

COMPTES RENDUS

**COMMISSION EGALITE DU 17
DECEMBRE 2024**

Dernière mise à jour du document : 20/12/2024

PARTICIPANT-ES	Bénédicte Breard, BIATSS carré international Maria Castillo, UFR Droit Clémence Christin, VP déléguée égalité et lutte contre les discriminations Sabine Crevits, CEMU Camille Delahaie, UFR Santé, doctorante en neurosciences Apolline Dodemand, UFR SEGGAT et main violette Milena Doytcheva, UFR HSS Jean-Sebastien Dubrulle, IUT Muriel Gilardone, UFR SEGGAT Elsa Kortchinsky-Loussot, SUAC Mathilde Lechevrel, Chargée de mission Sports et santé Jessica Mange, UFR Psychologie Bruno Mantel, STAPS Anne Schneider, INSPE Aymma Letellier, Bureau EDI-QVCT DRH Nina Sénécal, Bureau EDI-QVCT DRH Brigitte Vallée, Sciences
EXCUSÉ-ES	SARA BENOIST
ABSENT-ES	
SECRÉTAIRE DE SÉANCE	JESSICA MANGE

ORDRE DU JOUR	<ul style="list-style-type: none">• Nouveau périmètre de la vice-présidence• Informations et échanges sur les événements de novembre et mars• Cadre de la commission égalité : Présentation d'une proposition puis échanges sur la proposition
----------------------	--

1. Périmètre de la vice-présidence déléguée

Le nom du poste de la Vice-Présidence (VP) a été modifié en "Vice-Présidence déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations". Il y a désormais une seule VP déléguée. Sur un champ de compétences qui croise cette VP, François LEGAY a été nommé Vice-Président de la démarche QVCT (Qualité de Vie au Travail et Conditions de Travail).

La question de l'implication d'une seule personne pour ce poste reste en discussion. Il est envisagé de renforcer les collaborations avec plusieurs VP. De plus, des réflexions sont en cours concernant la cellule d'écoute et son renforcement. Il est aussi mentionné que la question de la "Vie citoyenne", qui n'avait pas été pleinement abordée dans la précédente mandature, semble maintenant mieux alignée avec les missions actuelles.

2. Événements de novembre et mars

a. Bilan des événements de novembre

Sept événements étaient prévus, mais en raison de problèmes logistiques, six ont eu lieu. Le "Trans Day of Remembrance" a rencontré un grand succès, tant en termes de participation que d'expérience vécue. Cependant, certains et certaines ont suggéré que la conférence était peut-être trop accessible, vu que le public était déjà très informé.

Un débat a eu lieu sur la cohérence entre le public visé et celui qui était présent, ainsi que sur l'idée d'introduire des espaces de non-mixité pour les personnes trans. Il a aussi été proposé d'ajouter des conférences plus axées sur les recherches académiques, pour approfondir la réflexion sur ces thématiques.

Concernant les ateliers, la participation a été faible. Des solutions telles que le format hybride ou la multiplication des événements sur différents campus ont été proposées pour mieux cibler les étudiants. L'idée de valoriser ces événements dans les écoles doctorales et de les intégrer dans le temps de travail des personnels a été évoquée. Des discussions sur l'engagement étudiant et les résistances possibles ont aussi été soulevées.

Propositions :

- Jessica Mange a suggéré de proposer une conférence davantage axée sur les recherches académiques concernant les personnes familières du sujet.
- Concernant les ateliers, plusieurs problèmes de participation ont été notés. Il a été proposé de revoir le format des événements, en optant pour un modèle hybride ou un dédoublement afin de toucher plus de publics, en particulier dans les différentes UFR.
- Il a été question de travailler sur les aspects motivationnels pour impliquer davantage les étudiantes et étudiants, avec l'idée de passer par les écoles doctorales pour valoriser la participation aux activités de campus. Clémence Christin a indiqué qu'un travail se poursuit avec le Collège des écoles doctorales pour l'organisation d'une formation obligatoire, qui inclut des éléments sur les VSS (MOOC VSS de l'IMT Atlantique et atelier de suivi) et une conférence du Défenseur des droits.
- Muriel Gilardone a suggéré de mobiliser les UFR en incluant ces événements dans un autre temps collectif. La question de l'intégration de ces événements dans les temps de travail des personnels a également été soulevée.
- Pour les ateliers comme le "Violentomètre", Mathilde Lechevrel a proposé de mobiliser des étudiantes et étudiants relais, un par campus, pour dynamiser la participation.

b. Programme de mars 2025

Le mois de mars sera marqué par des permanences égalité ainsi que la diffusion du documentaire "Étudiantes en terrain minée" (VSS en milieu étudiant) suivie d'un échange avec la réalisatrice.

Nina Sénécal transmettra prochainement aux membres de la commission une présentation de la mission égalité ainsi que du rôle de référent-référente, afin d'avoir une harmonie dans les informations communiquées.

En raison du manque de ressources, certaines actions prévues pour mars pourraient être réajustées ou annulées. La mise en place du "Mois de l'Égalité" semble peu probable, mais il est possible d'organiser certains événements à une échelle réduite.

Si toutefois des référents ou référentes le souhaitent, ils ou elles peuvent proposer des événements mais doivent en prendre la charge intégrale.

Les propositions d'évènements doivent être envoyées à l'adresse générique de la mission égalité (CC Nina Sénécal et Clémence Christin) et non à Aymma Letellier qui sera dorénavant centrée sur la cellule d'écoute jusqu'à l'arrivée d'un renfort.

L'INSPé organise le 12 mars une journée sur l'écoféminisme. Promue depuis le mois de septembre, elle sera a priori suivie par environ 200 personnes. Concernant le contenu de cette journée : Muriel Gilardone va présenter le travail réalisé dans le cadre du projet Jumelages (appel à projet du ministère de la Culture) avec la compagnie Noesis (Flora Pilet) ; divers intervenants et interventantes ; spectacle « Françoise » sur Françoise d'Eaubonne (compagnie Noesis).

3. Cadre de la Commission égalité

Clémence Christin présente une proposition de nouvelle organisation de la commission égalité. Suite à cela, les échanges portent sur différents points.

a. Questions organisationnelles

Le groupe a discuté de l'évolution de la commission égalité et de la nécessité d'inclure des personnes issues des différents statuts (enseignants et enseignantes, BIATSS, étudiants et étudiantes) dans les groupes égalité. Plusieurs suggestions ont été faites pour renforcer la participation, y compris l'idée d'impliquer des étudiants et étudiantes relais ou d'inviter des représentants et représentantes des différentes composantes à participer ponctuellement à des conseils d'UFR.

Des discussions ont aussi porté sur la durée des mandats des membres de la commission égalité, avec des propositions d'intégrer des formations pour les nouveaux membres, et des mécanismes de rotation pour éviter la stagnation.

Les mandats seraient de deux ou trois ans, mentionnés dans les lettres de mission rédigées en 2025 pour les membres de la commission. Les mandats seront renouvelables et non limités.

Les membres démissionnaires devront accompagner la mission pour faciliter leur remplacement.

Des discussions concernant la désignation des membres de la commission permettent de confirmer que l'implication des conseils d'UFR semble nécessaire afin d'asseoir la légitimité des personnes nommées.

b. Représentation et implication des référents et référentes

Un point a été abordé concernant la participation des services centraux dans la commission égalité. Ces derniers, peu nombreux, ne sont peu ou pas représentés. Pour la DRH, il est acté que Nina Sénécal et Aymma Letellier sont les référentes.

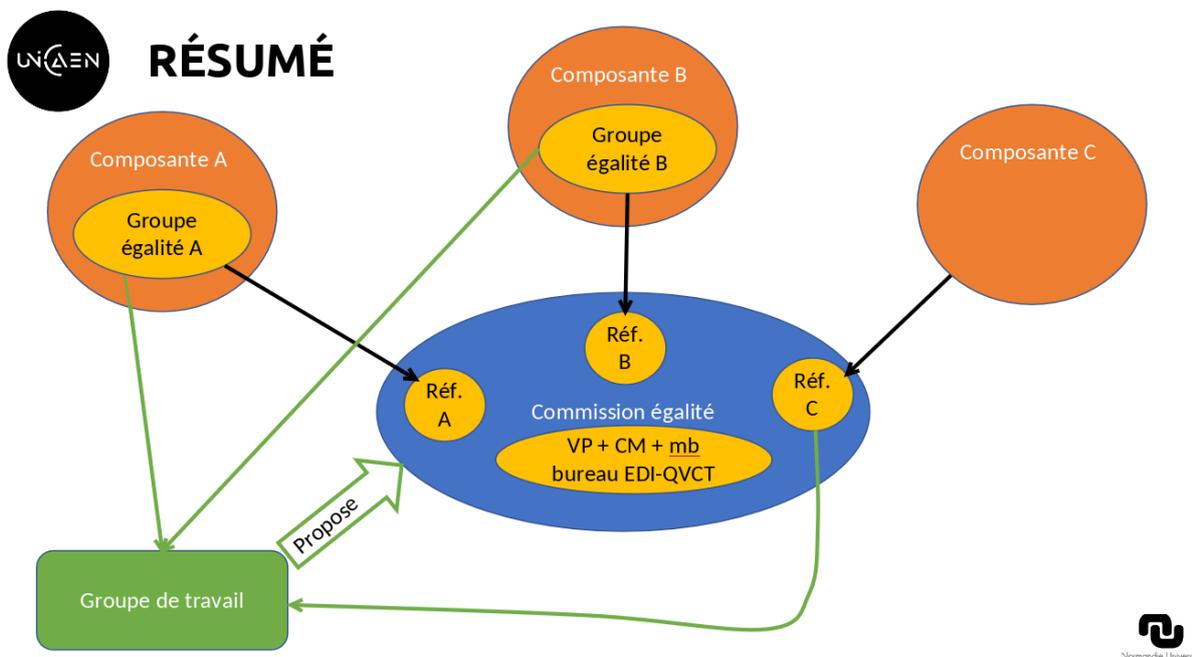
Il a été suggéré de définir un nombre précis de sièges pour chaque composante et de clarifier les rôles des membres invités dans la commission. L'idée de faire appel à des volontaires pour les événements et les groupes de travail a été bien reçue, mais des inquiétudes ont été exprimées sur l'éventuelle démobilité si la participation devenait trop large.

La création de groupes égalité (**GroupÉgal**) est présentée par Clémence Christin afin d'optimiser l'organisation des référents et référentes (cf diapositive ci-après). En effet, ces groupes permettront de répartir la mobilisation de chacun – chacune et donc de rationaliser le temps consacré.

Dans chaque groupe, un référent s'assurera de l'organisation du collectif.

A partir du plan égalité, 6 groupes sont proposés pour le moyen terme (à discuter) :

- Carrières
- Vie privée – vie pro
- Charte sur la lutte contre toutes les discriminations
- Recherche
- Formations
- Mixité des filières



c. Autres points abordés

La question du rôle des doctorantes et doctorants au sein de la commission égalité a été soulevée, avec des suggestions pour clarifier leur place dans la commission par rapport à leur statut d'étudiant ou étudiante ou de membre du personnel.

Des discussions ont aussi eu lieu sur la manière de rendre visible le travail de la commission égalité et d'encourager les membres à s'investir activement dans les groupes de travail. Il a été souligné qu'une meilleure valorisation de l'implication des étudiantes et étudiants et des personnels dans ces démarches pourrait renforcer leur engagement.

La réunion s'est conclue sur la nécessité d'établir des règles claires concernant les mandats, la participation aux groupes de travail, et la représentation des différentes composantes au sein de la commission égalité.

Prochaine réunion : Lors de prochaines réunions, il est prévu d'approfondir les discussions sur les événements de mars et de finaliser les points organisationnels concernant la commission égalité.