

PLAN
PLURIANNUEL
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
2025-2027

UNIVERSITÉ DE CAEN NORMANDIE

Méthode

Rappel des obligations légales de l'Université pour adopter le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le premier plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle de l'Université de Caen Normandie a été voté au Conseil d'Administration de mars 2021 et s'étendait sur la période 2021-2024. Conformément au décret n°2020-528 du 4 mai 2020 et au code général de la fonction publique, un nouveau plan doit être adopté et transmis au Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche au plus tard le 1er mars 2025. Ce nouveau plan couvre la période de janvier 2025 à décembre 2027. Le plan contient 4 axes obligatoires :

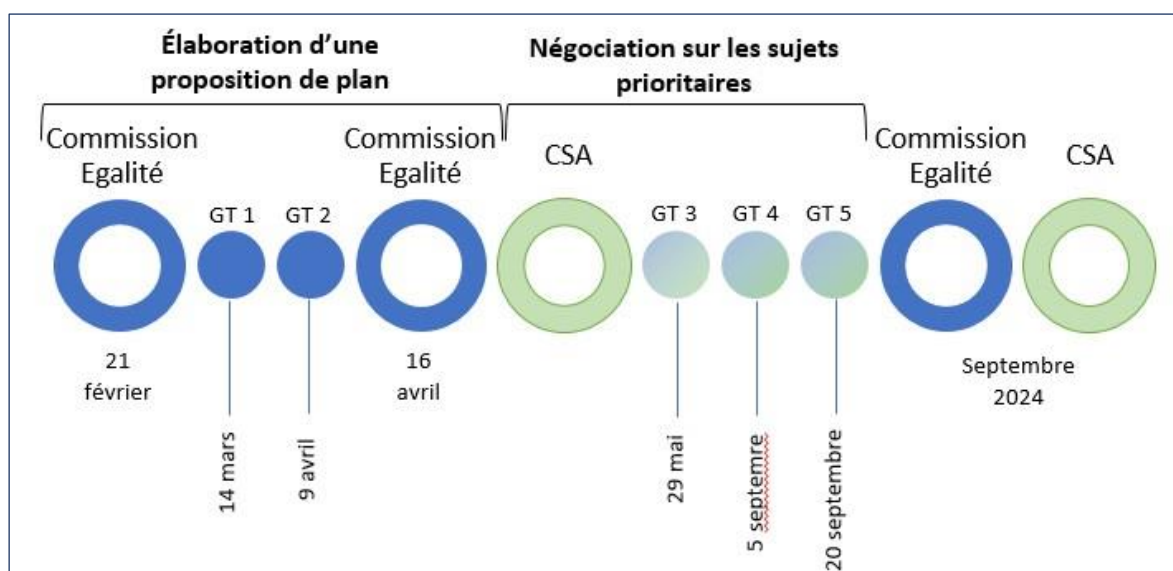
- L'analyse et le traitement des écarts de rémunérations
- L'égal accès aux corps, grades et responsabilités
- L'articulation des temps de vie privée/vie professionnelle
- La lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes

Des axes complémentaires peuvent y être ajoutés.

Le plan pluriannuel pour l'égalité doit faire l'objet de négociations préalable avec les organisations syndicales et son passage devant les instances représentatives du personnel est obligatoire.

Méthode utilisée à l'Université Caen Normandie

La démarche adoptée par l'Université de Caen Normandie pour l'élaboration du plan pluriannuel 2025-2027, présentée au CSAE du 20 février 2024, est représentée dans le schéma ci-dessous.



Dans un premier temps, la Commission égalité de l'Université a élaboré une proposition de plan à soumettre aux représentants des personnels. La Commission égalité est l'instance de discussion sur les besoins et les actions en cours et à mener pour l'égalité et la lutte contre les discriminations. Elle

est composée de membres du personnel et d'étudiantes et étudiants qui représentent les composantes et services. Le travail d'élaboration du plan s'est fait sur 4 dates :

- En février, une réunion plénière de la commission égalité a été l'occasion de présenter le bilan du plan 2021-2024 et d'organiser le cadre du travail sur le plan futur. Il a été décidé que les référentes égalité volontaires participeraient à 2 groupes de travail pour identifier les besoins et construire les actions du futur plan.
- Lors du premier GT, en mars 2024, les participants et participantes ont travaillé sur 4 thématiques : Recrutement, carrières et rémunérations ; Diversité et lutte contre les discriminations ; Articulation vie professionnelle ou étudiante / vie personnelle / Recherche et formation. L'objectif était d'identifier les besoins et de commencer à élaborer des propositions concrètes sur les différents thèmes.
- Lors du second GT, en avril 2024, les participants et participantes ont travaillé, pour chaque objectif ou action identifié précédemment, sur les acteurs et actrices concerné-es par l'action, les moyens nécessaires, les échéances et les freins possibles. Suite à ce GT, un travail de synthèse a été réalisé pour proposer une première version du plan 2025-2027.
- Mi-avril, lors d'une nouvelle réunion plénière de la commission égalité, la première version du plan 2025-2027 a été présentée aux membres de la commission, et de nouveaux échanges ont eu lieu, donnant lieu à la formalisation de la version du plan devant être négociée avec les représentants du personnel.

Les négociations avec les représentants des personnels se sont déroulées dans le cadre de 3 séances de GT, avant la présentation du plan d'action égalité 2025-2027 au CSAE du 7 mars 2025.

- Lors du premier GT, le 29 mai 2024 ont été présentés et discutés les axes 4 à 7 du plan, à savoir :
 - Axe 4 - Lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes
 - Axe 5 - Favoriser le développement des recherches et de la formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations
 - Axe 6 - Assurer l'égalité des étudiantes et des étudiants
 - Axe 7 - Renforcer la gouvernance en matière d'égalité et de diversité
- Lors du 2e GT, le 5 septembre 2024 ont été présentés et discutés les axes 1 à 3 du plan, à savoir :
 - Axe 1 - L'analyse et le traitement des écarts de rémunérations
 - Axe 2 - L'égal accès aux corps, grades et responsabilités
 - Axe 3 - L'articulation des temps de vie privée/vie professionnelle
- Lors du 3e GT, le 20 septembre 2024 ont été rediscutés l'ensemble des axes et le cadre général du plan.

La version du plan issue des négociations a été présentée en réunion plénière de la Commission égalité le 19 septembre 2024, et votée en CSAE le 7 mars 2025 et en CA le 14 mars 2025.

Période d'application, mise en œuvre et bilans

Le plan d'action pour l'égalité s'applique sur la période 2025-2027. La vice-présidence déléguée à l'égalité s'attachera à mettre en œuvre ce plan en collaboration avec les services et les composantes de l'université, et avec l'appui de la Commission égalité. Un bilan intermédiaire de ce plan d'action sera présenté chaque année aux instances représentantes du personnel, et un bilan global sera présenté avant décembre 2027.

Plan pluriannuel égalité 2025-2027

Soucieuse de sa responsabilité sociale, mais aussi sociétale, l'Université Caen Normandie a souhaité se saisir du renouvellement de son plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour s'engager dans une démarche beaucoup plus ambitieuse tendant à garantir l'égalité dans toutes ses dimensions et l'entendre aussi comme la lutte contre toutes les discriminations et la promotion de la diversité.

A cet effet, si le plan pluriannuel pour l'égalité 2025-2027 de l'Université Caen Normandie prévoit principalement des actions tendant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il a été conçu dans tous ces axes pour répondre aux problématiques discriminatoires qui concernent l'ensemble de la communauté, agents comme étudiants.

Surtout, le plan pluriannuel pour l'égalité 2025-2027 de l'Université Caen Normandie comprend une « action 0 » consistant à s'engager dans une démarche d'obtention des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle », tendant dès lors à intégrer à l'ensemble des fonctionnements, pratiques et actions de l'Université les exigences d'égalité entre les femmes et les hommes, de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.

Le plan ci-après exposé comprend ainsi 7 axes.

Les quatre premiers sont les axes obligatoires : l'analyse et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (axe 1), l'égal accès aux corps, grade et responsabilités (axe 2), l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle (axe 3), la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (axe 4).

A ces quatre axes obligatoires, l'Université Caen Normandie a souhaité ajouter 3 axes supplémentaires, relevant directement de ses missions de service public en matière de formation et de recherche : favoriser le développement des recherches et de la formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations (axe 5), assurer l'égalité des étudiantes et des étudiants (axe 6), et enfin renforcer plus globalement sa gouvernance en matière d'égalité et de diversité (axe 7).

Action 0 – Engager une démarche de labellisation « Diversité » & « Egalité professionnelle »

Le label Égalité professionnelle, créé en 2004, vise à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique. Il reconnaît l'exemplarité des pratiques d'un organisme en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Label Diversité, créé en 2008 par l'État, des partenaires sociaux et des experts, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé.

L'ensemble des actions du plan égalité 2025-2027 sont conçues comme autant de transformations des pratiques et du fonctionnement de l'Université, lui permettant à terme de déposer un dossier de labellisation.

Echéance : 2027

Axe 1 – Analyse et traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Eléments de bilan – 2021-2024

L'Université de Caen Normandie a, selon l'obligation fixée par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, calculé et rendu public son « Index égalité ». Les données permettant de calculer cet indice sont disponibles dans le Rapport Social Unique pour l'année 2022, dont sont issus les tableaux et les commentaires ci-dessous.

Titulaires

	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	927	924	1852
ETP	902	917	1818
Taux moyen d'activité par rapport au taux plein	97.3%	99.2%	98.2%
	Femmes	Hommes	Ecart
Rémunération brute mensuelle moyenne	3 538 €	4 473 €	935 €
			-20.9%
Analyse de l'écart de rémunération	Montant brut mensuel		Part de l'écart en %
Effet temps partiel	62 €		6.7%
Effet ségrégation des corps	712 €		76.2%
Effet démographique au sein des corps	129 €		13.8%
Effet primes	31 €		3.3%

Tableau 1 – Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes - titulaires. Source : RSU 2022

L'effet temps partiel représente le décalage de rémunération lié au fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.

L'effet ségrégation des corps s'explique du fait d'une sur-représentation des hommes dans les corps les mieux rémunérés, notamment le corps des professeurs d'université (27% de femmes) et par une surreprésentation des femmes parmi les personnels BIATSS de catégorie C (75% de femmes).

L'effet démographique au sein des corps. Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

- L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela correspond à une différence d'ancienneté indiciaire moyenne au sein de chaque corps, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.
- L'effet démographique prime calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Si cet effet est supérieur à l'effet démographique traitement cela correspond à une augmentation des primes plus élevée que le traitement et donc à une part des primes qui augmente avec l'ancienneté. Si c'est l'effet démographique traitement qui est supérieur, la logique est inverse et la part des primes diminue avec l'ancienneté.

L'effet prime est mesuré en comparant le montant des primes et indemnités des femmes et des hommes appartenant au même corps, même grade et même échelon.

Contractuels et contractuelles

	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	477	380	857
ETP	457	364	821
Taux moyen d'activité par rapport au taux plein	95,7%	95,9%	95,8%
	Femmes	Hommes	Ecart
Rémunération brute mensuelle moyenne	2 187 €	2 314 €	127 €
			-5,5 %

Tableau 2 – Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes – contractuelles et contractuels. Source : RSU 2022

L'outil utilisé ne permet pas d'analyser plus précisément l'écart de rémunération pour les personnels contractuels.

Distribution des rémunérations

Décile	2020			2021			2022		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
D1	17 935	19 044	18 222	18 012	19 123	18 223	18 774	19 250	18 949
Médiane	26 042	38 962	33 685	25 756	39 506	33 611	26 902	40 461	34 118
D9	47 600	57 963	53 641	48 386	58 283	54 515	50 210	60 190	55 513

Tableau 3 – Médiane et déciles 1 et 9 des rémunérations de l'ensemble des personnels entre 2020 et 2022. Source : RSU 2022.

En 2022, à l'échelle de l'établissement, la moitié des femmes ont perçu plus de 26 902 € alors que la moitié des hommes ont perçu plus de 40 461 €. La rémunération annuelle nette médiane des femmes est inférieure de 13 559 € à celle des hommes. Cet écart important s'explique principalement par l'effet ségrégation de corps. En effet, les hommes sont nettement majoritaires parmi le corps des professeurs d'université (73%) qui est le mieux rémunéré alors que les femmes sont quant à elles très majoritaires parmi les corps BIATSS de catégorie C (73%) qui perçoivent les rémunérations les moins importantes. Notons par ailleurs que de 2020 à 2022, la rémunération médiane pour les femmes a augmenté de 3,30%, alors qu'elle a augmenté de 3,84% pour les hommes. Pour les déciles 1 et 9, en revanche (les 10% les moins bien et les mieux rémunérés), l'écart entre rémunération des hommes et des femmes s'est résorbé entre 2020 et 2024.

Décile	2020			2021			2022		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
D1	19 260	22 197	19 827	19 424	22 371	20 086	20 615	23 998	21 394
Médiane	31 825	40 941	37 632	31 873	42 317	38 584	33 816	43 657	40 200
D9	48 300	59 025	54 909	49 998	60 394	55 926	52 134	62 469	58 183

Tableau 4 – Médiane et déciles 1 et 9 des rémunérations des titulaires entre 2020 et 2022. Source : RSU 2022.

Décile	2020			2021			2022		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
D1	16 096	16 289	16 118	15 945	16 399	16 091	17 100	17 117	17 100
Médiane	18 346	18 639	18 441	18 376	19 117	19 726	19 606	19 448	19 536
D9	29 170	33 977	31 197	28 183	32 183	30 050	29 040	33 122	30 655

Tableau 5 – Médiane et déciles 1 et 9 des rémunérations des personnels contractuels entre 2020 et 2022. Source : RSU 2022.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes existent chez les titulaires alors que les femmes et les hommes contractuels ont les mêmes niveaux de rémunération excepté chez les BIATSS contractuels de catégorie A où existe un écart de 8.3% à la médiane.

Les personnels enseignants-chercheurs titulaires ont un écart de 2 799€ nets annuels à la médiane. La rémunération brute moyenne des maîtres de conférences est presque équivalente pour les femmes et les hommes (-1.2% en rémunération brute) alors que les femmes et les hommes ont le même indice médian de rémunération.

Chez les professeurs d'université l'écart est conséquent puisque les femmes perçoivent une rémunération brute moyenne inférieure de 6.5% à leurs collègues masculins. Cet écart s'explique à plus de 80% par un indice de rémunération inférieur (- 49 points d'indice à la médiane pour les femmes). Les effets des opérations de repyramidage de 2021 et 2022 ne sont pas pris en compte ici dans la mesure où leur effet n'a porté en paye qu'en 2023.

Les personnels enseignants titulaires ont un écart de 3 484 €. L'indice médian de rémunération des femmes est inférieur de 73 points à celui des hommes en 2022 (-8.8 %). L'effet démographique est important dans l'ensemble des corps concernés mais plus particulièrement chez les professeurs agrégés pour lesquels l'effet démographique représente un écart de 10% en défaveur des femmes.

Pour les personnels BIATSS :

- L'écart est de **2 320 €** à la médiane (- 6.2%) en catégorie A pour lesquels l'indice médian est inférieur de 22 points pour les femmes (- 3.7%) ;

- **1 734 €** (- 6.5%) en catégorie B pour lesquels l'indice médian est inférieur de 24 points pour les femmes (- 5.7%) ;
- Et seulement de 212 € (- 1%) en catégorie C pour lesquels l'indice médian est inférieur de 12 points d'indice pour les femmes (- 3.1%).

A noter que les effets de temps partiel ne sont pas pris en compte dans ces analyses puisque les rémunérations ont toutes été ramenées à des équivalents temps plein.

Distribution par tranche d'âge et par genre en 2022 pour les titulaires

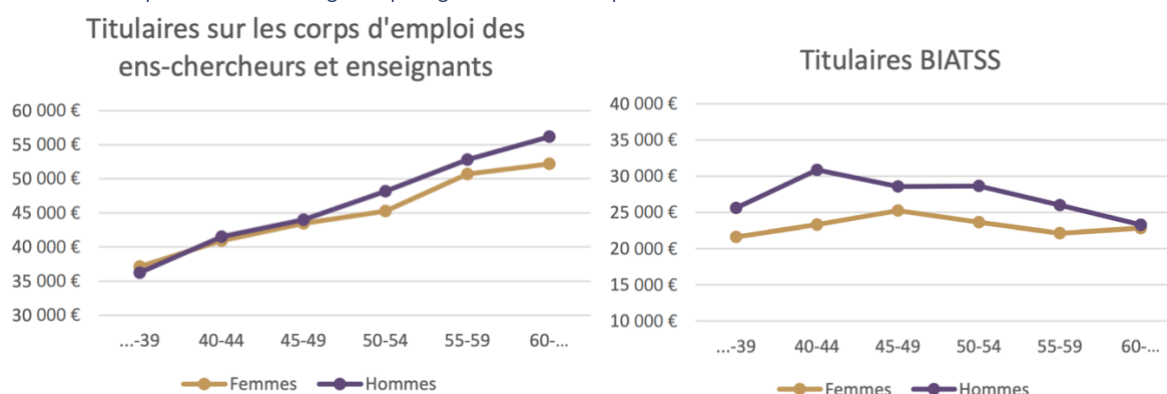


Figure 1 - Distribution des rémunérations nettes médianes par tranche d'âge et par sexe en 2022. Source : RSU 2022.

Pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs et pour les enseignantes et enseignants, l'écart de rémunération s'accroît à partir de 50 ans. Il reflète une évolution de carrière moins importante pour les femmes que pour les hommes, notamment l'accès au corps des professeurs d'université. Cela est aussi visible dans les pyramides des âges pour les corps de MCF/MCUPH et de PR/PUPH.

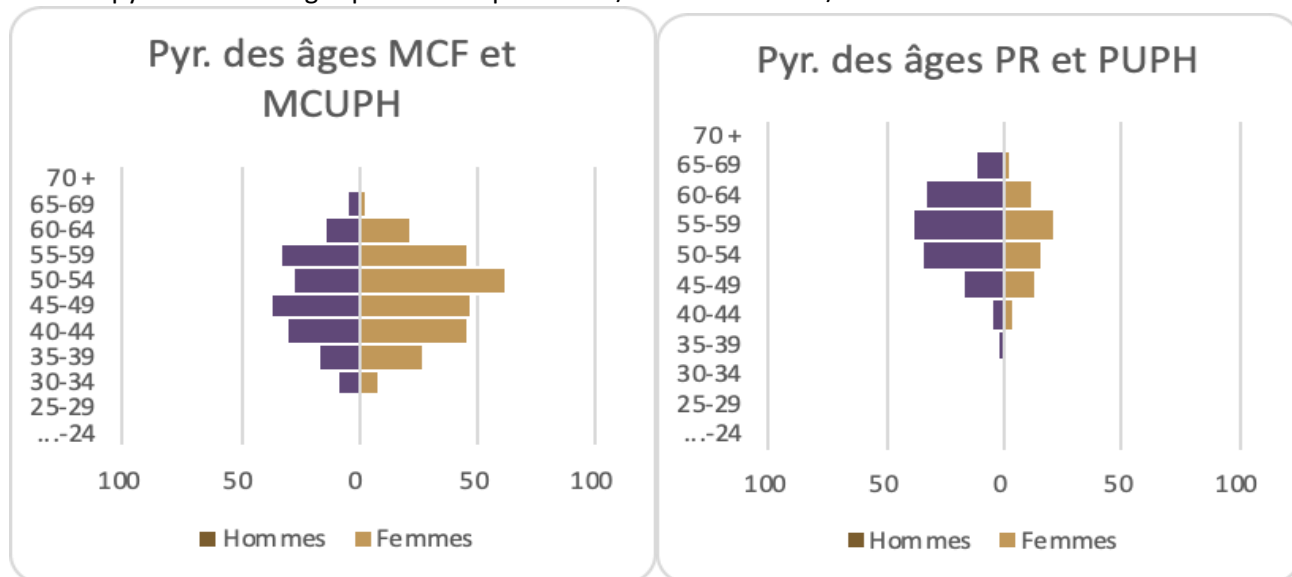


Figure 2 – Pyramides des âges pour les corps de MCF/MCUPH et PR/PUPH. Source : Données RSU 2022.

A noter que les repyramidages de 2021 et 2022 n'ont pas eu de transcription en paye en 2022 et n'apparaîtront qu'en 2023.

Pour les BIATSS, l'écart entre la rémunération des hommes et des femmes est lié à une plus grande proportion des femmes de catégorie C au sein des personnels BIATSS titulaires, ces dernières étant les plus nombreuses après 50 ans. Parallèlement, les hommes de catégorie A sont moins nombreux à partir de 55 ans.

Rémunérations les plus élevées

La moyenne des 10 rémunérations les plus élevées en 2022 est de 94 311 €. 3 de ces 10 rémunérations sont attribuées à des femmes.

Pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, des éléments de bilan sur la prime RIPEC C2 et C3 sont présentés dans le Bilan du plan pluriannuel 2021-2024. Concernant la RIPEC C2, elle est attribuée aux vice-présidentes et vice-présidents (18 personnes dont 8 femmes), aux directions d'UFR (il n'y a actuellement pas de directrice d'UFR, mais des directrices adjointes), aux directions de laboratoire (majoritairement masculines). Pour que cette prime soit paritaire, il est nécessaire que la répartition des fonctions concernées le soit aussi, ce qui n'est actuellement pas le cas dans l'ensemble.

Concernant la prime RIPEC C3, en 2022, les demandes et obtention de la prime se répartissent de la manière suivante :

	2022						2023					
	Candidat-es			Réceptaires			Candidat-es			Réceptaires		
	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total
F	54	12	66	17	8	25	54	22	76	19	9	28
H	67	34	101	22	20	42	65	39	104	23	17	40
% F	45	26	40	44	29	37	45	36	42	45	30	41
Total	121	46	167	39	28	67	119	61	180	42	26	68

Tableau 6 – Nombre et répartition genrée des candidats et candidates et des réceptaires de la prime RIPEC C3 en 2022 et 2023. Source : DRH.

Il est à noter que la RIPEC C3 n'a pas le même montant selon le motif de l'attribution. En effet, conformément à la délibération du Conseil d'Administration de l'Université relative au RIPEC, les primes attribuées au titre des activités scientifiques sont de 5 000 €, alors que les primes attribuées au titre des activités pédagogiques et au titre de l'activité générale sont de 3 600€. Les raisons sont multiples : pour des raisons budgétaires, le montant moyen de prime est de 4 300 €. Cependant, il a été décidé de maintenir la prime RIPEC « recherche » au montant historique de la PEDR, soit 5 000 €, conduisant à réduire le montant de primes pour les autres critères. Une explication à cela est que la prime RIPEC C3 est la seule possibilité de prime pour les activités de recherche, alors que les activités pédagogiques et de contribution au fonctionnement de l'établissement peuvent faire l'objet d'autres primes, en particulier la partie C2 de la prime RIPEC. La répartition entre les 3 types de primes est présentée dans le tableau ci-dessous. En 2023, la répartition des primes est défavorable aux femmes, dans la mesure où elles bénéficient moins souvent de la prime pour un motif « recherche ».

	2022				2023			
	MCF		PU		MCF		PU	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Collectif	4	4	2	5	3	7	3	3
Pédagogie	6	9	1	4	11	9	0	0
Recherche	7	9	5	11	5	7	6	14
Part Recherche	41%	41%	63%	55%	26%	30%	67%	82%

Tableau 7 – Répartition des primes RIPEC C3 selon le motif en 2022 et 2023. Source : DRH.

Objectif 1.1 – Identifier, analyser et communiquer sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 1.1.1 – Affiner l'analyse des écarts de rémunération dans les documents sociaux de l'Université

Rédaction plus détaillée du chapitre du RSU dédié à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes (notamment les écarts de rémunération liés aux temps partiels et liés à l'âge)

Echéance : RSU 2024, publié en 2025

Constitution de la base de données sociales de l'Université avec pour objectif une réalisation pour 2027

Action 1.1.2 – Mieux communiquer à l'ensemble de la communauté sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Présentation annuelle au CSA et au CA du bilan de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Echéance : à partir de septembre 2025

Communication à l'ensemble de la communauté du bilan annuel de l'égalité professionnelle femmes/hommes, mais aussi des bilans genrés des opérations d'avancement, repyramidage et RIPEC C3 pour ce qui est des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

Echéance : à partir de septembre 2025

Action 1.1.3 – S'interroger sur la répartition des fonctions, sources d'écarts de rémunération

Pour les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs, établir et présenter annuellement un bilan genré de la répartition des heures référentiel Unicaen et composantes, ainsi que des primes RIPEC C2, de manière à évaluer un éventuel déséquilibre dans l'accès à ces fonctions

Echéance : à partir de 2025

Objectif 1.2 – Traiter les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Ce traitement se fera en s'appuyant sur les dispositions statutaires relatives aux personnels. A corps, grade et quotité égaux, la rémunération statutaire est en effet la même pour les femmes et les hommes.

Action 1.2.1 – Traitement des écarts en termes de primes et de régimes indemnitaires

Primes des personnels BIATSS :

Faire une étude sur les impacts des congés parentaux sur le régime indemnitaire et en fonction des résultats, compenser le potentiel effet de la non prise en compte des congés parentaux dans l'évolution des primes, dans les mêmes limites que la conservation des droits à l'avancement

Echéance : à partir de 2025

Inclure des éléments relatifs à l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la révision du régime indemnitaire des personnels BIATSS (par ex. : prise en compte de la moindre mobilité des femmes dans leur carrière)

Echéance : à partir de 2025

Primes des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (RIPEC) :

Prime fonctionnelle C2 : v. axe 2 sur la parité de genre dans les fonctions de gouvernance

Echéance : voir axe 2 – objectif 2.5 – 2025-2026 (bilans – objectivation – enquête – solutions)

Prime personnelle C3 : adoption de lignes directrices de gestion permettant la prise en compte des freins liés au genre et à la parentalité pour l'attribution d'une prime

Echéance : voir axe 2 – pour la RIPEC 2026

Action 1.2.2 – Traitement des écarts en matière d'accès aux fonctions et responsabilités

Travail d'harmonisation entre tous les types d'agents de la valorisation des fonctions ou missions d'intérêt général identiques (ex : référents et référentes égalité ou handicap, assistants et assistantes de prévention, etc.)

Echéance : 2026

Au regard des bilans genrés d'accès aux primes fonctionnelles et aux heures référentiel de l'Université et des composantes, envisager des quotas d'heures référentiel par genre dans chaque type de référentiel

Axe 2 - L'égal accès aux corps, grades et responsabilités

Objectif 2.1 – Assurer l'égalité dans les recrutements

Action 2.1.1 – Encadrer plus fortement les conditions de recrutement

Veiller à ce que les documents concernant les recrutements (présentation des postes sur le site internet, fiche de poste, etc.) soient conformes au guide d'écriture égalitaire de l'Université

S'assurer que tout recrutement à l'université, quel que soit le type de poste ou contrat, soit réalisé par une commission paritaire :

- Respect des obligations légales pour le recrutement des titulaires,
- Comités d'audition tendant à être paritaires pour le recrutement de contractuels d'une durée de plus de 6 mois – LDG contractuels.

Echéance : recrutements 2025

Action 2.1.2 – Lutter contre les biais de recrutement

Pour les personnels BIATSS

Formation des personnes en charge du recrutement à la lutte contre les discriminations

Echéance : dans le plan de formation 2025

Pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

En mars 2023, la Vice-Présidence déléguée à l'égalité a élaboré un document intitulé « Recommandations de bonnes pratiques pour les membres de COS ». Le but de ce document est notamment de sensibiliser les membres de COS aux biais de sélection, en conformité avec la circulaire ministérielle du 2 juillet 2020 « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection ». Ce document fournit en particulier un glossaire et une liste de ressources vidéo et de documents de sensibilisation. La vice-présidence a présenté ce document en mars 2023 aux présidences de COS dans le cadre de la réunion organisée par la DRH concernant l'organisation des COS. Une enquête a été réalisée auprès des présidences de COS quant au fonctionnement de cette procédure. L'analyse de cette enquête, qui sera reproduite en 2024, devra être réalisée.

Améliorer la sensibilisation des COS à tous les biais de recrutement par :

- L'évaluation du dispositif mis en place en 2023 et 2024 pour les COS ;
- L'amélioration du dispositif, notamment en faisant en sorte que les statistiques genrées, les informations sur les biais de genre, etc., soient envoyées directement aux membres des COS, et non par l'intermédiaire des présidences.

Echéance : campagne 2025

Objectif 2.2 – Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles : mesures concernant tous les personnels

Action 2.2.1 - Inclure les questions d'égalité dans les échanges avec les composantes et dans la politique d'emplois

Inclure dans le cadre des réunions préparatoires aux dialogues stratégiques un point avec les composantes sur l'état des effectifs, l'égalité femmes-hommes, les évolutions de carrière selon le genre, etc.

Echéance : mars 2025

Action 2.2.2 – Actions spécifiques pour les personnes en situation de handicap

Les actions spécifiques pour les personnes en situation de handicap sont développées dans le schéma directeur handicap et la convention FIPHFP.

Echéance : vote du schéma directeur du handicap – premier semestre 2025

Objectif 2.3 – Accompagner les parcours et structurer le suivi de carrière pour les personnels BIATSS

Concernant les personnels BIATSS, il n'est pas possible d'évaluer l'évolution dans le temps des promotions à l'Université Caen Normandie, car nous n'avons pas les données des années avant 2022. Par ailleurs, dans certaines catégories, le nombre très limité (parfois nul) de personnes ayant demandé une promotion rend les comparaisons locales hommes/femmes difficiles voire impossibles. Nous pouvons noter que les taux de candidates ou candidats sur les personnes promouvables sont généralement plus élevés chez les femmes que chez les hommes parmi les BIATSS.

Il est toutefois à noter que les promotions pour les personnels BIATSS sont attribuées au niveau national, et que les statistiques générées sur les promotions sont réalisées elles aussi au niveau national. La capacité d'action de l'Université est donc limitée sur ce point.

Action 2.3.1 Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des carrières

Inclure des éléments d'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'adoption de lignes directrices de gestion pour la mobilité et l'évolution de carrières des personnels BIATSS (par ex., prise en compte de la moindre mobilité liée à la vie de famille, freins à la carrière liés à la parentalité, etc.).

Echéance : avant l'été 2025

Action 2.3.2 – Renforcer l'accompagnement dans l'évolution des carrières

Poursuite des formations, entretiens, suivi de carrières et incitations au concours, de manière à généraliser l'accompagnement pour la constitution des dossiers (bureau Recrutements, formation, parcours professionnels de la DRH)

Echéance : 2025-2027

Réaliser un bilan annuel quantitatif et qualitatif des formations relatives à l'évolution de la carrière suivies par les personnels BIATSS (au moyen d'une enquête, notamment au regard de la réussite ou échec à l'avancement/concours)

Echéance : chaque fin d'année à partir de 2025

Sur la base des LDG rédigées dans le cadre de l'action 2.3.1, proposer des trajectoires pour les parcours professionnels, en proposant des entretiens de carrière :

- 6 mois avant la fin d'un contrat supérieur à 18 mois,
- Tous les 3 ans à 5 ans pour les autres typologies de personnels (titulaires, CDI, CDD supérieur à 3 ans)

Echéance : septembre 2025

Élaborer une cartographie des postes à responsabilités en lien avec une procédure de revue des cadres afin d'anticiper les départs et de proposer des évolutions de carrières en interne à l'Université avec une logique de progressivité des responsabilités dans les fonctions assumées.

Echéance : septembre 2025

Objectif 2.4 – Accompagner les parcours et structurer le suivi de carrière pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

D'après les données du RSU 2022, on peut constater qu'il existe encore une sous-représentation des femmes parmi les candidats et candidates à la promotion. Si cet écart dans les candidatures entre hommes et femmes s'est résorbé entre 2020 et 2022 pour les maîtres et maîtresses de conférences, il reste élevé pour les professeurs et professeures (PU), en particulier pour la classe exceptionnelle (1 et 2). Pour tous les types d'avancement hors la classe exceptionnelle du corps de PU, dans la mesure où les femmes sont sur-représentées parmi les candidates et candidats promus, il en résulte un rééquilibrage entre la proportions de femmes et d'hommes promu-es parmi les personnes « promouvables ». Cela n'est pas du tout le cas pour la classe exceptionnelle des PU : le ratio promu-es/candidat-es restant plus élevé pour les hommes que pour les femmes, il existe un écart important entre les ratios promu-es/promouvables en faveur des hommes en 2021 et 2022. Cela s'explique en partie par la pyramide des âges dans le corps des PU.

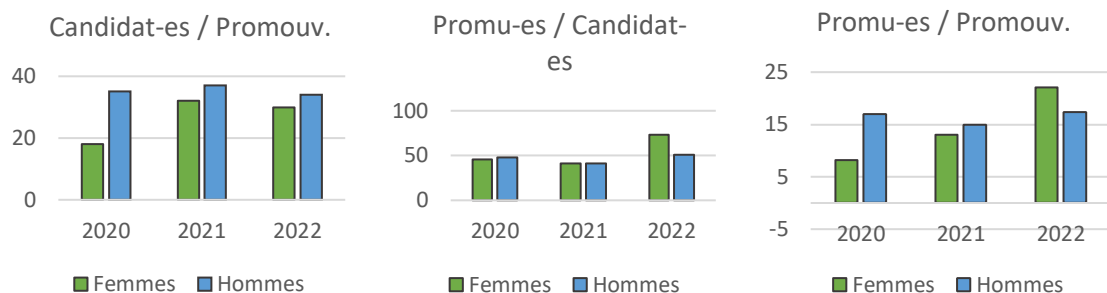


Figure 3 – Promotions MCF hors-classe : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

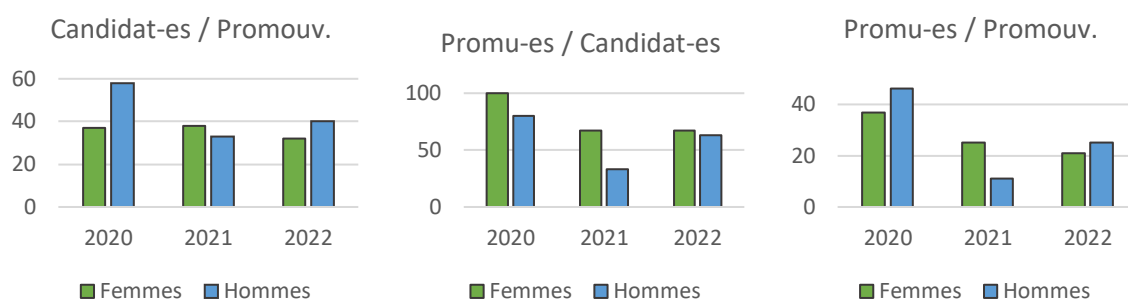


Figure 4 - Promotions MCF classe exceptionnelle : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

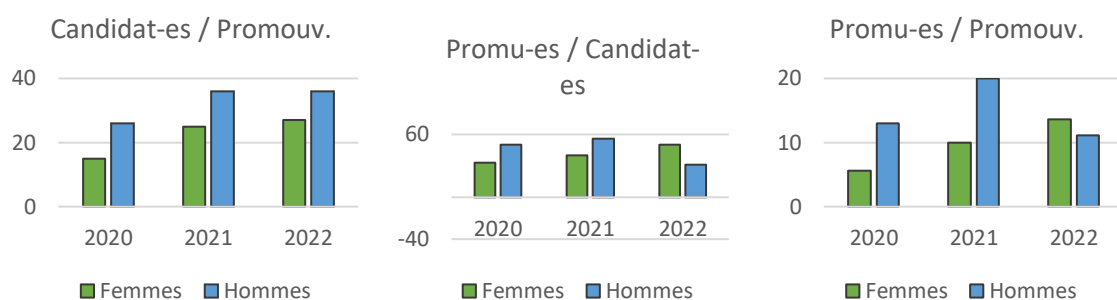


Figure 5 - Promotions PU C1 : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

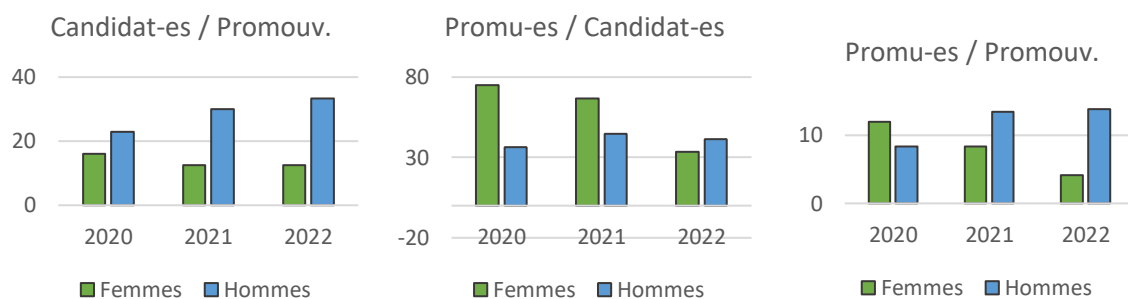


Figure 6 - Promotions PU classe exceptionnelle (1 et 2) : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

Dans un contexte où il y a globalement moins de CRCT attribués, on observe que dans les 3 dernières années (2020-2022), le nombre de CRCT attribué à des femmes n'a pas baissé, alors qu'il a été divisé par 4 pour les hommes. Nous ne sommes pas en mesure de dire si cela s'explique par le nombre de demandes ou par les choix d'attribution. Nous n'avons pas les données en termes d'attribution au niveau national ou local. Il est à noter que, parallèlement, les délégations CNRS ont été majoritairement attribuées à des hommes jusqu'en 2021.

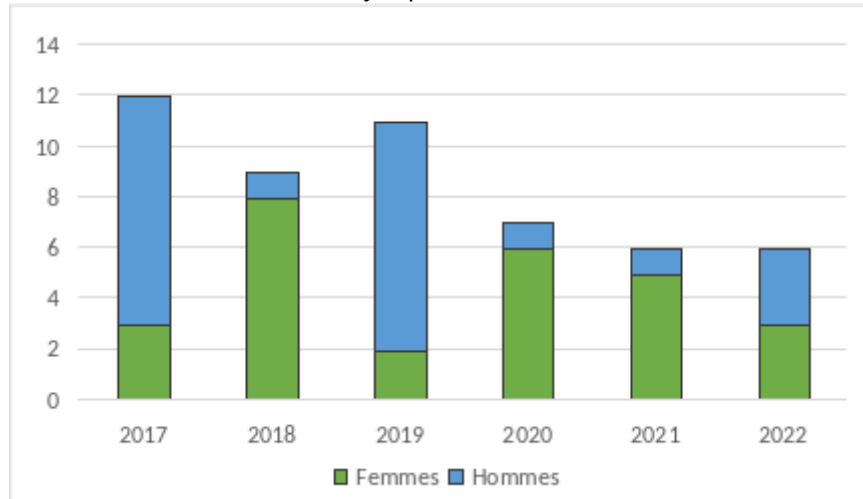


Figure 7 - Nombre de CRCT attribués par an selon le genre. Sources : Bilan Social 2019, RSU 2022

Action 2.4.1 – Renforcer l'accompagnement des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs pour la constitution des dossiers

Construire un meilleur suivi de carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, notamment l'accompagnement dans la constitution des dossiers d'avancement, repyramidage, RIPEC C3, CRCT, CPP

Echéance : juin 2026

Améliorer la communication à propos de l'ensemble des opérations de gestion de carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (avec notamment un effort sur les campagnes de CRCT et CPP accordés à la suite de congés liés à la parentalité), de manière à lever certains freins à déposer des dossiers

Echéance : campagnes 2025

Favoriser l'accord de mesures d'ajustement aux composantes en cas de semestres de CRCT ou CPP obtenus par des enseignantes-chercheuses ou enseignants-chercheurs dans le cadre d'une reprise d'activité à la suite d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental

Echéance : campagnes 2026

Action 2.4.2 – Lutter contre les biais d'évaluation des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs par les instances de l'Université

Adopter des lignes directrices de gestion de la carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs comportant la prise en compte de la parentalité dans les opérations d'évaluation, mais aussi des éléments relatifs au genre, comme de possibles freins genrés dans l'accès aux responsabilités professionnelles et aux fonctions de gouvernance (v. diagnostic action 2.5.1).

Echéance : septembre/octobre 2025 (pour les campagnes 2026)

Accompagner le CAC restreint pour l'évaluation des dossiers :

- Fournir plus de données, notamment genrées, pour mettre en évidence les biais possibles dans l'attribution des promotions, CRCT, CPP, etc. ;
- Proposer une formation à l'évaluation sans biais.

Echéance : RIPEC et Avancement : pour les campagnes 2025 / CRCT et CPP : campagnes 2026

Objectif 2.5 – Assurer une gouvernance paritaire et favoriser un égal accès aux responsabilités professionnelles

Eléments de bilan – Plan 2021-2024

La parité a été atteinte au cours des dernières années dans les directions et responsabilités administratives des services centraux et communs. En revanche, elle n'est au rendez-vous, ni dans les composantes, ni dans les unités de recherche. Par ailleurs, il n'existe à l'heure actuelle pas de procédure ou d'action spécifique à l'échelle de l'établissement pour favoriser cette parité.

Dans la direction de l'université et dans les services centraux

L'équipe de direction de l'université depuis 2021 est paritaire. Il y a 4 femmes sur 7 parmi la présidence et les vice-présidences statutaires. Parmi les vice-présidences déléguées, on compte 4 femmes pour 8 hommes.

Les responsabilités administratives dans les services centraux et communs sont réparties de manière paritaire. A la direction générale des services, il y a 2 femmes et 1 homme. Par ailleurs, : Dans les services centraux, les directions sont réparties de manière paritaire, avec 6 femmes (Direction de la communication, DAI, DRI, DP, DFB, DAPAC) pour 5 hommes (DEVE, DRH, DPL, DSI, Direction de la commande publique). Les directions ou responsabilités administratives des services communs sont elles aussi occupées majoritairement par des femmes : 3 femmes RA (SUFCA, CEMU, SSE) pour 1 homme (Carré International) et 4 directrices (SUFCA, SUAC, SSE, PUC) pour 7 directeurs (EOI, CEMU, Carré International, MDE, SUAPS, SCD, CURB).

Dans les composantes

Pour rappel, les femmes représentent 40% des personnels d'enseignement et de recherche titulaires à l'université de Caen. Pourtant, elles représentent 27.5% des équipes de direction des composantes. De plus, au sein des directions, elles sont majoritairement directrices adjointes : en janvier 2024, il n'y a qu'une seule directrice de composante, pour 11 directeurs. En revanche, elles sont 7 directrices adjointes pour 10 directeurs adjoints. Sur les 12 composantes, instituts et écoles, seules 4 composantes ont une direction composée d'un homme et d'une femme. Partout ailleurs, la direction élue est majoritairement masculine. Dans 4 composantes, elle est exclusivement masculine. A l'échelle des départements, les femmes restent encore minoritaires, puisqu'elles occupent 36.5% des postes de direction de département.

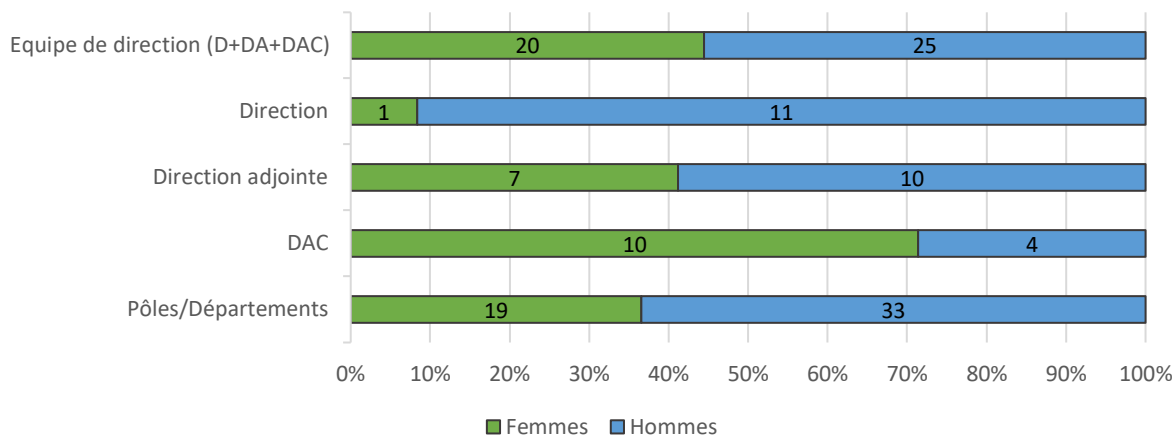


Figure 8 – Répartition genrée des fonctions de direction dans les composantes, instituts et écoles de l'Université de Caen.

Il est à noter que l'existence ou non d'une gouvernance paritaire n'est pas forcément corrélée à la répartition genrée des personnels d'enseignement et de recherche. Ainsi, dans les deux UFR où les femmes sont le moins représentées (Sciences où elles représentent 27% de l'ensemble des enseignant-es et enseignant-es chercheur-es et STAPS où elles en représentent 31%), la direction de l'UFR est paritaire, avec un directeur et une directrice adjointe. En revanche, la direction est non paritaire (plus de 60% d'hommes) dans des composantes où les femmes représentent au moins 50% des personnels d'enseignement et de recherche : l'IAE et les UFR LVE, Santé et Droit, AES et AP. La parité dans la gouvernance n'est donc pas uniquement une question de représentativité des genres dans les composantes, écoles et instituts, mais peut être le résultat de choix dans la composante.

Dans les unités de recherche

Il y a environ 30% de femmes, qui occupent un peu plus souvent des fonctions de direction adjointe.

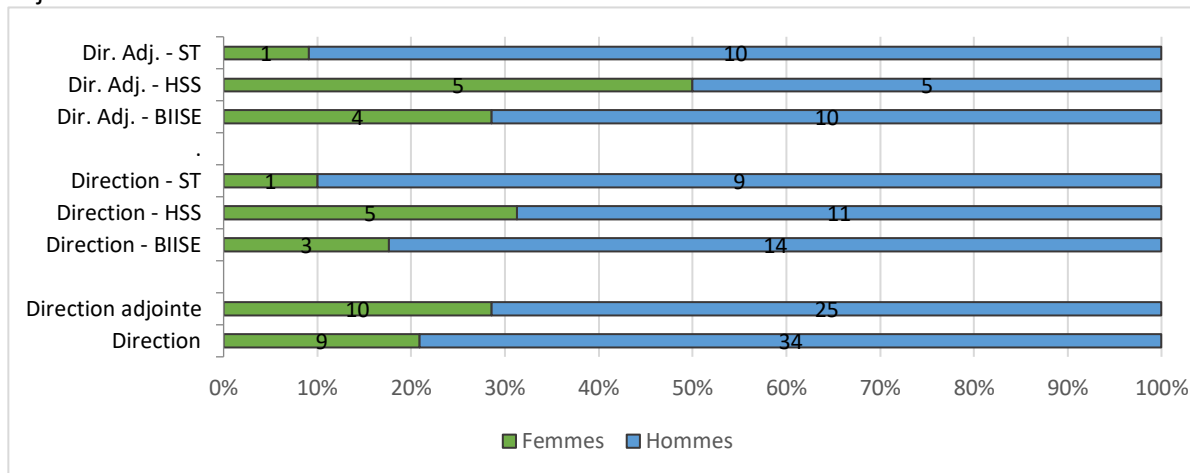


Figure 9 - Répartition genrée des fonctions de direction dans les unités de recherche rattachées à l'Université de Caen.

A l'échelle des 8 écoles doctorales, où les directions sont partagées entre les trois universités normandes, on compte 3 directrices pour 5 directeurs, et 8 directrices adjointes pour 12 directeurs adjoints. La gouvernance des écoles doctorales est donc paritaire.

Action 2.5.1 - Diagnostic des causes de la non-parité dans les directions de composantes, d'unités de recherche et d'écoles doctorales

Lancement d'une enquête sur les causes de la non-parité aux responsabilités de gouvernance de l'Université, l'objectif final étant de construire des solutions pour tendre vers la parité dans les directions.

Echéance : janvier 2026

NB : en lien avec action 1.1.3 (bilan genré de la répartition des heures de référentiel), action 1.2.1 (répartition des primes RIPEC C2), action 1.2.2 (établissement de quotas genrés d'heures référentiel).

Axe 3 - Conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle

Objectif 3.1 – Adapter l’organisation du travail, le temps et les horaires de travail

Action 3.1.1 – Faciliter l’organisation du travail pour les personnels BIATSS

A partir des résultats du questionnaire parentalité réalisé en mars 2024, objectiver l’existence ou l’absence de difficultés dans les services et composantes qui n’auraient pas été identifiées jusqu’ici concernant le temps et les horaires de travail.

Echéance : septembre 2025

Lancer des discussions en vue de la construction d’un cadre général sur le temps de travail pour les membres du personnel BIATSS. Un tel cadre pourra établir des règles générales pour les demandes de modification et flexibilisation du temps de travail, en particulier pour :

- Les parents de jeunes enfants
- Les proches-aidants
- Les parents d’enfants en situation de handicap, etc.

Echéance : au plus tard 2027

Formaliser la procédure de dons de jours de repos (autorisés par la loi) dans l’interface de dépôt des congés.

Echéance : au plus tard 2027

Réflexion sur les besoins d’aménagements pour des motifs genrés (parcours PMA, interruption volontaire de grossesse, interruption non volontaire de grossesse, troubles gynécologiques invalidants, etc.), permettant de fournir une meilleure information aux personnels sur ceux-ci.

Echéance : à partir de 2025

Proposer des sensibilisations sur l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Echéance : septembre 2025

Action 3.1.2 – Faciliter l’organisation du travail pour les enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses

Rédiger une « charte de bonnes pratiques » concernant le temps de travail, notamment en matière de :

- Fixation des horaires de réunions, assemblées générales, conseils, etc. ;
- Respect des temps de réunions prévues ;
- Fixation des heures d’enseignement, etc.

Echéance : mise en œuvre début 2026

Réfléchir à la manière de sécuriser/maintenir le service des enseignantes et enseignantes-chercheuses, enseignants et enseignants-chercheurs en retour de congé maternité ou d'adoption

Echéance : réflexion en 2025

Continuer à communiquer sur la possibilité ouverte depuis le précédent plan égalité de remplacer les enseignantes et enseignantes-chercheuses en congé maternité

Echéance : toute la période

Proposer des sensibilisations sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Echéance : septembre 2025

Objectif 3.2 – Soutenir la parentalité

Une consultation a été lancée en mars 2024 sur le thème « Parents à l'Université de Caen ». Ce questionnaire vise à recenser les attentes et les difficultés que rencontrent ou ont rencontrées les membres du personnel de l'Université en matière de conciliation parentalité - vie professionnelle. Une consultation est en réflexion auprès des étudiantes et étudiants sur cette même thématique.

Action 3.2.1 – Réflexion sur la création de lieux de soutien à la parentalité

Réflexion à mener sur la création *a minima* sur le Campus 1 et le Campus 2 de lieux de soutien à la parentalité, destiné aux futurs parents, femmes enceintes, jeunes parents, femmes allaitantes, agents et agentes en parcours d'adoption ou de PMA, collègues et managers de ces agentes et agents. Il s'agirait de proposer un lieu accueillant, non assimilable à un espace de travail, pour organiser des temps d'échange sur la reprise du travail, la parentalité, des rencontres avec des experts et expertes, etc.

Le lieu pourrait aussi proposer un local dédié aux mères souhaitant tirer leur lait.

Echéance : décembre 2027

Action 3.2.2 - Garantir l'accès à un lieu pour l'allaitement

Recensement des lieux dans chaque service ou composante susceptibles d'accueillir une femme souhaitant allaiter (lavabo, frigo, prise électrique, porte qui ferme à clé, fauteuil confortable)

Echéance : décembre 2025

Réfléchir à la création d'un lieu dédié à la parentalité (cf. action 3.2.1)

Action 3.2.3 - Réflexion sur les modes de garde

Réfléchir sur l'aide pouvant être apportée aux personnels parents d'enfants en matière de modes de garde (aide à la recherche, mises en relations, partenariat avec des communes, etc.), et sur la possibilité de mettre en place des possibilités de garde ponctuelle. Réaliser un benchmark de ce qui peut exister dans d'autres universités.

Echéance : décembre 2027

Action 3.2.4 - Développer les ressources pour les personnels

Ateliers de retour au travail

(En lien avec le CASUC, proposé par la MGEN) à pérenniser et diffuser

Guide pour les parents

Un guide pour les parents à destination des membres du personnel doit être finalisé pour le premier semestre de l'année universitaire 2024-25. 16 fiches ont déjà été rédigées sur les sujets suivants : Autorisations spéciales d'absence lors d'un parcours de PMA – Déclarer sa grossesse – Travailler pendant la grossesse – L'interruption volontaire de grossesse – Interruption médicale de grossesse, fausses couches – Grossesses pathologiques – Etats pathologiques résultant de la grossesse – Le décès d'un enfant – Le décès de la mère – Les violences dans le couple – Les congés et aménagements liés à la parentalité – Travailler à temps partiel après la naissance ou l'accueil d'un enfant – Allaiter au travail – Faire garder son enfant – Travailler en ayant un enfant en situation de handicap – Les contacts utiles.

Il s'agira dans les années à venir de diffuser, actualiser et développer ce guide.

Echéance : mars 2025

Axe 4 - Lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La loi reconnaît 26 motifs de discrimination : âge ; sexe ; origine ; appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; grossesse ; état de santé ; handicap ; caractéristiques génétiques ; orientation sexuelle ; identité de genre ; opinions politiques ; activités syndicales ; opinions philosophiques ; croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée ; situation de famille ; apparence physique ; nom ; mœurs ; lieu de résidence ; perte d'autonomie ; particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ; capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; domiciliation bancaire ; qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte.

L'objectif de l'université est de lutter contre toute forme de discrimination. La lutte contre la discrimination en raison du handicap est prise en compte dans le schéma directeur handicap et la convention signée avec le FIPHP, et n'est donc pas incluse dans ce plan.

Objectif 4.1 - Sensibiliser aux situations de discrimination, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

Action 4.1.1 - Développer et pérenniser les actions de sensibilisation autour des journées nationales et internationales

Journées à pérenniser :

- 8 mars : Journée internationale de lutte pour les droits des femmes ;
- 25 novembre : Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.
- 21 mars : Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ;

Journée sur laquelle une première proposition « test » a été faite en 2024, à développer dans les années à venir :

- 17 mai : Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie - Remarque : à ne pas organiser sur la date du 17 mai (cf. Mois de l'égalité ci-dessous)

Journées à développer :

- 3 décembre : journée internationale des personnes handicapées / novembre : SEEH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées)

Réfléchir à un temps fort pour toutes les discriminations (ex. du mois de l'égalité dans certaines universités)

Echéance mois de l'égalité : Mars 2026

Travailler avec les associations concernées dans et à l'extérieur de l'Université (ex. : invitation dans le cadre de forums et d'évènements, co-construction d'évènements)

Echéance : tout au long de la période

Proposer des ateliers de lecture et d'écriture en petits groupes sur la place des femmes (ou plus largement des minorités) à l'Université.

Échéance : juin 2025 (projet en cours)

Action 4.1.2 - Généraliser les actions de sensibilisation au sein des services et composantes

Pour la communauté étudiante

Recenser et mieux relayer les initiatives prises dans les composantes, formations, associations étudiantes.

Généraliser les sensibilisations de type théâtre-forum, théâtre, films, débats, expositions dans les composantes avec un soutien de la vice-présidence déléguée à l'égalité.

Accentuer les sensibilisations et communications sur les VSS dans les filières/disciplines/lieux où il y a une forte majorité d'hommes : « reconnaître les VSS, quels sont vos droits, quels sont vos interlocuteurs »

Proposer des sensibilisations pour lutter contre les discriminations liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle

Échéance : 2025 - 2027

Pour les membres du personnel

Accentuer les sensibilisations et communications sur les VSS dans les composantes/services/lieux où il y a une forte majorité d'hommes : « reconnaître les VSS, quels sont vos droits, quels sont vos interlocuteurs »

Proposer des sensibilisations pour lutter contre les discriminations liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle : former notamment les personnels à l'accueil des personnes trans (en priorité les scolarités et les enseignantes et enseignants)

Faire vivre et développer un espace sur l'intranet « Phénix » dédié à l'égalité, aux discriminations et à l'inclusion et le faire vivre (bureau EDI-QVCT de la DRH)

Échéance : 2025 - 2027

Objectif 4.2 – Développer et consolider les dispositifs de prévention des situations de discrimination, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

Action 4.2.1 - Mettre en place et/ou consolider les procédures de lutte en amont contre les discriminations

Lancer une enquête de victimation EVIDENCE-ONDES auprès de la communauté étudiante et des personnels : questionnaire commun permettant, outre une sensibilisation, d'objectiver et de quantifier les comportements discriminatoires et les violences au sein d'un établissement d'enseignement supérieur. Ce questionnaire porte sur tous les motifs des discriminations reconnus par la loi, et est commun pour les étudiants et étudiantes et pour les membres du personnel.

Échéance : année universitaire 2025-26

Diffuser la Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel auprès de l'ensemble de la communauté universitaire

Développer la formation des personnels à la lutte contre les VSS et les discriminations

Échéance : dès janvier 2025

Adapter et diffuser dans l'ensemble des composantes le guide des bonnes pratiques lors des enseignements rédigé par l'UFR STAPS

Échéance : septembre 2026

Réaliser un guide analogue à destination des personnels dans les services

Échéance : septembre 2026

Action 4.2.2 – Assurer une communication égalitaire à l'Université Caen Normandie

La vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne a rédigé un « Guide pour une communication égalitaire » de 4 pages, adopté par l'Université en juillet 2023, publié sur le site de l'université de Caen et diffusé à l'ensemble des directions administratives de composantes en avril 2023. Par ailleurs, un travail est en cours pour assurer le respect des recommandations de ce guide dans les documents institutionnels et sur le site de l'Université. De plus, l'article 4 de la *Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel*, adoptée en mars 2024, engage les organisations et instances signataires à adopter une communication non sexiste.

Faire un rappel régulier de l'existence de ce guide et de l'actualiser régulièrement.

Un travail de rédaction du site internet de l'Université en accord avec le guide d'écriture égalitaire doit être engagé. Il s'agit aussi de poursuivre la modification des documents institutionnels de l'Université dans le sens d'une communication égalitaire.

Échéance : 2025 - 2027

Action 4.2.3 – Rédaction d'une charte sur la lutte contre toutes les discriminations

Rédiger une charte sur la lutte contre toutes les discriminations, venant compléter la Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel adoptée en mars 2024

Échéance : septembre 2027

Objectif 4.3 – Avoir un dispositif de traitement des situations de violences et discriminations étendu et efficace

L'objectif est de développer la cellule d'écoute et de signalement, actuellement réservée aux situations de violences sexistes et sexuelles, pour l'ouvrir aux situations de discriminations et de harcèlement moral. Cela passe par la consolidation de l'ensemble de la procédure, depuis la cellule d'écoute jusqu'aux enquêtes, sanctions disciplinaires, retour d'informations aux composantes et services, et enfin retours éventuels des différentes personnes concernées.

Eléments de bilan 2021-2024

La « Cellule d'écoute » de l'université de Caen a été ouverte en septembre 2022. Ce dispositif d'écoute et de signalement est à destination de tous les membres de la communauté universitaire qui peuvent saisir la cellule d'écoute s'ils sont victimes ou témoins de faits de violences sexistes et sexuelles. Cette définition comprend par extension les violences homophobes et transphobes. Les "ambiances" sexistes, homophobes et/ou transphobes peuvent également être signalées à la cellule d'écoute.

La cellule d'écoute est coordonnée par la vice-présidence déléguée en charge de l'égalité, de la parité et de la vie citoyenne et la chargée de mission égalité. Elle est constituée à part égale par des membres de la commission égalité (EC, BIATSS, étudiantes et étudiants) et par des professionnels des services de santé de l'université. Lorsqu'un signalement est réalisé via l'adresse mél cellule-ecoute@unicaen.fr, les messages sont reçus et traités par la vice-présidence déléguée à l'égalité et la chargée de mission égalité, qui proposent notamment à la personne signalante une écoute. Le cas échéant, un binôme d'écoute est constitué parmi les membres de la cellule d'écoute suivant le profil de la victime. Les écoutantes et écoutants ne doivent pas faire partie de son environnement de travail direct. Un personnel de santé fait systématiquement partie du binôme.

La cellule a un rôle d'écoute active de la victime et d'orientation sur les plans psychologique, médical et juridique. Elle accueille et écoute le premier témoignage, et peut aider à la formalisation éventuelle des éléments par écrit, en vue d'une enquête, d'une procédure disciplinaire et/ou pénale. La cellule n'a pas pour mission de conduire elle-même une enquête ni d'opérer un suivi médical. Elle ne mène donc pas une démarche contradictoire (pas de confrontation avec la

personne mise en cause). Le binôme d'écoute rédige un rapport à la suite de l'écoute, qu'il transmet à la vice-présidence déléguée afin qu'elle puisse, avec l'accord de la victime ou du témoin, saisir la direction de l'université sur les suites administratives à donner. Le binôme d'écoute explique à la personne signalante les étapes à venir.

	09/22 – 31/08/23	01/09/23 – 30/06/24
Nombre de saisines	14*	34
Types de situations		
<i>Harcèlement sexuel</i>	8	10
<i>Viol</i>	4	9
<i>Agression sexuelle</i>	3	
<i>Harcèlement moral</i>	8	11
<i>Agissement sexiste</i>	4	9
<i>Discriminations</i>	2	4
Mesures		
<i>Accompagnements psy</i>	3	2
<i>Accompagnement juridiques</i>	4	
<i>Enquêtes administratives</i>	3	2
<i>Procédures disciplinaires</i>	3	3
<i>Signalement article 40</i>	2	2

Tableau 8 – Nombre et caractéristique des saisines à la cellule d'écoute de septembre 2022 à mars 2024.

*Une saisine a eu lieu avant septembre 2022, date officielle d'ouverture de la cellule d'écoute.

Action 4.3.1 - Consolider la cellule d'écoute

Depuis septembre 2023, un groupe de travail « processus, collecte, archivage des données » constitué de la DPO, la responsable de la sécurité des systèmes informatiques (RSSI), l'archiviste, la directrice de la DAJI, la vice-présidence déléguée à l'égalité et la chargée de mission égalité, travaille à la sécurisation des données pour une meilleure prise en charge et la protection des données personnelles. Les chantiers qui ont été menés sont :

- La constitution d'un espace de travail numérique dédié à la cellule d'écoute, permettant de donner avec précision les droits sur les dossiers aux personnes directement concernées, et de réduire au minimum les échanges d'information par email ;
- La formalisation de la procédure de recueil de consentement pour la transmission des éléments à la présidence en vue d'une procédure disciplinaire. Un formulaire est en cours de construction.
- La clarification de la procédure, à partir de l'écriture d'un *Vademecum* et de schémas permettant de préciser, pour chaque étape du processus, les personnes responsables, à informer, etc.,
- La réflexion sur l'archivage des données suite à la clôture d'une procédure ;
- Un travail sur la protection des données via l'élaboration d'une fiche Adequacy pour la conformité RGPD et les exigences de la CNIL.

Les membres de la cellule d'écoute, la vice-présidence déléguée, la chargée de mission égalité et le représentant et la représentante VSS à la F3SCT se réunissent régulièrement, tous les 2 ou 3 mois, pour évoquer les difficultés rencontrées, et travailler à l'amélioration de la procédure. Deux référents VSS ont été désignés au sein de la F3SCT.

Ce travail de consolidation doit se poursuivre.

Échéance : 2025-2027

Élargir la cellule d'écoute aux situations de discrimination et de harcèlement moral

Recrutement d'un ou d'une chargé-e de mission sur l'élargissement de la cellule d'écoute. L'objectif n'est pas nécessairement de reproduire les mêmes modalités d'écoute que celles de la cellule VSS, mais plutôt de réfléchir à des modalités adaptables aux personnes signalantes et tenables quant à la charge de travail induite pour les écoutantes et écoutants.

Échéance : décembre 2025

Construire une solution d'écoute externe

La FR-CIDFF est une piste d'ouverture à l'écoute externe. Un partenariat à vocation nationale a été signé le 21 avril 2022 entre la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles et le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Se fondant sur cette convention nationale, l'Université de Caen Normandie et la FR-CIDFF ont initié la construction d'une convention de partenariat, dont les objectifs sont les suivants :

1. Développer l'interconnaissance de nos deux structures,
2. Rechercher leur complémentarité dans le parcours d'accompagnement des publics vulnérables, notamment les victimes de violences sexistes et sexuelles,
3. Renforcer l'égalité femmes hommes en contribuant ensemble à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements ou discours sexistes.

Finaliser cette convention et de mettre en œuvre les moyens de son fonctionnement pour chacune des deux structures.

Échéance : mars 2025

Évaluer d'autres pistes d'externalisation, en gardant à l'esprit que l'objectif principal de l'externalisation est de faciliter l'écoute pour des personnes qui ne souhaiteraient pas être écoutées en interne à l'Université.

Échéance : 2026

Formaliser le lien avec la F3SCT

Ce lien doit être formalisé en particulier :

- S'il apparaît dans les statistiques de la cellule d'écoute des problèmes récurrents dans certaines composantes ou certains services ;
- Si des RSST sont déposés parallèlement à une sollicitation de la cellule d'écoute.

Echéance : juin 2025

Renforcer la communication sur la cellule d'écoute

Plusieurs supports de communication ont été élaborés en collaboration avec la Direction de la communication, avec pour but de faire connaître la cellule d'écoute :

- Une affiche, déployée dans les composantes de l'université depuis septembre 2022. A partir de janvier 2024, l'affiche a été déployée dans tous les sanitaires de l'université,
- Une plaquette de présentation en accès libre dans les services et composantes de l'université, retravaillée à la rentrée 2023,
- Une présentation sur le site internet de l'université, à la page suivante : <https://www.unicaen.fr/vie-de-campus/campus-durables-et-responsables/egalite-et-parite/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/>

La plaquette et la page internet sont disponibles en français et en anglais.

Une campagne d'affichage a été réalisée, en collaboration avec la Direction de la communication et la commission égalité, et doit être déployée dans les campus.

La diffusion des dépliants de la cellule d'écoute et l'affichage notamment dans les sanitaires doivent se poursuivre. Il faudra actualiser ces éléments de communication en fonction des modifications éventuelles de la cellule d'écoute (ex : intégration d'un QR-code renvoyant au formulaire de signalement en ligne). A ces documents pourront s'ajouter un format « carte de visite », à concevoir avec l'aide de la Direction de la Communication.

Un « Guide à l'usage des scolarités et équipes pédagogiques : Réagir face à un signalement de VSS » a été validé en février 2024 et est disponible comme ressource sur la page internet « Égalité, parité et lutte contre les discriminations ». Ce guide a été présenté en 2024 aux directions administratives de composantes et directions de services communs. Il conviendra de le diffuser largement dans les scolarités et de proposer des échanges avec la vice-présidence et/ou la chargée de mission égalité dans les scolarités.

Rédiger et diffuser un guide analogue à l'intention des personnels dans les services communs et centraux

Finaliser et installer sur le site de l'Université (page « Égalité, parité et lutte contre les discriminations) et l'intranet un formulaire de signalement, complémentaire à l'adresse email, pour faciliter l'accès à la cellule d'écoute

Échéance : 2025-2027

Action 4.3.2 - Structurer et consolider le dispositif d'enquête administrative

Constituer un vivier de personnes formées pour réaliser les enquêtes administratives sur les situations de VSS, harcèlement et discriminations

Développer un réseau régional pour accroître les ressources disponibles afin d'assurer les enquêtes

Structurer le lien avec les composantes et services, du signalement au lancement d'une enquête

Structurer la procédure de retour d'information auprès des composantes et services concernés

Échéance : juin 2025

Action 4.3.3 - Consolider les procédures disciplinaires

Former les membres de la section disciplinaire aux situations de VSS, harcèlement et discrimination

Rédiger un guide des procédures disciplinaires

Structurer la procédure de retour au travail / à l'Université pour les personnes mises en cause (sanctionnées ou non)

Formaliser le lien avec les autorités judiciaires (conventionnement avec le ministère public)

Échéance : septembre 2025

Action 4.3.4 - Mettre en œuvre une procédure de soutien et d'accompagnement des victimes efficace

La vice-présidence déléguée à l'égalité et la chargée de mission égalité travaillent avec le Service de Santé Étudiante (SSE) et la médecine de prévention des personnels de façon à s'assurer de la meilleure prise en charge possible des personnes qui contactent ces trois services et se déclarent victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles. Toute personne qui sollicite la cellule d'écoute est informée en parallèle de l'existence du SSE, s'il s'agit d'un étudiant ou d'une étudiante, ou du service de médecine préventive des personnels, s'il s'agit d'un membre du personnel. Il s'agira de poursuivre ce travail et de développer les procédures de liens avec le SSE et la médecine de prévention des personnels.

A l'heure actuelle, en cas d'écoute, le binôme d'écoute informe la personne écoutée des possibilités d'accompagnement à l'extérieur de l'université. Il s'agira, pour rendre possible l'accueil extérieur, de faire vivre et développer le lien avec les associations locales, notamment la FR-CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) pour les situations de violences sexistes et sexuelles.

Faire vivre le partenariat avec le DDD (Défenseur des droits) pour toutes les situations de discrimination (y compris le harcèlement sexuel).

Échéance : juin 2025

Axe 5 – Favoriser le développement des recherches et de la formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations

Objectif 5.1 – Favoriser la recherche sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations

Action 5.1.1 – Réaliser un état des lieux de la recherche à l'Université Caen Normandie sur l'égalité et la lutte contre les discriminations

Action 5.1.2 - Valoriser les travaux de recherche de l'Université Caen Normandie

Piste pour une valorisation des travaux de recherche sur les thématiques de l'égalité et de la lutte contre les discriminations :

- Mettre en valeur sur le site de l'Université Caen Normandie (page « Egalité, parité et lutte contre les discriminations ») les travaux de recherche sur ces questions
- Communiquer régulièrement dans le Trait d'Union sur les initiatives et les travaux de recherche sur les thématiques de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

Echéance : Juin 2026

Action 5.1.3 - Travailler sur un appel à projet fléché

Possibilité d'avoir un levier pour lancer des projets plus globaux

Identifier les modes de financement possible (Fondation 1432 ?)

Échéance : lancement de l'appel à projet dans le courant de l'année universitaire 2025-26

Objectif 5.2 – Favoriser la formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations

Action 5.2.1 - Soutenir les UE transversales sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations

Les UE pluridisciplinaires Études sur le genre 1 (Economie et travail) et 2 (Corps, santé, sexualités) sont ouvertes depuis la rentrée universitaire 2022 dans les 3^{es} années de licence d'économie, géographie, histoire et sociologie, ainsi qu'en philosophie pour l'UE du 2nd semestre. Elles sont aussi proposées en UE libre dans la 3^e année de licence humanités numériques.

Ces UE s'organisent autour de cours magistraux et travaux dirigés et proposent des modalités de contrôle des connaissances évaluant les compétences d'analyse et de présentation des étudiants et

étudiantes, par l'élaboration d'exposés, de synthèses, ou encore d'une synthèse de « 4 pages » collective (type document INSEE). Elle constitue une ouverture sur la recherche académique par le prisme des études sur le genre, et favorise en outre l'ouverture vers la société civile (associations, arts, culture...).

Sur les 4 semestres d'ouverture des UE Etudes sur le genre, entre 30 et 40 étudiantes et étudiants, provenant de différentes licences (avec une majorité de sociologues) se sont inscrits dans les UE. Pour l'année 2022-2023, il ressort du bilan réalisé avec les étudiantes et étudiants que l'ensemble des conditions mises en place (projet pédagogique travaillé en amont dans le cadre d'un appel à projet innovation pédagogique du plan « Nouveaux cursus à l'université, réussites plurielles et résiliences plurielles » porté par l'Université de Caen et piloté par le CEMU), de même que la motivation des étudiantes et étudiants pour le sujet et l'approche pluridisciplinaire, ont été favorables à leur réussite. Les propositions d'ouverture culturelle, et notamment les collaborations avec Radio Phenix, ont été évoquées comme étant particulièrement stimulantes.

En dépit de ce bilan très positif du point de vue des participantes et participants, la mise en œuvre des UE études sur le genre a rencontré plusieurs difficultés, sur le plan organisationnel et sur le plan de leur intégration dans les maquettes des diplômes (difficultés face aux UE disciplinaires). Si les UE ont été maintenues dans toutes les maquettes, ces difficultés mettent en lumière la nécessité pour l'Université de mener une réflexion plus générale sur le fonctionnement et le portage des UE transversales, comme par exemple les UE TEDS (Transition Ecologique pour un Développement Sostenable). En particulier, il conviendra de réfléchir à un portage transversal, afin d'assurer leur pérennité et leur développement.

Échéance : Rentrée 2025-2026

Action 5.2.2 - Recenser les besoins en matière de formation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations et construire un catalogue des formations à l'Université Caen Normandie

Effectuer un recensement global dans toutes les filières de l'Université des formations existantes en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations et des éventuels besoins dans ce domaine

Encourager les propositions existantes ou constituer des groupes de travail pour construire des propositions à partir des besoins identifiés auprès des filières et composantes

Échéance : Année universitaire 2026-2027

Axe 6 – Assurer l'égalité des étudiantes et des étudiants

Objectif 6.1 – Faciliter la conciliation de la vie personnelle et familiale et des études

Action 6.1.1 - Adapter l'organisation des études et du temps d'études pour les étudiantes et étudiants selon les situations (parents, proches-aidants, etc.)

Assurer une meilleure diffusion de l'information auprès des étudiantes et étudiants, afin que tous connaissent leurs droits et les dispositifs dont ils peuvent bénéficier (notamment, diffusion de fiches pratiques, déjà rédigées par les chargés d'accompagnement à la réussite pour chaque situation, et constituant un premier pas dans la réalisation de l'objectif, associé au déploiement de l'application "Objectif réussites", qui facilitera à la fois l'information et les procédures).

Développer les différentes formes d'aménagements possibles, en concertation avec les composantes

Échéance : rentrée 2025-2026

Action 6.1.2 - Soutenir la parentalité

Dans le cadre de la Commission Egalité, un guide pour les parents à destination des étudiantes et étudiants est en cours de rédaction. Ce guide traitera des questions suivantes : Déclaration de grossesse / parentalité – Les aménagements d'études – Les aspects financiers – Le mode de garde – Le logement – Les contacts et personnes utiles – L'allaitement – L'interruption volontaire de grossesse – Les interruptions de grossesses, fausses couches et grossesses dites pathologiques – La perte d'un enfant – Les violences dans le couple. A cela s'ajoute une fiche réflexe à destination des équipes enseignantes, pédagogiques, et des autres services susceptibles de recevoir des étudiants et étudiantes en situation de parentalité. Dans les années 2025-2027, ce guide devra être diffusé, actualisé et développé.

Échéance : mars 2025

Communiquer auprès des étudiantes concernées (par l'intermédiaire du CROUS et du SSE) sur l'existence d'une salle d'allaitement dans les locaux du SSE

Échéance : février 2025

Action 6.1.3 - Accompagner la menstruation et les troubles gynécologiques invalidants

Le budget participatif étudiant 2022 a permis le financement de distributeurs de protections périodiques gratuites. Ces distributeurs ont été déployés à partir du début de l'année 2023. Des lieux de passage, localisés sur tous les campus, ouverts à tous et proposant des amplitudes horaires d'ouverture importantes ont été identifiés par l'université pour accueillir ces distributeurs. Les bibliothèques universitaires ont notamment figuré parmi les lieux les plus simples d'accès en journée et en soirée. Dans les années 2025-27, il s'agira de :

- Faire un bilan (coût, financements, accessibilité réelle, difficultés éventuelles de mise en œuvre, etc.) de l'offre de protections gratuites dans les BU, pour pouvoir la pérenniser si elle s'avère répondre à un besoin réel ;
- Réfléchir à la distribution de protections durables.

Échéance : premier semestre 2025

Par ailleurs, il s'agira de :

- Valoriser ce qui est fait, en particulier au SSE, par la construction d'une communication *ad hoc*
- Proposer à la CFVU l'ajout dans le règlement des études de modalités d'absences justifiées sans nécessité de produire un certificat médical pour les étudiantes et étudiants (ex : 3/4/5 jours d'absence), dans le cadre d'une réflexion globale sur les pathologies chroniques invalidantes, en lien avec le SSE

Échéance : premier semestre 2025

Objectif 6.2 – Lutter contre la discrimination à l'entrée des filières

Action 6.2.1 – Sensibiliser les responsables de master à partir des rapports d'étude ONDES

L'ONDES (Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur) est un « lieu de recherche ouvert à des travaux de toutes les disciplines, dès lors qu'ils éclairent la problématique de l'égalité et des discriminations dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche »¹, porté par l'Université Gustave Eiffel et France Universités. L'ONDES a publié 2 rapports d'études en 2023 et 2024 portant spécifiquement sur les effets de l'origine, du genre et de la religion sur la sélection à l'entrée en master :

- Chareyron, S., Desuza Fils-Aimé, B., L'Horty, Y. (mars 2023) « « Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine ».
- Anne, D., Chareyron, S., Desuza Fils-Aimé, B., L'Horty, Y. (mars 2024) « Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion ».

Diffuser et présenter les résultats de ces deux études aux responsables de Master

Proposer aux responsables de Master intéressé-es la mise en place d'un GT pour la réalisation d'un guide de bonnes pratiques

Échéance : pour sélections en Master de 2026

¹ Voir le site internet de l'ONDES : <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/>

Objectif 6.3 – Encourager et favoriser la mixité des filières

Action 6.3.1 - Diagnostic sur l'égalité des chances selon le genre

Les chiffres sur la répartition genrée des étudiantes et étudiants (par diplôme et par année) sont disponibles mais n'ont pas été exploités de manière systématique à ce jour. Il s'agira donc de proposer une analyse de l'évolution du taux de mixité genrée des filières dans l'ensemble LMD, avec un focus sur l'accès à la formation doctorale.

Échéance : décembre 2025

Action 6.3.2 - Développer la sensibilisation sur la mixité des filières

Proposer des expositions, soutenir des programmes de mentorat ou sensibilisation des femmes aux disciplines scientifiques, etc.

Actions concertées avec les acteurs de l'orientation : EOI et services de l'Académie de Normandie, Agence régionale de l'orientation et des métiers (ex. organisation de hackathons)

Échéance : sur toute la période 2025-2027

Axe 7 – Renforcer la gouvernance en matière d'égalité et de diversité

Objectif 7.1 – Pérenniser la commission Égalité

La Commission Égalité de l'Université de Caen Normandie a été créée en octobre 2021. Il s'agit d'une instance de discussion sur les besoins et les actions en cours et à mener. La Commission Égalité a pour fonction de :

- Décliner le plan pluriannuel dédié à l'égalité ;
- Contrôler et évaluer la réalisation progressive des actions programmées ;
- Diffuser les objectifs et le travail mené auprès des membres de la communauté.

En mars 2024, la Commission Égalité compte une quarantaine de membres, qui représentent les composantes. Elle se réunit 5 fois par an en commission plénière et organise par ailleurs des groupes de travail spécifiques pour certaines actions.

Pour les années 2025-2027, il s'agira de consolider cette commission égalité par plusieurs moyens.

Action 7.1.1 - Fixer le cadre

Identifier le mode de nomination et la durée du mandat des membres de la commission Égalité

Fixer la composition (par structure/service, par statut, par genre...) de la commission Égalité

Rédiger les lettres de missions des membres de la commission Égalité

Rédiger un règlement intérieur de la commission Égalité

Échéance : travaux de la commission à partir de janvier 2025

Action 7.1.2 - Développer le réseau dans les composantes et les services

Préciser le rôle et les missions des référentes et référents dans les composantes et services

Préciser l'articulation entre référentes et référents handicap et égalité, en envisageant de fusionner les deux fonctions dans une fonction « égalité / lutte contre les discriminations »

Échéance : janvier-septembre 2025

Objectif 7.2 – Consolider la structure de la vice-présidence égalité (financement, organisation)

Action 7.2.1 - Structurer le budget des actions

Le financement des missions en lien avec la vice-présidence déléguée à l'égalité s'est fait pour l'année universitaire 2023-2024 *via* différents biais :

- Intégration de la chargée de mission égalité au sein du bureau égalité, diversité, inclusion et de la qualité de vie au travail de la DRH ;
- Collaboration avec les services centraux et services communs (DRH, SUAC, Direction de la Communication, etc.), par le biais desquels de nombreuses actions ont été financées ;
- Mobilisation de la CVEC (Contribution Vie Etudiante et Campus) ;
- Budget propre de la vice-présidence, s'élevant à 10 000 € par an.

Pour les années 2025-2027, afin de clarifier les modes et le montant du financement des missions en lien avec l'égalité, il conviendra d'identifier les lignes budgétaires finançant les différentes actions/missions concernant l'égalité à l'université :

- Identifier les financeurs possibles des différentes actions (ex : financement *via* la DRH pour des actions concernant les membres du personnel ; financement *via* le SUAC pour actions culturelles, etc.) Mettre en avant dans le budget de l'Université le financement des actions liées à l'égalité.
- Cela passera par la construction d'un code analytique permettant de préciser les dépenses sur les questions d'égalité.

Échéance : juin 2025

Action 7.2.2 - Structurer l'organisation des actions de la vice-présidence égalité

Définir un schéma d'organisation en lien avec les différents services concernés (SUAC, Direction de la communication, DEVE, DRH, etc.)

Formaliser les liens entre le bureau EDI-QVCT de la DRH et la vice-présidence déléguée à l'égalité

Échéance : juin 2025

Objectif 7.3 – Synergies, partenariats

Action 7.3.1 - Partenariats avec les associations

Développer les partenariats et les faire connaître : SOS racisme, Amnesty International, Outrans, SOS Homophobie, centre LGBTI, etc., ainsi que les dispositifs et ressources qui émanent de ces associations

Échéance : à construire progressivement avant fin 2027

Faire vivre les partenariats existants : DDD et FR-CIDFF

Échéance : 2025-2027

Mettre en place un partenariat avec l'association Elles Bougent Normandie

Échéance : décembre 2025

Formaliser et développer les liens avec les associations étudiantes ayant conventionné avec l'Université Caen Normandie, en lien avec les thématiques du plan.

Échéance : décembre 2025

Action 7.3.2 - Développer le projet InEDI

Signature d'une convention entre les membres du consortium pour développer la proposition d'actions sur de nombreux établissements d'enseignement supérieur et de recherche à Caen

Échéance signature de la convention : décembre 2025

Table des matières

Rappel des obligations légales de l'Université pour adopter le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	1
Méthode utilisée à l'Université Caen Normandie.....	1
Période d'application, mise en oeuvre et bilans.....	2
Action 0 – Engager une démarche de labellisation « Diversité » & « Egalité professionnelle »	4
Axe 1 – Analyse et traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.....	4
Eléments de bilan – 2021-2024.....	4
Objectif 1.1 – Identifier, analyser et communiquer sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	9
Action 1.1.1 – Affiner l'analyse des écarts de rémunération dans les documents sociaux de l'Université	9
Action 1.1.2 – Mieux communiquer à l'ensemble de la communauté sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	9
Action 1.1.3 – S'interroger sur la répartition des fonctions, sources d'écarts de rémunération....	9
Objectif 1.2 – Traiter les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	9
Action 1.2.1 – Traitement des écarts en termes de primes et de régimes indemnitaires	10
Action 1.2.2 – Traitement des écarts en matière d'accès aux fonctions et responsabilités	10
Axe 2 - L'égal accès aux corps, grades et responsabilités.....	11
Objectif 2.1 – Assurer l'égalité dans les recrutements	11
Action 2.1.1 – Encadrer plus fortement les conditions de recrutement	11
Action 2.1.2 – Lutter contre les biais de recrutement	11
Objectif 2.2 – Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles : mesures concernant tous les personnels	12
Action 2.2.1 - Inclure les questions d'égalité dans les échanges avec les composantes et dans la politique d'emplois.....	12
Action 2.2.2 – Actions spécifiques pour les personnes en situation de handicap.....	12
Objectif 2.3 – Accompagner les parcours et structurer le suivi de carrière pour les personnels BIATSS.....	12
Action 2.3.1 Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des carrières ...	12
Action 2.3.2 – Renforcer l'accompagnement dans l'évolution des carrières	13
Objectif 2.4 – Accompagner les parcours et structurer le suivi de carrière pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs.....	13
Action 2.4.1 – Renforcer l'accompagnement des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs pour la constitution des dossiers	15
Action 2.4.2 – Lutter contre les biais d'évaluation des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs par les instances de l'Université.....	15

Objectif 2.5 – Assurer une gouvernance paritaire et favoriser un égal accès aux responsabilités professionnelles	16
Eléments de bilan – Plan 2021-2024.....	16
Action 2.5.1 - Diagnostic des causes de la non-parité dans les directions de composantes, d’unités de recherche et d’écoles doctorales	18
Axe 3 - Conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle.....	19
Objectif 3.1 – Adapter l’organisation du travail, le temps et les horaires de travail	19
Action 3.1.1 – Faciliter l’organisation du travail pour les personnels BIATSS.....	19
Action 3.1.2 – Faciliter l’organisation du travail pour les enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses.....	19
Objectif 3.2 – Soutenir la parentalité	20
Action 3.2.1 – Réflexion sur la création de lieux de soutien à la parentalité	20
Action 3.2.2 - Garantir l’accès à un lieu pour l’allaitement	20
Action 3.2.3 - Réflexion sur les modes de garde.....	20
Action 3.2.4 - Développer les ressources pour les personnels	21
Axe 4 - Lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	22
Objectif 4.1 - Sensibiliser aux situations de discrimination, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes	22
Action 4.1.1 - Développer et pérenniser les actions de sensibilisation autour des journées nationales et internationales	22
Action 4.1.2 - Généraliser les actions de sensibilisation au sein des services et composantes	23
Objectif 4.2 – Développer et consolider les dispositifs de prévention des situations de discrimination, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes	24
Action 4.2.1 - Mettre en place et/ou consolider les procédures de lutte en amont contre les discriminations	24
Action 4.2.2 – Assurer une communication égalitaire à l’Université Caen Normandie	24
Action 4.2.3 – Rédaction d’une charte sur la lutte contre toutes les discriminations	25
Objectif 4.3 – Avoir un dispositif de traitement des situations de violences et discriminations étendu et efficace	25
Eléments de bilan 2021-2024.....	25
Action 4.3.1 - Consolider la cellule d’écoute.....	26
Action 4.3.2 - Structurer et consolider le dispositif d’enquête administrative	28
Action 4.3.3 - Consolider les procédures disciplinaires	29
Action 4.3.4 - Mettre en œuvre une procédure de soutien et d’accompagnement des victimes efficace	29
Axe 5 – Favoriser le développement des recherches et de la formation sur les questions d’égalité et de lutte contre les discriminations.....	30

Objectif 5.1 – Favoriser la recherche sur les questions d’égalité et de lutte contre les discriminations	30
Action 5.1.1 – Réaliser un état des lieux de la recherche à l’Université Caen Normandie sur l’égalité et la lutte contre les discriminations	30
Action 5.1.2 - Valoriser les travaux de recherche de l’Université Caen Normandie	30
Action 5.1.3 - Travailler sur un appel à projet fléché.....	30
Objectif 5.2 – Favoriser la formation sur les questions d’égalité et de lutte contre les discriminations	30
Action 5.2.1 - Soutenir les UE transversales sur les questions d’égalité et de lutte contre les discriminations	30
Action 5.2.2 - Recenser les besoins en matière de formation sur les questions d’égalité et de lutte contre les discriminations et construire un catalogue des formations à l’Université Caen Normandie.....	31
Axe 6 – Assurer l’égalité des étudiantes et des étudiants	32
Objectif 6.1 – Faciliter la conciliation de la vie personnelle et familiale et des études.....	32
Action 6.1.1 - Adapter l'organisation des études et du temps d'études pour les étudiantes et étudiants selon les situations (parents, proches-aidants, etc.)	32
Action 6.1.2 - Soutenir la parentalité	32
Action 6.1.3 - Accompagner la menstruation et les troubles gynécologiques invalidants.....	32
Objectif 6.2 – Lutter contre la discrimination à l’entrée des filières	33
Action 6.2.1 – Sensibiliser les responsables de master à partir des rapports d’étude ONDES	33
Objectif 6.3 – Encourager et favoriser la mixité des filières	34
Action 6.3.1 - Diagnostic sur l’égalité des chances selon le genre	34
Action 6.3.2 - Développer la sensibilisation sur la mixité des filières.....	34
Axe 7 – Renforcer la gouvernance en matière d’égalité et de diversité.....	35
Objectif 7.1 – Pérenniser la commission Égalité.....	35
Action 7.1.1 - Fixer le cadre.....	35
Action 7.1.2 - Développer le réseau dans les composantes et les services.....	35
Objectif 7.2 – Consolider la structure de la vice-présidence égalité (financement, organisation) ...	36
Action 7.2.1 - Structurer le budget des actions	36
Action 7.2.2 - Structurer l’organisation des actions de la vice-présidence égalité.....	36
Objectif 7.3 – Synergies, partenariats	37
Action 7.3.1 - Partenariats avec les associations	37
Action 7.3.2 - Développer le projet InEDI	37