corrigé. Il faut aussi faire attention à ne pas oublier les autres personnels de l'Université, notamment tous les collègues PRAG, PRCE. Il y a 233 titulaires qui sont enseignants mais pas enseignants-chercheurs et qui ne rentrent pas dans les catégories, idem du côté des BIATSS. Nous avons près de 1000 agents qui sont contractuels, donc il y en a beaucoup qui font très peu d'heures du côté enseignant, mais par contre du côté BIATSS, il y en a beaucoup qui sont à temps plein.

Questionnements donc sur les statistiques, notamment pour leur accès aux promotions. Il y a des automaticités du côté fonctionnaire : voir s'ils et elles ne sont pas lésés dans leur évolution de carrière.

Réponse : Ce sont des contrats du code de la fonction publique, mais quand ils et elles sont en CDD, CDI, il n'y a effectivement pas la même automaticité dans leur évolution de carrière. Les CDI, ce sont d'autres règles pour l'avancement : il y a une négociation tous les trois ans pour la rémunération.

Donc il faudrait vérifier aussi, quitte à faire des statistiques, s'il n'y a pas de disparité. Mais de manière plus générale, il faudrait effectivement voir les évolutions salariales, etc. Ne pas oublier cette catégorie, souvent moins bien lotis que les personnels titulaires.

Dans les scolarités, il y a beaucoup de femmes qui sont souvent en catégorie C. Sur les PRAG/PRCE, beaucoup de points dépendent du Rectorat comme l'avancement et les promotions, avec qui nous pourrions travailler.

L'idée est de faire attention à ce que, dans le plan, apparaisse bien que tout ce qui concerne les personnels EC concerne aussi les enseignants et enseignantes. Donc il faut que ces personnes soient intégrées dans un certain nombre de points, par exemple sur la gouvernance, sur l'articulation entre vie professionnelle/vie personnelle., en identifiant ce sur quoi nous pouvons agir.

### **Priorisation : identifier ce qui est vraiment prioritaire et commencer à construire un calendrier**

L'idée est de travailler surtout sur tout ce qui concerne les décisions politiques et les diagnostics car c'est très volumineux et le plan ne dure que trois ans. Dans le précédent plan, les priorités n'étaient pas vraiment identifiées. L'idée est de faire un calendrier, mais que le calendrier soit soutenable et cohérent.

Il y a eu une identification des actions qui étaient plutôt de l'état des lieux ou du diagnostic et les actions qui sont plutôt de la décision politique. L'idée était d'évaluer l'importance sur les différentes propositions d'état des lieux, parce qu'il y en a beaucoup (quinze actions de type diagnostic). Il faudrait réussir à les classer. Donc 5, ce serait le plus important et 1 le moins important. En termes de coût en temps, 5 très coûteux en temps et 1 peu coûteux en temps.

-Analyser les critères d'évaluation pouvant expliquer les écarts de rémunération : On serait sur du 2 en temps sur l'état des lieux pour les primes et régimes indemnitaires. L'analyse des critères est très compliquée. En termes de temps, 5 : très chronophage.

Il faudrait le mettre en regard avec l'accès aux promotions. C'est en fonction du genre que ce serait le plus important. Identifier les critères d'évaluation, ce serait moins important parce que ce ne serait pas le seul élément qui joue. Le ministère impose une catégorie un sur le traitement des rémunérations et une catégorie deux sur les accès aux emplois, on est obligé de décliner ces critères.

Il faut envoyer le plan au ministère pour qu'il puisse le comparer entre les universités. Si le plan n'est pas renvoyé dans les délais, il y a une sanction financière de 1 % de la masse salariale, c'est énorme. Pour le précédent plan, 100 % des Universités avaient répondu.

Si on commence à interroger les causes, cela peut être coûteux en temps. Les présidents et présidentes de COS étaient supposés remplir un questionnaire sur le sujet. L'idée, c'est déjà de pouvoir évaluer le résultat de ces questionnaires. Cela ce n'est pas coûteux, mais ce n'est pas encore fait alors que ça a commencé en 2023.

Remarque : 5 en importance puisque c'est un processus qu'on a mis en place depuis l'an dernier, qu'il y a eu toute une campagne auprès des directeurs des EC, c'est important d'avoir l'information.

Pour la représentation des BAP, c'est très peu coûteux : ce serait 1. Ce qui serait intéressant c'est peut-être surtout l'accès aux promotions en fonction du genre, du site et des BAP. On sait qu'il y a des genres sur-représentés et sous-représentés dans certaines BAP. Dans la BAP J, il y a des femmes en majorité. Ce qui sera peu coûteux, c'est le genre majoritaire par BAP. Et ensuite la représentation des BAP par catégorie. Il faut identifier les accès aux promotions, mais aussi sur les catégories en fonction d'un certain nombre de critères et en mettant le genre comme un élément important. Donc on peut mettre accès aux promotions : type de catégorie A, B, C représentée

notamment. Une BAP est une catégorie d'activité qui ne concerne que les BIATSS. Ex : BAP J = gestion administrative, BAP A = biologie. Catégories de métiers. Peut-être séparer quand même BIATSS et EC ?

Il faut avoir les données et être capable d'identifier les notions. Voir si dans les promouvables on a plus de femmes et dans les promus, in fine plus d'hommes. C'est déjà fait pour les années précédentes, ce sont les données de la DRH. Il y a cette question aussi sur les CRCT par exemple. Sur la RIPEC, on n'a pas le vivier quand on a les personnes candidates et les personnes qui l'ont reçu.

Sur la non parité dans la gouvernance des composantes et unité de recherche, la démarche serait de demander à des sociologues d'aller interroger sur les causes (pour un bilan qualitatif).

Le bilan quantitatif est déjà fait

Sur les composantes, il n'y a pas d'effet de corrélation de type : plus de femmes/plus de gouvernance paritaire puisque, les deux UFR où il y a le moins de femmes, proportionnellement, ce sont Sciences et STAPS. Et dans ces deux UFR, la gouvernance est paritaire.

On peut aussi d'emblée se projeter sur l'action : que faire pour évaluer et faire évoluer la gouvernance et notamment décider qu'il faut une direction paritaire, que ce soit au niveau des composantes ou au niveau des laboratoires. C'est une décision politique. C'est aussi compliqué dans le sens où une des causes de la non-parité dans la gouvernance est parfois due au manque de candidature féminine.

Il est très difficile d'agir sur les raisons structurelles. Une manière d'affiner la démarche, consisterait à demander : « Dans l'hypothèse d'une décision politique sur les directions paritaires, que se passe-t-il dans votre département ? Que se passe-t-il dans votre UFR ? ».

On peut réfléchir parallèlement à un diagnostic dans les composantes, dans les unités de recherche, etc. Il peut y avoir parallèlement un travail de réflexion sur comment s'organise une gouvernance paritaire, et la comparaison avec d'autres endroits.

Les instances sont paritaires dans la mesure où c'est possible. On peut faire des listes qui sont non paritaires, l'obligation des listes paritaires n'est pas absolue s'il n'y a pas de candidates. Dans les COS, c'est obligatoire, mais on sait que c'est compliqué. Il y a des femmes qui sont sur-sollicitées. L'intérêt de ce diagnostic, ce serait d'objectiver les causes et permettre d'appuyer les propositions de solutions. Il peut y avoir des projets de recherche, par exemple avec le master de sociologie, sur ce sujet.

Sur l'articulation des temps vie privée et professionnelle, il y a le diagnostic sur l'organisation du travail en fonction de l'âge des personnes. Sachant que les besoins sont assez bien identifiés par le questionnaire sur la parentalité, ce serait plus une réflexion sur les solutions. On est entre le diagnostic et la proposition.

Il y a un questionnaire en cours sur le handicap, l'idée est de le faire sur les autres formes de discriminations que ce soit racisme, homophobie, transphobie, etc. adressé aux membres du personnel, en leur qualité de personnel. Il faudrait le faire pour les étudiants et étudiantes. Il y a le questionnaire et il y a le traitement des données qui est plus long. Pour gagner du temps, proposition est faite de reprendre des enquêtes qui ont été faites dans des établissements similaires (Angers sur le racisme). Nina souligne qu'en ce qui concerne le handicap, l'enquête est importante pour le conventionnement FIPHFP. Le schéma directeur du handicap est en cours d'élaboration.

Remarque : Par rapport à la question du diagnostic, c'est au-delà du fait de documenter une situation qui est déjà connue, c'est comme chercher les causes. Ces diagnostics sont aussi des moments de sensibilisation de la communauté. On peut enclencher des dynamiques collectives, et surtout en prévision, c'est un levier d'action. Une des questions est combien d'enquêtes peut-on faire sur ce qu'on n'a pas fait, qui sont sur une année par exemple. Il pourrait y avoir une enquête sur la perception du handicap et sur les sentiments de discrimination. Bruno fait remarquer que l'Observatoire national de la vie étudiante a mené des enquêtes sur les conditions de vie des étudiantes et étudiants.

Question : Qu'est ce qui existe ? Qui propose quoi ? Qui à l'Université travaille sur le racisme par exemple ? Qui travaille sur telle ou telle thématique ? Ce qui serait vraiment intéressant, c'est d'avoir des sujets transdisciplinaires et ensuite de mettre toutes les personnes en réseau.

Rappel : Le plan d'action d'égalité est sur trois ans. Quelqu'un propose de hiérarchiser les axes et de ne s'occuper que de ceux qu'on peut faire en trois ans car si l'on met tout à 5, on ne va pas réussir à faire un choix et à avancer. Arnaud répond qu'il faut qu'on avance sur les six axes. Si on n'a pas les forces et si on se contente des quatre premiers, peut-être du cinquième, le fait de les avoir quand même mis dans le plan d'action égalité fait qu'on ne les oublie pas.

Clémence souligne que ce n'est pas tout le temps les mêmes personnes qui vont travailler. On peut tout avancer de front à partir du moment où le travail est bien réparti. Mais sur chaque axe, il faudrait que certains points soient vraiment bien avancés.

On est encore dans la phase de proposition de la commission égalité. Ensuite, on va discuter et négocier avec le CSA.

Dans chaque axe, il faut voir quelles sont les actions qui peuvent être menées et lesquelles risquent de ne pas pouvoir être menées. Par rapport au fait qu'il y a six axes, si on arrivait à cibler deux actions plus prioritaires dans chaque axe, ça ferait une douzaine d'actions ; ça peut être un format cible à discuter.

Intervention : Beaucoup de choses sont justes à mettre en conformité, comme sur l'évolution de la mixité des filières. Sur la partie diagnostic, pour tout ce qui est des données, notamment RH, voire même étudiants et étudiantes, normalement depuis 2022 c'est dans une base de données à disposition (données sociales). Les universités avaient jusqu'en décembre 2022 pour se mettre en conformité. Ce n'est pas le cas à Caen. Une fois que la base de données sera là, ce sera beaucoup plus facile d'aller chercher des données. Un nouveau décret est sorti en décembre sur l'obligation de faire des statistiques genrées sur les fréquentations des étudiants et des étudiantes des formations.

Pour la charte de lutte contre les discriminations : L'année dernière, plus d'un an a été nécessaire pour construire la charte égalité antisexiste. On peut se renseigner pour voir s'il y a d'autres chartes contre les discriminations dans d'autres universités et récupérer éventuellement d'autres documents.

L'accès à un lieu pour l'allaitement est quand même prioritaire parce que ça fait très longtemps qu'on en parle. Cela ne doit pas être trop chronophage. Si on garantit un lieu, il faut pouvoir garantir un lieu sur telle composante, tel labo. Et ce temps-là peut être long aussi. Il faudrait trouver un lieu ad hoc, à proximité du lieu de travail.

Les congés menstruels, c'est un sujet politique et ça va être compliqué. Il n'y a pas de loi. Il faut tout mettre en place, il faut l'intégrer dans la ligne de gestion et il faut qu'il y ait un suivi politique derrière. Il faudrait rajouter une ligne « faisabilité politique ». L'idée d'avoir des congés menstruels était de ne plus avoir les jours de carence pour les arrêts de travail, sous forme d'ASA, de congé, de télétravail facilité. Il y a un point important, la conformité juridique. Sur l'ensemble de cet axe, on peut mettre cinq sur la durée et sur la priorité.

Question sur l'équivalent pour les étudiants et étudiantes. Clémence répond qu'il y a eu une proposition par la directrice du SSE, mais qui n'a pas encore été validée, qui était que toute la communauté étudiante ait droit à quatre jours d'absence sans certificat médical, sans justificatif. L'idée est de remplir un formulaire pour dire : « je demande que ce jour-là soit décompté de mes quatre jours » et qu'il y ait systématiquement un encouragement à solliciter le SSE pour avoir une prise en charge plus globale quand on demande ces jours. C'était aussi une demande des VP étudiants. On met aussi cinq sur la durée et la priorité.

La direction de l'université est actuellement en train de négocier avec l'Etat sur le contrat objectifs/moyens pluriannuel. Il y a une demande de financement de l'élargissement de la cellule d'écoute qui devrait être acceptée., avec la création d'un poste, et sur le projet pluri-établissements : il y a une demande de financement pour de la

coordination sur des actions de sensibilisation. Historiquement, le ministère faisait des appels à projets sur ces sujets mais n'en fait plus (donc plus de financement de la part du Ministère sur les VSS).

Ce qui semble prioritaire, c'est la procédure de don de jour de repos, qui est fait dans énormément d'administrations. Le fait de la formaliser, ça ne va pas être si chronophage que ça et c'est très important pour les proches aidants. On met 5 et 2.

Des rendez-vous RH à des dates spécifiques dans la carrière, ce n'est pas prioritaire. En termes de temps, on va dire 3 parce qu'il faut mobiliser des personnes pour les recevoir.

L'intégration dans le dialogue RH des questions d'égalité, c'est important. On est au moins sur quatre. C'est la direction de l'Université qui dialogue avec chaque composante ou chaque service et essaie de voir les besoins pour l'octroi de postes avant la publication.

Pour ce qui est du harcèlement, on peut le faire en même temps parce que c'est important. C'est identique pour les BIATSS et les EC. On a pris en compte les dossiers de promotion. Cela va être compliqué à faire.

Normalement les congés maladie, la maternité, en principe, c'est déjà pris en compte. La question est : Est-ce que, dans les modèles de dossiers, il y a des cases spécifiques ? Il y a des personnes qui vont le mettre et d'autres non, soit parce qu'elles n'y pensent pas, soit parce qu'elles vont penser que c'est discriminant. Donc très souvent il y a dans les dossiers tout événement notable ou toute situation particulière, mais c'est assez peu explicite. Il y a une vraie réflexion à avoir là-dessus. On peut mettre 5.

Pour les EC en général, pour les congés maternité, il n'y a pas toujours d'indication sur combien de temps il faut prendre. Si on regarde l'Europe, il est dit 18 mois, d'autres disent « juste le temps du congé ». Cela mérite quand même d'être vraiment formalisé. Ce sera formalisé dans le guide de la parentalité. Pour le moment, l'idée est que si vous avez eu une maternité dans les quatre dernières années, c'est 18 mois que vous mettez en plus dans l'évaluation du dossier.

Pour la comparaison d'un dossier par rapport à un autre, il faut vraiment le prendre en compte. Les 18 mois sont indiqués par exemple dans le document qu'on adresse au COS. On précise typiquement 18 mois par enfant.

Question : Est-ce qu'il n'y a pas aussi une question légale et médicale ?

Réponse : Oui, de toute façon c'est toujours volontaire. Par exemple s'il y a une case pour dire qu'il y a eu une situation de harcèlement, les personnes la rempliront à partir du moment où elles pensent que ça va effectivement avoir un effet bénéfique sur la prise en compte de leur dossier, ce qui, à l'heure actuelle, n'est pas forcément le cas.

Remarque : La mesure peut se retourner contre la personne. C'est pour ça qu'on met 5

La Commission se termine avec l'annonce d'un prochain point d'étape avec la Présidence, et le DRH pour toutes les questions RH.

Le 29 mai : 1<sup>e</sup> GT avec le CSA ; 2<sup>e</sup> réunion du groupe de travail du CSA, le 20 juin.

Le 18 septembre, 3<sup>e</sup> GT puis une Commission égalité pour faire un bilan.