



# **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES**



UNIVERSITÉ DE CAEN NORMANDIE

-  
**BILAN DU PLAN PLURIANNUEL ÉGALITÉ 2021-2024**

Le présent document a pour objet de réaliser un bilan du Plan pluriannuel 2021-2024 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, voté au Conseil d'Administration (CA) de mars 2021. Il met en lumière les actions mises en œuvre à l'échelle de l'université, telles que :

- La création d'une cellule de signalement et d'écoute ouverte à tous les membres de la communauté universitaire victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles,
- La construction d'une gouvernance en charge des questions d'égalité, avec en premier lieu une vice-présidence paritaire déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne,
- La constitution d'une commission égalité, organe consultatif composé de membres représentant l'ensemble des composantes et services.

Il met aussi en avant des initiatives portées à l'échelle de composantes, d'unités de recherche ou d'associations, pour la formation, la recherche ou la sensibilisation sur les questions liées à l'égalité. Si ce bilan montre de réelles avancées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes à l'université de Caen Normandie, il souligne aussi la nécessité de conserver la trajectoire pour atteindre une pleine et entière égalité.

Pour l'évaluation des différents axes et mesures proposés dans le plan, il est proposé un mode de présentation synthétique selon le code couleur ci-dessous. Le cas échéant, les dates de réalisation des actions sont précisées sur la case colorée.

	Action (presque) achevée avec succès
	Action en bonne voie ; quelques points de vigilance qui demeurent
	Action en réflexion, en cours de lancement ou lancée avec des résultats limités
	Action non réalisée

Le tableau ci-dessous fournit les évaluations par axe et par mesure, qui sont déclinées dans la suite du document.

<b>AXE 1</b>	<b>METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE EFFICACES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ F/H</b>	
1	Une VP dédiée à l'égalité	
2	Une Commission Égalité	10/2021
3	Une Charte Égalité	03/2024
4	Communication et concertation	
5	Projet d'Université Ouverte	
<b>AXE 2</b>	<b>ÉVALUER, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES</b>	
1	Affiner le calcul des écarts de rémunération	12/2023
2	Politique d'attribution des primes	

3	Politique d'attribution des promotions	
4	Favoriser la progression de carrière des femmes	
5	Recrutement de femmes aux postes de PU	2022-23
<b>AXE 3</b>	<b>GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS</b>	
1	Une parité rigoureuse des COS et jurys de sélection	2021-24
2	Favoriser l'accès des femmes au corps des PU	
3	Politique d'attribution des CRCT	
4	Gouvernance paritaire	
5	Manifestations et recherches pour promouvoir la mixité des métiers	
<b>AXE 4</b>	<b>FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PRO, VIE PERSO ET FAMILIALE</b>	
1	Sécuriser les femmes enceintes	
2	Une politique de soutien à la parentalité	
3	Favoriser une organisation du temps de travail plus flexible	
4	Accompagner la menstruation au travail	
<b>AXE 5</b>	<b>PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES ET HARCÈLEMENT</b>	
1	Améliorer le dispositif de repérage, traitement et suivi des actes de discriminations, violences et harcèlement	
2	Renforcer le sentiment de sécurité des femmes sur l'ensemble du campus	
3	Sensibiliser davantage aux discriminations, aux violences sexistes et au harcèlement	

## AXE 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE EFFICACES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ F/H

### Mesure 1 – Une vice-présidence dédiée à l'égalité

<b>1</b>	<b>Une VP dédiée à l'égalité</b>	
	Création de la VP	01/2021
	Budget propre	
	Synergies locales et territoriales	2022-2024

#### Création de la vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne

La vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne existe à l'université de Caen depuis novembre 2020. Elle est paritaire et appuyée depuis octobre 2022 par une chargée de mission à temps plein, qui a rejoint en septembre 2023 la direction des ressources humaines, au sein de laquelle a été créé un bureau de l'égalité, de la diversité, de l'inclusion et de la qualité de vie au travail. Ce bureau est constitué de 5 personnes. La responsable de ce bureau a pris ses fonctions le 18 mars 2024.

#### Budget propre

Pour l'année universitaire 2022-2023, la vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne disposait d'une dotation spécifique, issue du Dialogue Stratégique de Gestion (DSG) annuel, allouée par la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGSIP). Elle était dédiée à la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) : « Accompagner et structurer les missions liées à la lutte contre les VSS et le harcèlement ». Cela faisait suite à un appel à projets du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Ce budget a permis de financer le poste de chargée de mission égalité durant cette année, et la vice-présidence disposait de 10 000€ répartis ainsi : 5 000€ de frais de fonctionnement et 5 000€ de prestations de services, évènementiel et mise en place d'actions.

Pour l'année universitaire 2023-2024, et de manière générale, le financement concernant les questions d'égalité et de parité a été intégré au sein des services, via : l'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, le financement des campagnes de communication en interne, l'organisation des événements en collaboration étroite avec le Service Universitaire des Affaires Culturelles (SUAC). Pour certaines actions, la Contribution Vie Etudiante et Campus (CEVEC) a été mobilisée.

Cette organisation correspond à la volonté d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, tel que l'Université de Caen Normandie, d'intégrer de manière structurelle tant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles que l'égalité femme-homme dans son fonctionnement. Cependant, il faut relever qu'à ce stade, la lisibilité sur les financements disponibles pour certaines actions, notamment de sensibilisation, a

parfois été difficile. Il conviendra certainement de formaliser un cadre plus précis lors des prochaines préparations budgétaires annuelles.

Synergies locales et territoriales

### **Construction d'une convention de partenariat avec le Défenseur Des Droits**

L'université de Caen Normandie et le Défenseur des droits du Calvados ont signé une convention de partenariat pour renforcer leurs relations au bénéfice de la défense des droits et des libertés. A partir du mardi 23 janvier 2024, une déléguée du Défenseur des droits du Calvados, tient deux permanences d'une demi-journée par mois afin de répondre aux sollicitations de la communauté universitaire.

Le Défenseur des droits, autorité administrative indépendante, veille au respect des droits et libertés dans 5 domaines de compétence définis par la loi : les discriminations, les droits des usagers des services publics, le respect de la déontologie des forces, les lanceurs d'alerte mais aussi les droits de l'enfant. Il intervient à l'amiable auprès des administrations et agit en justice.

### **Construction d'une convention de partenariat avec la FR-CIDFF**

L'Université de Caen Normandie et la FR-CIDFF ont initié la construction d'une convention de partenariat. Une convention de partenariat à vocation nationale a été signée 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 construit une convention 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 violences, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements ou discours sexistes.

Cette convention est en cours de finalisation

La FR-CIDFF (Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) est un acteur majeur de la politique publique d'information sur les droits permettant la coordination des actions des 5 CIDFF en Normandie. Les CIDFF de la Région Normandie exercent une mission d'intérêt général, confiée par l'État, dont l'objectif est de favoriser l'accès au droit, l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Participation au projet InEDI

Le projet InEDI est un projet réunissant des établissements de l'enseignement supérieur normand, à l'échelle du campus nord de Caen, qui a reçu un financement ministériel en 2022. Le projet réunit historiquement le CESI, l'EM Normandie, l'ENSICAen, l'établissement Builders, et l'Université de Caen Normandie via l'INSPE. Les objectifs du projet sont :

- De sensibiliser aux questions d'égalité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations ;
- De créer une culture commune auprès des étudiantes et étudiants ;
- D'entrer dans une dynamique territoriale et de mobilité ;
- De mutualiser des ressources et des pratiques.

Le projet InEDI se situe dans la continuité de projets sur l'égalité obtenus précédemment, évoqués dans la suite du bilan (MixPrim, DIR-Elles, RIN EQELLES). Pour ce projet, les établissements travaillent avec de nombreux partenaires, parmi lesquels : EPOPEA, la Région Normandie, le CROUS Normandie, le Dôme, le MoHo, la Communauté Urbaine de Caen la mer, la ville de Caen, le Conseil Départemental du Calvados, le Cinéma Lux, le Musée des Beaux-Arts.

Le principe du projet est de proposer des actions de sensibilisation à la fois dans les établissements concernés, mais aussi à l'extérieur, dans des cinémas, des musées, des espaces gérés par le CROUS, etc. Les formats des actions sont variés : ateliers, débats, films, pièces de théâtre, conférences, expositions, etc. Le public cible de ces actions correspond à l'ensemble des étudiantes et étudiants du campus nord de Caen, soit environ 3 500 étudiantes et étudiants, qui se voient proposer à la fois des actions obligatoires et des actions en accès libre. Les actions du projet se sont déroulées entre octobre 2022 et mars 2024. Parmi ces actions, certaines sont organisées à l'échelle d'un établissement, et d'autres sont mutualisées.

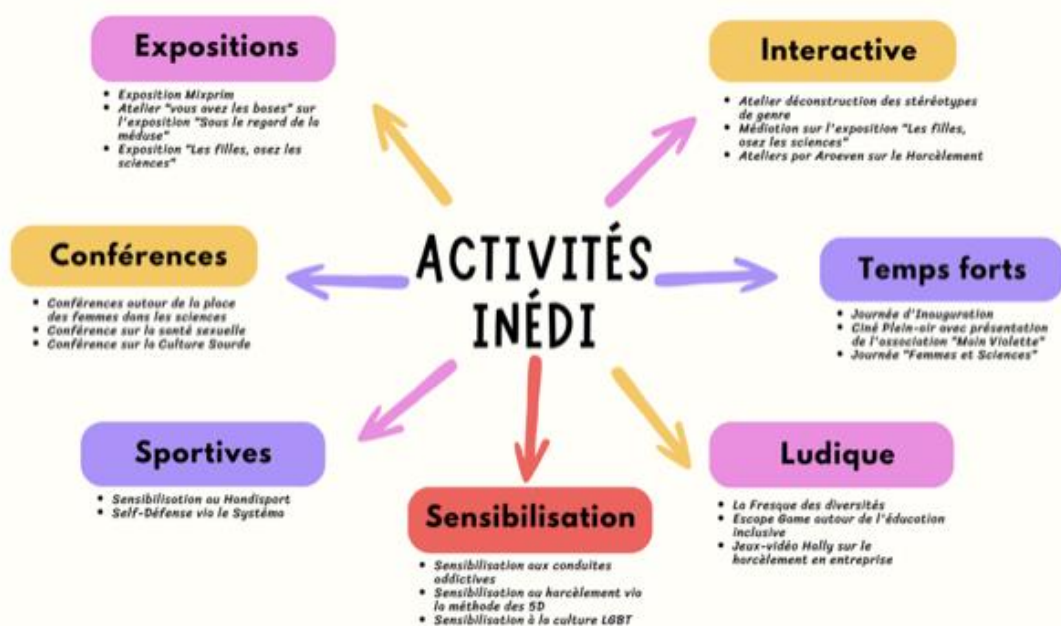


Figure 1 – Bilan des activités réalisées dans le projet InEDI sur l'année universitaire 2022-23

Le bilan de ces actions auprès des étudiantes et étudiants est globalement positif.

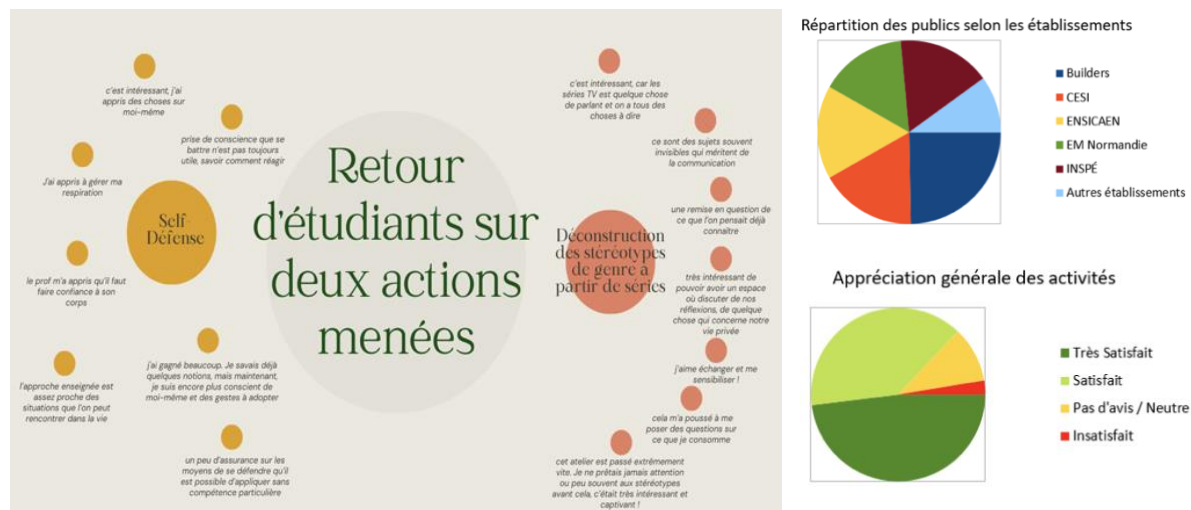


Figure 2 – Répartition des publics et retour des étudiantes et étudiants sur les activités

Une structuration nouvelle de ce projet est en cours, avec la signature d’une convention précisant les modalités de financement de la coordination et des actions entre les établissements.

## Mesure 2 – Une Commission Égalité

<b>2</b>	<b>Une Commission Égalité</b>	<b>10/2021</b>
----------	-------------------------------	----------------

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 et les services. La liste des référents et référentes égalité et les comptes-rendus de la commission sont disponibles à l’adresse :

<https://www.unicaen.fr/vie-de-campus/campus-durables-et-responsables/egalite-et-parite/commission-egalite/>

Les référentes et référents égalité ont pour missions de :

- Participer aux travaux de la Commission Égalité,
- Communiquer dans les composantes et services,
- Proposer des actions localement.

## Commission Égalité

Afin que la démarche soit la plus large et partagée possible, ces « référents Égalité » ont été nommés dans toutes les composantes et participent à la Commission Égalité. Cette commission travaille avec les vice-présidents délégués à l'égalité, la parité et la vie citoyenne à la mise en œuvre du plan d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à sa déclinaison annuelle. Des rencontres sont également menées avec les différents services de l'université pour associer toutes les structures de l'établissement au déploiement des mesures concertées.

PARTAGER



+ Compte-rendus	
- Membres de la commission	
<b>DRH</b> Catherine LUCAS, membre du personnel	<b>Carré international</b> Sera BENOIST et Bénédicte BREARD, membres du personnel
<b>CEMU</b> Sabine CREVITS, membre du personnel	<b>ESIX</b> Marion HANOTEL-SAUTHOFF, membre du personnel
<b>IAE</b> Fanny BOISSÉE, membre du personnel; Marine LEVASSEUR, I11 Ingénierie et management de l'intervention sociale	<b>INSPÉ</b> Anne SCHNEIDER, membre du personnel; Laurine BOISGONTIER, I11 encadrement éducatif
<b>IUT Grand Ouest Normandie</b> Jean-Sébastien DUBRULLE, membre du personnel; Mary DUFOUR, BUT CMI, site de Cherbourg; Clément BARATIN, 1re année informatique; Baptiste LE NY, BUT, 1re année	<b>SCD</b> Claire LEBOLLANZGER, membre du personnel
<b>UFR de Droit</b> Marie CASTILLO, membre du personnel	<b>UFR HSS</b> Éric OSOUF, membre du personnel

Figure 3 - Capture d'écran : présentation de la commission égalité sur le site de l'Université

La commission égalité se réunit 4 à 5 fois par an en commission plénière, et organise par ailleurs des groupes de travail spécifiques pour certaines actions. Dans le cadre des réunions plénières, la vice-présidence présente à la commission égalité, en vue d'échanges et d'amélioration, ses travaux en cours. Parmi les sujets travaillés en amont par la vice-présidence qui ont été abordés entre 2021 et 2024, on trouve : les campagnes de communication, la construction de partenariats (avec le Défenseur des Droits, le CIDFF 14, etc.), l'organisation de la cellule d'écoute et le guide de communication égalitaire. Parmi les sujets ayant donné lieu à la constitution de groupes de travail, on trouve : la construction des guides pour les parents à l'université, la réécriture de la charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel, ou encore l'organisation d'événements (25 novembre et 8 mars en particulier). La formalisation du cadre de cette commission et l'élaboration de lettres de missions sur le périmètre des actions pouvant être menées par les référents et référentes égalités sont en cours de réflexion. Elles pourront faire l'objet d'un point dans le prochain plan pluriannuel. Il conviendra de renforcer la formation des référents et référentes égalité, de définir précisément les ressources internes et externes auxquelles ils pourront faire appel, et dans quel cadre.

### Mesure 3 – Une Charte Égalité

3

Une Charte Égalité

03/2024

La nouvelle « Charte pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel » a été élaborée dans le cadre de la commission égalité entre septembre 2021 et décembre 2023. Elle a ensuite été votée dans les instances représentatives : au CSAE le 20 février 2024 et au CA le 12 mars 2024. Cette charte acte les avancées et dispositifs mis en place, et constitue un engagement pour l'ensemble de la communauté universitaire.



## Mesure 4 – Communication et concertation

<b>4</b>	<b>Communication et concertation</b>	
	Diffusion plus large de la Charte, du rapport de situation comparée F/H et des actions	
	Points d'information et de discussion réguliers	
	Plate-forme numérique (enquête, concertation, discussion) avec boîte à idées	

Diffusion plus large de la Charte, du rapport de situation comparée Femmes/Hommes et des actions

L'ensemble des documents construits dans le cadre de la mission égalité sont disponibles sur la page internet « Égalité, parité et lutte contre les discriminations ». Un travail de présentation des différents documents et des missions de la vice-présidence égalité auprès des composantes a été engagé et doit se poursuivre (cf. point suivant).

Points d'information et de discussion réguliers

Au cours des années 2023-2024, la vice-présidence déléguée a proposé des temps d'échange aux composantes (Santé, STAPS, Sciences, INSPE, Droit, Psychologie, HSS, SEGGAT) et unités de recherche (GREYC) qui ont fait une demande de rencontre, ou dans le cadre de propositions pour des actions de sensibilisation dans les composantes.

Les événements de sensibilisation proposés dans le cadre de journées d'action nationales ou internationales (8 mars, 25 novembre) sont relayés via plusieurs modalités (courriels, réseaux sociaux, affichages, etc.) Si la communication via les boîtes mail ou les réseaux sociaux fonctionne bien, il est nécessaire de développer un plan de communication annuelle intégrant une diversité de supports au regard des cibles visées.

La vice-présidence et la chargée de mission égalité, en lien avec la direction de la communication, réalisent un travail d'amélioration continue de la page internet dédiée aux questions d'égalité et de diversité. Sont rendus disponibles sur cette page les documents importants construits par la vice-présidence (guides de bonnes pratiques...), les documents qui définissent la politique de l'établissement sur les questions d'égalité qui ont été votés dans les instances représentatives (plan pluriannuel, charte de lutte contre le sexisme et les discriminations de genre), et des ressources externes.

Plateforme numérique (enquête, concertation, discussion) et boîte à idées

L'université de Caen Normandie s'est dotée d'une plateforme de consultation, Decidim / jeparticipe, déployée pour construire le projet d'établissement. Cet outil n'a pas été mobilisé pour développer l'activité de la mission égalité.

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 cours auprès des étudiantes et étudiants sur cette même thématique.

### Mesure 5 - Égalité, parité et vie citoyenne : le projet d'« Université ouverte »

<b>5</b>	<b>Projet d'Université Ouverte</b>	
	Conférences-débats sur le thème de l'égalité F/H	2021-2024

La vice-présidence n'a pas mis en œuvre, comme proposé dans le plan pluriannuel, une « Université Ouverte » sur le modèle de l'éducation populaire, de conférences de vulgarisation régulières sur la pause méridienne, accessibles à l'ensemble des membres de la communauté universitaire intéressés. Malgré tout, de nombreux événements ont été organisés depuis 2021, pour rendre possibles les échanges et le débat sur les questions d'égalité à l'université de Caen. Ces événements ont été construits en collaboration avec :

- Les services de l'université, en premier lieu le SUAC et le SSE ;
- Les vice-présidences à la CFVU et à la santé ;
- Les composantes, par l'intermédiaire des référentes et référents égalité ;
- Les membres du projet InEDI dans le cas d'événements construits dans ce contexte.

Une partie importante des événements ont été proposés chaque année autour de deux dates clés : le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, et le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (cf. annexe). Ces événements ont pris des formes très diverses : ciné-débats, pièces de théâtre suivies d'échanges avec le public, expositions, rencontres, temps d'échange en groupes de taille variables, etc.

Outre les événements, expositions et temps d'échange correspondant à la Mesure 5 de l'Axe 3 (Manifestations et recherches pour promouvoir la mixité des métiers), nous présentons ci-dessous un certain nombre d'événements et projets de recherche notables sur les années 2021-2024.

#### **Invitation de Sarah Abitbol**

La vice-présidente déléguée au sport, à la santé et la qualité de vie a eu l'idée de proposer l'invitation de Sarah Abitbol dans le cadre de la prévention des violences sexuelles et sexistes. Elle a tout naturellement invité la vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne, ainsi que la chargée de mission égalité à l'organisation de cet événement. Le service universitaire d'action culturelle SUAC ainsi que le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives ont ensuite été associés pour la co-organisation. La soirée événement était prévue dans le cadre de la programmation du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences sexuelles et sexistes aussi appelée journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Une attention particulière a été portée à la pratique du sport, en coordination avec l'UFR STAPS et le SUAPS.

Sarah Abitbol est une patineuse artistique ayant témoigné de faits de violences sexuelles de la part de son entraîneur. Elle a écrit un livre en 2020 « Un si long silence », suivi d'un

documentaire du même nom en 2022. Sarah Abitbol a ensuite créé l'association La voix de Sarah en janvier 2022, qui a pour but principal de faire de la sensibilisation sur ce sujet, notamment auprès des jeunes mais aussi des moins jeunes, afin de mener le combat contre les violences sexuelles dans le sport. Katia Palla a rejoint dans l'association lors de l'été 2022, elle est une ancienne patineuse et a subi les mêmes violences que Sarah Abitbol par le même entraîneur. L'association s'est associée à Fantasmagorie et au photographe et réalisateur Tom Bartowicz pour créer l'exposition photographique "Cri d'alerte" qui traite des violences sexuelles en milieu sportif. Une version de l'exposition existe sous forme de réalité augmentée, forme proposée par la start-up Art Design Story. Le site internet de l'association : <https://www.lavoixdesarah.org/la-voix-de-sarah/>

L'événement a consisté en quatre propositions complémentaires :

- L'exposition en réalité augmentée, proposée sur plusieurs lieux de l'université, notamment sur les campus distants ;
- L'exposition physique à l'UFR STAPS puis sur le campus 1 ;
- La dédicace du livre *Un si long silence* par Sarah Abitbol ;
- La diffusion du film suivie d'une table ronde dans l'Amphi Daure.

### *Exposition*

L'exposition « Cri d'alerte » est composée de 20 photographies. Elle a été exposée d'abord en STAPS entre le 25 octobre et le 8 novembre 2023, puis sur le campus 1, dans l'Aula Magna, pour la soirée du 8 novembre. Elle a par ailleurs été proposée en réalité augmentée sur les sites universitaires de Vire, Saint-Lô (IUT et INSPE), Lisieux (IUT), Alençon (IUT), Cherbourg (IUT), Ifs Campus 3 (IUT) et les campus 4 et 5 (IAE, PFRS, restaurant universitaire). Via une application sur téléphone, toute personne intéressée a accès à l'exposition reproduite sur son écran de téléphone dans l'environnement dans lequel elle se trouve. L'exposition peut être mise à hauteur d'une personne à mobilité réduite. Des commentaires audios de l'exposition par Sarah Abitbol sont accessibles.

### *Soirée du 8 novembre*

La soirée du 8 novembre était obligatoire pour les sportifs et sportives de haut niveau de l'université de Caen, soit environ 150 personnes. Ont par ailleurs été invités à cette soirée : une trentaine de lycéens et lycéennes de terminale du Centre Sportif de Normandie, leurs entraîneurs et entraîneuses, les enseignants référents et enseignantes référentes sport de haut niveau à l'université, les personnels du SUAPS, les étudiantes et étudiants de l'UFR STAPS, la rectrice de l'Académie de Normandie, des membres de la DRAJES et du CROS, l'association Colosse aux pieds d'argile, la déléguée au Défenseur des droits, les CIDFF. Toutes les places non occupées par des personnes ayant confirmées leur venue étaient accessibles gratuitement sur inscription.

La table ronde a réuni : Hélène Kozaczyk, avocate et membre de l'association SVS14, Julie Thilbault-Landemore, médecin au SSE, Katia Palla et Sarah Abitbol, de l'association La voix de Sarah, Eric Bui, directeur du centre des psycho-traumatismes de Normandie, et enfin Arnaud Gallais, président de l'association Be Brave et membre de la Ciivise, qui animait la table ronde.

La soirée a réuni plus de 400 personnes.

## Expositions

Plusieurs expositions ont fait l'objet d'une présentation à l'université, parmi lesquelles :

- **L'exposition « Ceci n'est pas un fait divers »** réalisée par OLF ! 14 et Education Féministe a été présentée à la BU Olympe-de-Gouges dans le cadre de la semaine de lutte pour les droits des femmes du 8 mars au 20 avril 2023. Cette exposition vise à sensibiliser le grand public au continuum des violences masculines et à casser certaines idées reçues sur les agresseurs et les victimes. Elle utilise des objets de la vie de tous les jours pour rappeler les chiffres des violences machistes, parler des agresseurs et des conséquences que leurs actes peuvent avoir sur le quotidien des femmes et des filles aujourd'hui.
- **L'action culturelle #MetoViolConjugal** a été lancée par l'association Main Violette Caen, et s'appuie notamment sur une exposition réalisée par l'association pour sensibiliser sur le viol conjugal. L'exposition s'organise autour des points suivants : histoire et définition juridique ; historique et explications autour de #metoo, #balancetonporc et autres mouvements de libération de la parole comme #sciencesporc ; chiffres récents du HCE et de collectifs féministes ; illustration et réflexion autour de la question « Que faire de la parole des agresseurs ? » ; histoire du #metooviolconjugal lancé sur Instagram par l'association Main Violette Caen ; Extraits de témoignages reçus par l'association (avec le consentement préalable des victimes) ; analyse tirée des témoignages ; conseils de victimes pour la reconstruction. Cette exposition a été présentée entre le 5 et le 11 décembre 2023 au PFRS, où elle s'est ouverte sur un forum des associations d'aide aux victimes de violences (en présence de la cellule d'écoute de l'université, du collectif Droit des Femmes 14, d'ASSUREIPSS et du CIDFF14).
- Expositions sur la **mixité des métiers** (cf. Axe 3 Mesure 5)
- Exposition **Leïla Sebbar** (cf. ci-dessous)

## Projection de films suivies de débats ou tables rondes

De nombreuses projections de films ont été proposées entre 2021 et 2024, accompagnées de tables-rondes ou d'interventions. Ces événements ont été organisés pour partie par les services centraux de l'université (SUAC, mission égalité, etc.), pour une autre partie dans les composantes ou par des associations. On peut citer (sans exhaustivité) :

- Projections dans les composantes : *Slalom*, film réalisé par Charlène Favier, projeté dans le cadre d'une journée sur les violences sexistes et sexuelles organisée par l'UFR STAPS en novembre 2023, obligatoire pour les étudiantes et étudiants de L2 ; *Briser le silence des amphes*, documentaire réalisé par Lysa Heurtier Manzanara, projeté à l'UFR SEGGAT dans le cadre d'une soirée organisée pour le 25 novembre 2022 ;
- Projections à l'Amphi Daure :
  - 2022 : *Ouireham*, réalisé par Emmanuel Carrère ; *Au nom de ta fille*, documentaire réalisé par Giselle Portenier ; *JUSTICE !*, Film documentaire en 5 épisodes de Marie Chartron et Marion Guégan ;
  - 2023 : *Trois nuits par semaine*, film réalisé par Florent Gouélou, projection suivie d'un drag-show et d'une table ronde ; *Le Consentement*, film réalisé par Vanessa Filho.
  - 2024 : *Tiger Stripes*, film réalisé par Amanda Nell Eu, *I am not your negro*, documentaire réalisé par Raoul Peck.

## Projet de recherche EQELLES



Ce RIN est financé par la Région Normandie pour une durée de 2 ans, de septembre 2022 à septembre 2024.

Responsable scientifique : Anne Schneider, MCF HDR en langue et littérature françaises, INSPE de Normandie Caen, LASLAR EA 4256

Ce programme regroupe des chercheuses et chercheurs de l'université de Caen Normandie, de Rouen, de Nantes et de l'ENS Lyon autour d'une équipe pluridisciplinaire composée de littéraires, sociologues, historiennes, et chercheuses en sciences de la communication et de l'information. Il vise à travailler sur les archives déposées à l'IMEC par Leïla Sebbar en particulier à propos de la revue *Histoires d'elles*. Le projet est fondé sur une double enquête : une En-Quête de Soi et une En-Quête d'Elles, partant de la trajectoire franco-algérienne de Leïla Sebbar et allant jusqu'à l'aventure collective des femmes (1970-2020). L'objectif est d'enquêter sur les archives de Leïla Sebbar à l'IMEC en les articulant à l'aventure collective de revues féministes *Sorcières*, *Histoires d'elles*. En récoltant les témoignages des femmes, nous montrerons les continuités et ruptures dans la réception des discours féministes tout en éduquant aux violences faites aux femmes et aux enfants par la création d'un observatoire numérique, le « Dictionnaire Interactif critique des Ressources Féministes » (DIRFem).

### Exposition Leïla Sebbar

Fruit du programme de recherches EQELLES, l'exposition Leïla Sebbar vise à replacer la trajectoire de cette autrice franco-algérienne à l'époque du féminisme de la seconde vague. Plus connue par ses titres de romans, nouvelles et carnets de voyages, l'autrice a beaucoup évoqué l'exil, le déchirement entre son pays natal, l'Algérie et la France. L'exposition vise à remettre en perspective le travail effectué par Leïla Sebbar sur l'éducation des filles et les violences sexuelles et sexistes qu'elles subissent. Son essai remarquable *On tue les petites filles* publié en 1978 a été réédité dans le cadre du projet EQELLES, grâce aux soutien de deux laboratoires de recherches de l'université de Caen : le LASLAR et le CERREV.



L'exposition est composée de 12 panneaux amovibles. Elle retrace le parcours de Leïla Sebbar, la multiplicité des écrits qu'elle a produit, en particulier pour la jeunesse. Trois panneaux sont consacrés à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes qu'elle a menée. Destinée à être montrée dans les collèges, lycées, universités, elle circule actuellement sur demande. Les panneaux sont tous visibles en version numérique sur le DIRFem : <https://dirfem.fr/>

## Actions de valorisation

2023	
4-5/12	Affichage au colloque « Eduquer au(x) féminisme(s) » à l'INSPE de Caen
2024	
4 au 15/01	Affichage à l'INSPE de Caen
19/02	Conférence de valorisation par Anne Schneider au lycée Gueno de Flers
19/02 - 19/03	Affichage au lycée Gueno de Flers
19 au 21/06	Affichage à l'IMEC lors du colloque « Littérature et féminisme »

### On tue les petites filles de Leïla Sebbar : une réédition dans le cadre du RIN EQELLES

Dans le cadre du RIN EQELLES, il s'agit de porter à la connaissance les travaux effectués sur la lutte contre les VSS (Violences Sexuelles et Sexistes) lors de la seconde vague du féminisme. Leïla Sebbar a publié en 1978 un essai, fruit d'une enquête approfondie de 1967 à 1977 sur les violences faites aux enfants, et particulièrement aux petites filles : *On tue les petites filles*, publié chez Stock. Décrivant à partir d'interviews de femmes en prison, de lettres, de dossiers judiciaires, de faits-divers, de rapports de médecins légistes, elle apporte par un travail systématique mettant en avant les portraits de 63 femmes violentées les mécanismes et le continuum de la violence. Ouvrage majeur et précurseur, l'essai est un des premiers du genre et vise par sa plongée dans le réel à prendre conscience du caractère domestique, quotidien, systémique et touchant tous les milieux, de ce type de violences.

Augmenté d'une préface et d'une bibliographie écrites par Anne Schneider, le volume est disponible depuis le 1<sup>er</sup> mars 2024 aux Editions Le Manuscrit dans la collection « Genre (s) et création ». La réédition a été rendue possible grâce au soutien de l'université de Caen, par les laboratoires CERREV et LASLAR.

### Actions de valorisation en 2024

Valorisation dans la presse : l'ouvrage a été envoyé au journal Le Monde à leur demande, à Laure Adler, à Augustin Trappenard, Irène Théry, la revue en ligne En attendant Nadeau, etc.

8/03	Librairie Brouillon de Culture à Caen : Anne Schneider présente <i>On tue les petites filles</i> , modératrice Sophie Devineau, 20 personnes
12/03	MRSH de Caen, Anne Schneider présente <i>On tue les petites filles</i> , dans le cadre des actions autour du 8 mars, 10 personnes
21/03	Vernissage de l'exposition « Ombres portées » créée par le collectif 18ème parallèle, Pascale Kuntz, PU en Informatique, Université de Nantes, Anne Schneider, université de Caen, Elisa Fiasca, plasticienne et graphiste (catalogue d'exposition en cours) : réécriture et création numérique et intermédiaire de <i>On tue les petites filles</i>
Avril	Librairie Durance, Nantes, Zeineb Touati, Pascale Kuntz, Anne Schneider présentent <i>On tue les petites filles</i>
Sept.	Dans le cadre du séminaire d'écriture créative (LASLAR, université de Caen) organisé par Stéphanie Lemarchand et Anne Schneider : présentation de

	l'écriture créative numérique et intermédiaire de l'exposition « Ombres portées » à partir de <i>On tue les petites filles</i> par Pascale Kuntz et Anne Schneider
	Librairie Les Oiseaux rares à Paris 13ème : « Rééditer <i>On tue les petites filles</i> » en présence de Manon Paillot et Leïla Sebbar, date à confirmer

## AXE 2 : ÉVALUER, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES

### Mesure 1 – Affiner le calcul des écarts de rémunération

<b>1</b>	<b>Affiner le calcul des écarts de rémunération</b>	<b>12/2023</b>
----------	---	----------------

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 €
			<b>-20.9%</b>
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 €		<b>76.2%</b>
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 cet « 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 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

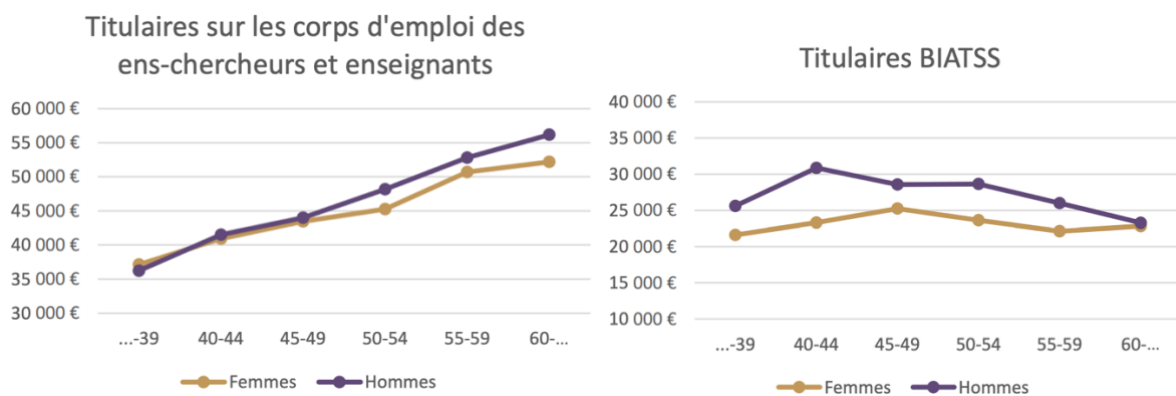


Figure 4 - Distribution des rémunérations nettes médianes par tranche d'âge et par sexe en 2022. Source : RSU 2022.

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.

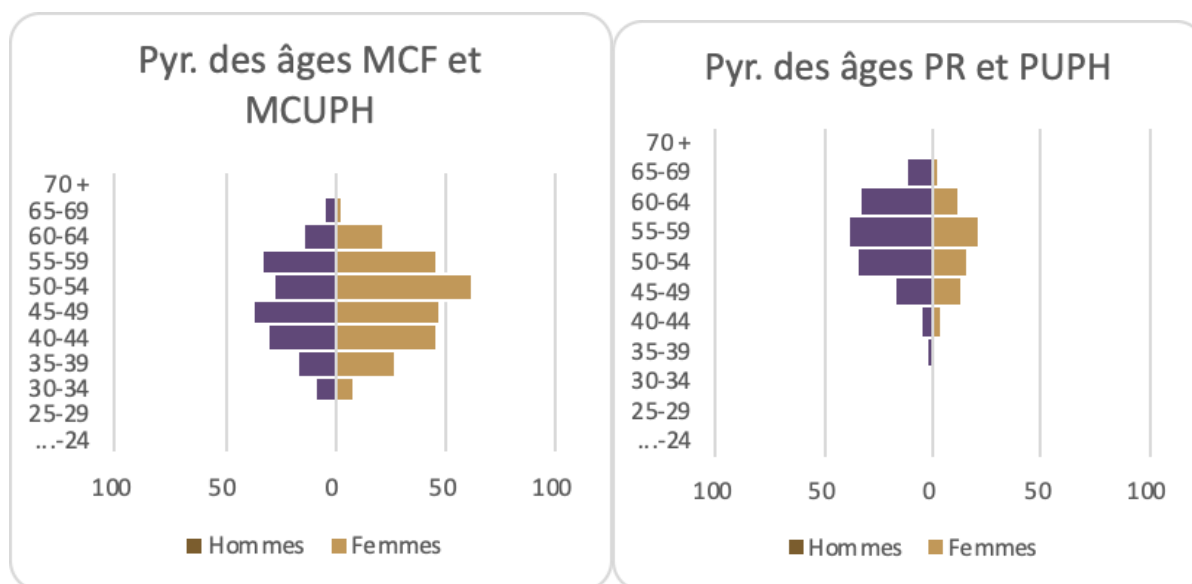


Figure 5 – Pyramides des âges pour les corps de MCF/MCUPH et PR/PUPH. Source : Données RSU 2022.

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.

### Mesure 2 – Politique d’attribution des primes

<b>2</b>	<b>Politique d’attribution des primes</b>	
	Maintien après congé maternité	
	Favoriser les opportunités d’attribution des primes aux emplois les moins rémunérés	

#### Maintien des primes après congé maternité

Les personnels titulaires et contractuels revenant d’un congé maternité conservent un niveau de prime équivalent à celui qu’ils percevaient avant le congé.

Les personnels bénéficiant d’un congé parental d’éducation ne sont plus rémunérés par l’Universités durant la période du congé. Ils peuvent demander à bénéficier de la prestation partagée d’éducation de l’enfant (PreParE), versées par la Caisse d’Allocations Familiales dont ils dépendent. A l’issue du congé et à leur reprise d’activité, ils récupèrent l’intégralité de leur rémunération antérieure à leur départ en congé parental d’éducation. Toutefois, le congé

parental d'éducation interrompt la carrière : l'agent concerné retrouve l'échelon et l'indice afférents équivalents à ceux qu'il avait avant son départ. Sa carrière reprend à compter de sa reprise de fonction

Favoriser les opportunités d'attribution des primes aux emplois les moins rémunérés

D'après le Bilan Social 2019 et le RSU pour l'année 2022, le montant moyen des primes par personnes selon la catégorie, le genre ou le statut sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Il est à noter que l'écart entre le montant moyen des primes des hommes et des femmes est passé de 4 € en faveur des hommes en 2019 à 309 € en 2022. Cela s'explique entre autres par la création de la RIPEC pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. La prime C1 de la RIPEC, qui était de 3 200 € à sa création (supérieure à la Prime d'Enseignement Supérieur), est actuellement d'un montant de 4 200€ et doit atteindre 6 700 € dans les prochaines années. A cela s'ajoute la prime C3, d'un montant de 3 600 € à 5 000 €, qui a bénéficié à 67 enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses en 2022, et 68 en 2023. Parallèlement, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) versé aux personnels BIATSS titulaires fixé par corps, grades et groupes de fonctions, n'ont pas connu la même dynamique. Les primes versées aux personnels contractuels en CDI sont en homologation au RIFSEEP des titulaires. En revanche, le niveau de primes pour les personnels contractuels en CDD (uniquement après un an d'ancienneté) est plus faible. L'objectif de favoriser les primes aux emplois les moins rémunérés n'est donc pas atteint.

		2019			2022		
		Montant des primes (K€)	Part des primes (%)	Part parmi les personnels (%)	Montant (K€)	Part du total (%)	Part parmi les personnels (%)
Catégorie	BIATSS	4 841	64,5%	41,1%	6 025	55,6%	44,1%
	EC / Ens.	2 662	35,5%	58,9%	4 807	44,4%	55,9%
Genre	Femmes	3 896	51,9%	51,9%	5 436	50,2%	52,2%
	Hommes	3 608	48,1%	48,1%	5 396	49,8%	47,8%
Statut	Contract.	1 168	15,6%	28,5%	1 679	15,5%	33,5%
	Titulaires	6 336	84,4%	71,5%	9 152	84,5%	66,5%

Tableau 6 – Répartition des primes par catégorie, par genre et par statut en 2019 et 2022. Source : Bilan Social 2019 et RSU 2022.

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, voir ci-dessous), les 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.

### Focus sur la prime RIPEC C3

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

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

Tableau 7 – Nombre et répartition genrée des candidats et candidates et des réциpiendaires 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
<b>Collectif</b>	4	4	2	5	3	7	3	3
<b>Pédagogie</b>	6	9	1	4	11	9	0	0
<b>Recherche</b>	7	9	5	11	5	7	6	14
<b>Part Recherche</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>63%</b>	<b>55%</b>	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>67%</b>	<b>82%</b>

Tableau 8 – Répartition des primes RIPEC C3 selon le motif en 2022 et 2023. Source : DRH.

### Mesure 3 – Politique d’attribution des promotions

<b>3</b>	<b>Politique d’attribution des promotions</b>	
	Attribution paritaire	
	Prise en compte de la parentalité dans l’évaluation de l’activité de recherche	

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 à la 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.

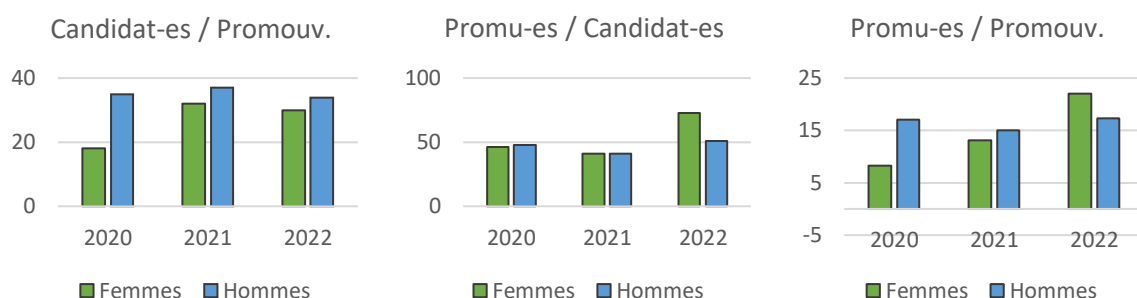


Figure 6 – Promotions MCF hors-classe : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

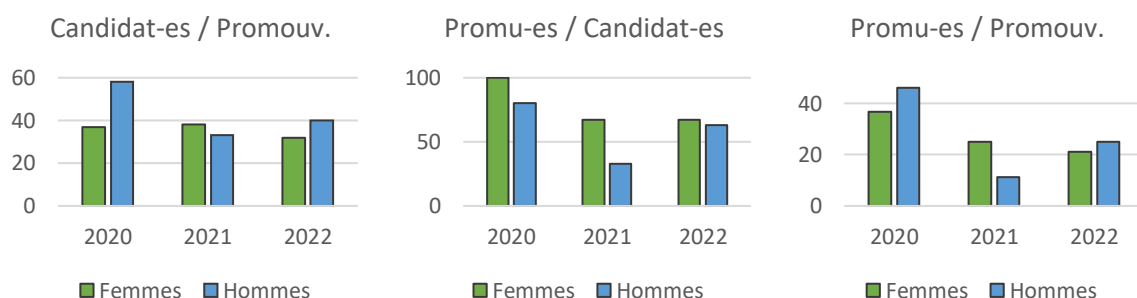


Figure 7 - Promotions MCF classe exceptionnelle : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

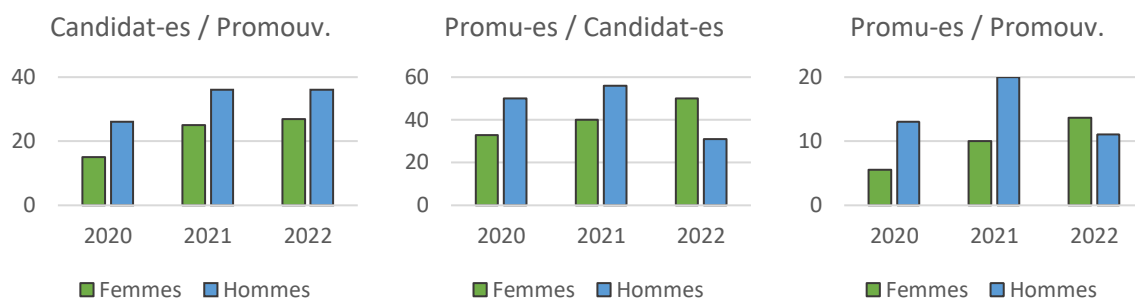


Figure 8 - Promotions PU C1 : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

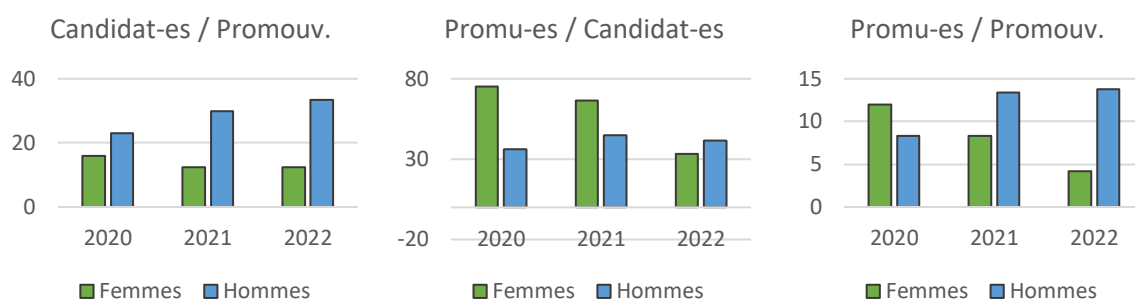


Figure 9 - Promotions PU classe exceptionnelle (1 et 2) : part des candidat-es parmi les promouvables, des promu-es parmi les candidat-es et parmi les promouvable (chiffres en %). Source : RSU 2022.

Concernant les personnels BIATSS, il n'est pas possible d'évaluer l'évolution dans le temps des promotions, 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 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.

#### Mesure 4 – Favoriser la progression de carrière des femmes

<b>4</b>	<b>Favoriser la progression de carrière des femmes</b>	
	Formations, entretiens de suivi de carrières, incitation aux concours	

Pour les personnels BIATSS, des formations sont proposées pour la rédaction du rapport d'activité, la préparation au concours, la constitution d'un dossier de promotion. Le personnel concerné par ces formations est majoritairement féminin.

#### Mesure 5 – Favoriser le recrutement des femmes aux postes de PU

<b>5</b>	<b>Recrutement de femmes aux postes de PU</b>	<b>2022-2023</b>
----------	---	------------------

Cf. Mesure 2 de l'Axe 3.



## AXE 3 – GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

### Mesure 1 – Une parité rigoureuse des COS et jurys de sélection

<b>1</b>	<b>Une parité rigoureuse des COS et jurys de sélection</b>	<b>2021-2024</b>
----------	--	------------------

La parité est une obligation légale. Elle est effectivement appliquée dans les COS et jurys à l'université de Caen.

### Mesure 2 – Favoriser l'accès des femmes au corps des PU

<b>2</b>	<b>Favoriser l'accès des femmes au corps des PU</b>	
	Campagnes d'information auprès des COS	<b>03/2023 03/2024</b>
	Hausse % femmes PU à 35% en 2025	<b>2021-2024</b>

#### Campagnes d'information auprès des COS

En mars 2023, la Vice-Présidence déléguée 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.

Cette proposition, si elle a le mérite d'exister, nous semble insuffisante au regard des enjeux. Un objectif du futur plan pourra être d'organiser une procédure qui impliquerait plus directement l'ensemble des membres de COS, et une sensibilisation à plus grande échelle.

#### Hausse % femmes PU à 35% en 2025

La proportion de femmes parmi le corps des PU est passée de 23% en 2019 à 27% en 2022. Si l'on poursuit sur cette trajectoire, le taux en 2025 pourrait être autour de 30% pour les PR et 28% pour les PUPH.

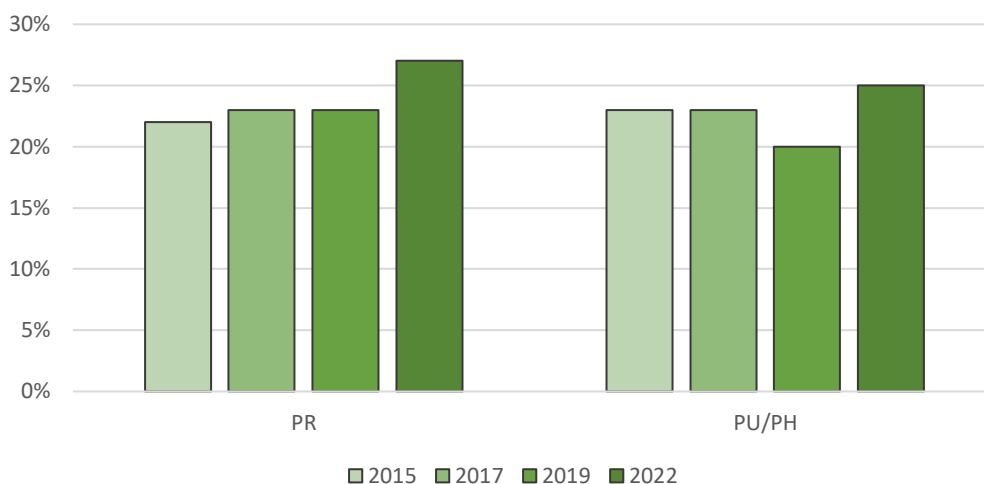


Figure 10 – Part des femmes parmi les corps de PR et PUPH. Sources : Bilans sociaux 2017, 2019 et RSU 2022.

### Mesure 3 – Politique d’attribution des CRCT

<b>3</b>	<b>Politique d’attribution des CRCT</b>	
	Attribution aux femmes ayant été en congé maternité ou parental (contingent local)	
	Association de la VP déléguée aux discussions sur les CRCT	

#### Attribution aux femmes ayant été en congé maternité ou parental (contingent local)

La « reprise d’une activité de recherche après un congé maternité ou un congé parental » constitue l’un des 6 critères d’attribution de CRCT au niveau local (cf. circulaire pour l’année 2024-2025, datant du 19/09/2023). Il est à noter que ce critère est le 6<sup>e</sup> dans l’ordre des priorités.

#### Association de la VP déléguée aux discussions sur les CRCT

A ce stade, aucune discussion n’a été formellement engagée avec la vice-présidence déléguée pour définir un cadre d’attribution de CRCT à l’issue d’un congé de maternité. L’attribution de semestre de CRCT au niveau local est de la compétence du Conseil Académique siégeant en formation restreinte (CAC-R). Si un cadre est proposé, celui-ci devra être adopté par les membres du CAC-R. Le plan 2021-2024 ne fixait cependant pas de modalité à cette association, au motif que la dotation de semestre CRCT au bénéfice des personnels revenant d’un congé de maternité date de 2022. Il pourra être à définir dans le prochain plan pluriannuel.

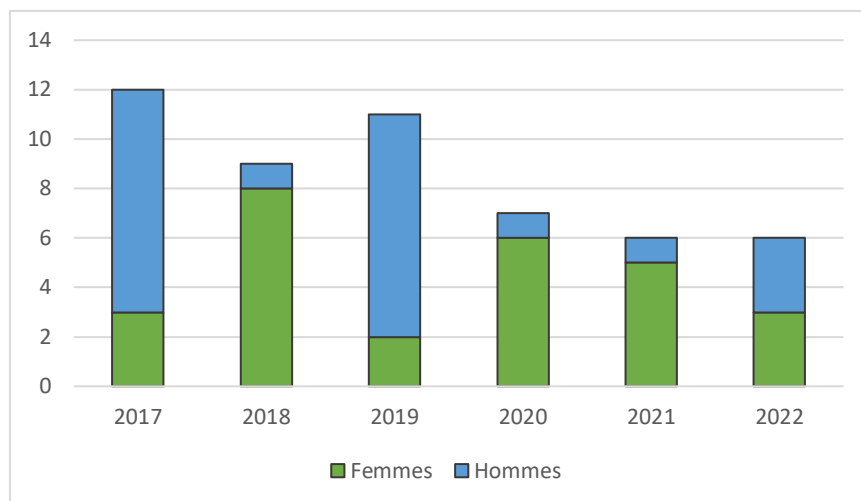


Figure 11 – Nombre de CRCT attribués par an selon le genre. Sources : Bilan Social 2019, RSU 2022.

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.

#### Mesure 4 – La parité, par une gouvernance paritaire

<b>4</b>	<b>Gouvernance paritaire</b>	
	Favoriser l’accès des femmes aux emplois de direction	
	Favoriser un système de gouvernance paritaire	

#### 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, DAJI, 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.

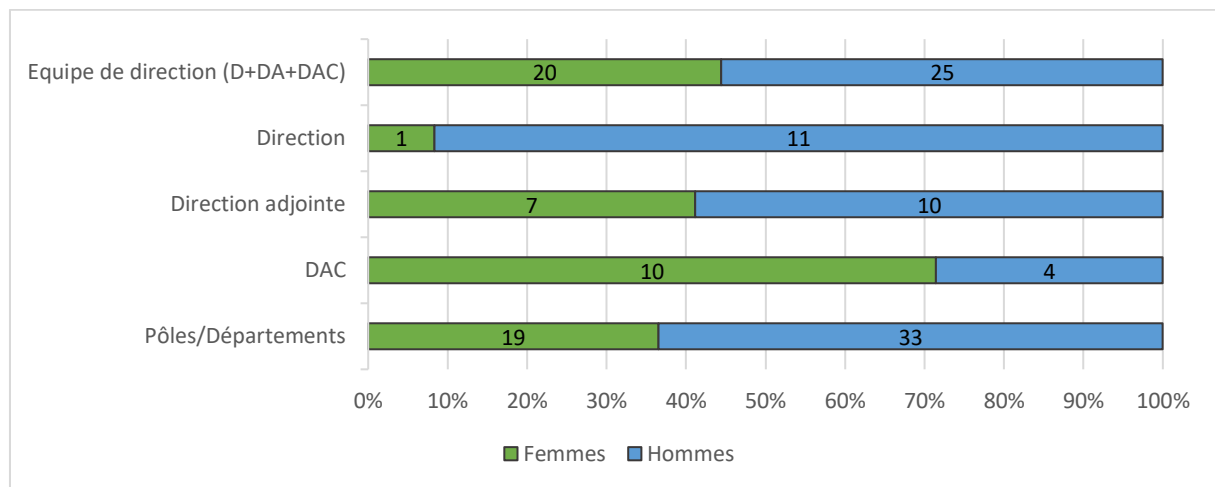


Figure 12 – Répartition genrée des fonctions de direction dans les composantes, instituts et écoles de l'Université de Caen.

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.

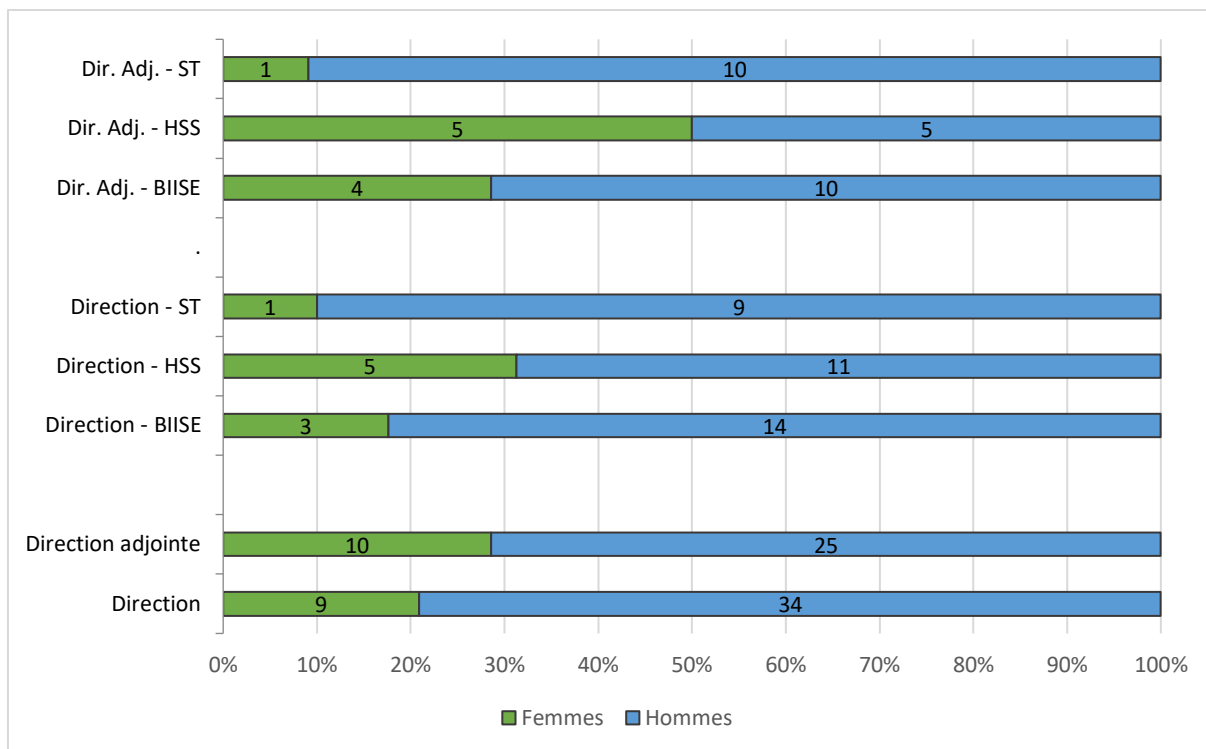


Figure 13 - Répartition genrée des fonctions de direction dans les unités de recherche rattachées à l'Université de Caen.

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.

La parité a donc 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.

#### Mesure 5 – Manifestations et recherches pour promouvoir la mixité des métiers

5	Manifestations et recherches pour promouvoir la mixité des métiers	
	Expositions	2021-2024
	« Portraits de chercheuses »	2021-2023
	Cycle de conférences « Femmes en sociologie » UFR HSS à élargir	2022
	Colloque Françoise d'Eaubonne	2022
	MixPrim	2020-2024
	Enquête taux de féminisation des filières (2023)	
	Module obligatoire MEEF	2021

## Expositions

De nombreuses expositions sur les thèmes de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été organisées sur tous les campus de l'université.

### **MixPrim**

L'exposition MIXPRIM (Mixité dans le secteur de la petite enfance) a été créée dans le cadre d'un appel à projet du MESRI propose une valorisation scientifique d'un projet de recherche pluridisciplinaire sur la place des hommes dans les métiers de la petite enfance. Voir ci-dessous.

### **« Équations. Un regard sur des femmes scientifiques. »**

L'exposition photographique « Équations. Un regard sur des femmes scientifiques. » a été réalisée par Olivia Gay dans le cadre de son doctorat RADIANT, entre 2020 et 2023. Ce travail a été exposé plusieurs fois à l'université depuis mai 2022 :

- Exposition à la Bibliothèque Madeleine-Brès (PFRS) en mai 2022,
- Sur le campus 1 à l'automne 2022 (<https://www.unicaen.fr/exposition-equations-la-photographie-est-un-regard-sur-le-temps/>),
- Sur le campus 2 depuis mars 2023.

Il a par ailleurs donné lieu à la réalisation d'un Livret « Équations » aux PUC. Olivia Gay a soutenu sa thèse de doctorat, intitulée *De l'image documentaire au tableau photographique. Pour une photographie compréhensive.*, le 30 novembre 2023 à la MLI.

### **La science taille XX Elles**

L'exposition "La Science taille XX elles", créée par le CNRS et l'association Femmes et Sciences, a été exposée à l'université de Caen sur le campus 2 entre le 19 janvier et le 10 février 2023. Elle célèbre le rôle des femmes dans la recherche scientifique, et présente 48 portraits de femmes scientifiques.

### **Les découvreuses anonymes**

L'exposition « Les Découvreuses Anonymes » est réalisée par l'association Animafac. Elle a été mise à disposition de l'université de Caen Normandie et exposée à la BU Blanche Maupas (Cherbourg-en-Cotentin) entre le 1<sup>er</sup> et le 30 mars 2023. Le principe de l'exposition est de mettre en avant des femmes scientifiques qui ont marqué les sciences et que pourtant le grand public ne connaît pas, de façon à favoriser la visibilité des femmes dans les sciences.

### « Portraits de chercheuses »

Il s'agissait de réaliser des portraits mis en exergue sur le site de l'université, qui devaient donner toute sa place à l'évocation de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, aux témoignages d'éventuelles discriminations ou difficultés rencontrées, mais aussi (et surtout) aux contributions propres aux parcours et engagements des femmes chercheuses. L'exposition photographique « Équations. Un regard sur des femmes scientifiques. » réalisée par Olivia Gay (cf. point précédent) est venue infléchir mais aussi concrétiser ce projet.

### Cycle de conférences « Femmes en sociologie » élargi au-delà de l'UFR HSS

En littérature, dans le cadre des manifestations scientifiques du LASLAR adossées au master Lettres, des journées d'études sur les femmes critiques du XIXe siècle ont été organisées (par Lucie Barette et Julie Anselmini) en octobre 2022.

### Mixprim

#### **Présentation du projet**

L'exposition MIXPRIM (Mixité dans le secteur de la petite enfance) a été créée dans le cadre d'un appel à projet du MESRI remporté par Anne Schneider, alors chargée de mission Egalité F/H pour l'université de Caen Normandie en 2020 (6000 euros).

Il s'agit d'une valorisation scientifique issue d'un projet de recherches normand (RIN) porté par Sophie Devineau, sociologue à l'université de Rouen qui a duré de 2016 à 2019 qui prend la forme d'une création **d'une exposition portative** de 14 panneaux présentant les résultats de la recherche. (Commissaire de l'exposition : Anne Schneider, graphiste Elisa Fiasca, Coordinatrice : Clara Besnouin)

Présentés aux rencontres de la CPED de Lyon en 2020, les résultats de cette recherche pluridisciplinaire rassemblant 8 chercheurs et chercheuses ont montré la place des hommes dans les métiers de la petite enfance, les freins à la mixité professionnelle, les leviers sur lesquels agir, les points de vigilance à conserver car la mixité n'empêche pas la reconfiguration du genre. Quelles sont les raisons de leur désaffection ? Qui sont ces hommes qui choisissent ce métier ? Quelles sont les trajectoires, les profils et les carrières professionnelles qu'ils peuvent espérer ? Comment s'organise la mixité des équipes ?

#### **Actions de valorisation**

L'exposition est accompagnée d'un site internet : <https://mixprim.com/> qui présente ouvrages, ressources, capsules vidéos accompagnant l'exposition. Inaugurée le 11 octobre 2021, à la MDE, l'exposition circule désormais dans les universités, lors de colloques, dans les lycées, dans les collèges, dans les établissements membres du consortium InEDI (voir Axe 1 Mesure 3).

Calendrier des événements autour de l'exposition MixPrim

<b>2021</b>	
11/10	Événement d'inauguration de l'exposition Mixprim à l' <b>Université de Caen-Normandie</b> , avec une conférence de Sophie Devineau, directrice scientifique du projet et en présence de Anne Schneider, commissaire de l'exposition
11/10 - 28/11	Présence dans le hall G du campus 1 de l' <b>Université de Caen-Normandie</b>
<b>2022</b>	
Fév - avril	Présence dans le hall de l' <b>INSPE Caen-Normandie</b>
Mars	Travail des étudiantes de Master de l'INSPE sur la réalisation de dossiers pédagogiques et de médiations autour de l'exposition MIXPRIM
Juillet	Mise en ligne des capsules vidéos ( <a href="https://mixprim.com/capsules-videos/">https://mixprim.com/capsules-videos/</a> ), des panneaux ( <a href="https://mixprim.com/exposition/">https://mixprim.com/exposition/</a> ) et des dossiers pédagogiques ( <a href="https://mixprim.com/ressources/">https://mixprim.com/ressources/</a> ) sur le site internet
11/10 - 1/12	Affichage dans le cadre du <b>projet InEDi</b> (hall de l'INSPE Caen-Normandie)
28/11 - 2/12	Médiations autour de l'exposition Mixprim par Clara Besnoin, coordinatrice de l'exposition (10 personnes)
7 au 9/12	Affichage au <b>congrès de l'ANDEV</b> au Palais Lumière d'Evian
<b>2023</b>	
6 au 11/03	Affichage dans le hall de <b>Builders</b> dans le cadre du projet InEDi
11/03	Médiations autour de l'exposition Mixprim par Clara Besnoin, coordinatrice de l'exposition durant les portes ouvertes de <b>Builders</b> (25 personnes)
13 au 17/03	Affichage dans le hall de l' <b>Ensicaen</b> dans le cadre du projet InEDI
14/03	Médiations autour de l'exposition Mixprim par Clara Besnoin, coordinatrice de l'exposition à l' <b>Ensicaen</b> (15 personnes)
28/11	Exposition présentée à la <b>Rectrice de l'Académie de Normandie et au Président de l'Université</b> lors de la journée <b>de formation sur l'orientation scolaire</b> , à l'intention des IPR, conseillers pédagogiques, chefs d'établissements (environ 400 personnes)
<b>2024</b>	
29/01 - 12/02	Affichage au <b>lycée polyvalent Leclerc Navarre d'Alençon</b>
13 au 23/02	Affichage au <b>lycée Alain d'Alençon</b>
14 au 27/03	Affichage au <b>collège Charles Letot à Bayeux</b>
28/03 - 19/04	Affichage au <b>lycée Jean Guéhenno de Flers</b>
12 au 14/06	Affichage lors du séminaire « éducation inclusive » du <b>Centre Régional de Formation des Professionnels de l'Enfance à Lille</b>



## Enquête sur la mixité dans les filières

Les chiffres sur la répartition genrée des étudiantes et étudiants (par diplôme et par année) sont disponibles mais n'ont pas été exploitée de manière systématique à ce jour.

## Module obligatoire MEEF

La formation sur les questions d'égalité filles-garçons en MEEF a été remodelée à partir de la rentrée 2021, pour former une unité d'enseignement dont l'intitulé est « Enseigner les questions socialement vives et les controverses ». Celle-ci est constituée de 2 blocs :

- Une formation de 6 h obligatoires existe depuis 2018 : il s'agissait (avant modification de la maquette en 2021) du bloc 4 transversal à tous les groupes de CAPES, toutes disciplines confondues. Les CPE avaient également un cours, souvent co-animé avec un formateur ou une formatrice d'INSPE et un intervenant ou une intervenante du terrain, sur les questions d'égalité en milieu scolaire. Un groupe d'une dizaine de collègues prenaient en charge ce module. Cela représente environ 300 étudiantes et étudiants pour le second degré.
- Une formation pour le premier degré a été inscrite de façon obligatoire depuis 2021. Elle est composée de 12 h de formation en M2 premier degré. Cela concerne tous les M2 soit environ 120 étudiants. Elle est pluridisciplinaire. Cette UE est réalisée par Anne-Laure Le Guern, maîtresse en sciences de l'éducation. Elle aborde des sujets comme la cour d'école, le temps de parole dévolu aux élèves, les pratiques pédagogiques, les questions d'orientation scolaire, la place des filles dans les métiers scientifiques, l'évaluation.

## AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

### Mesure 1 – Sécuriser les femmes enceintes

<b>1</b>	<b>Sécuriser les femmes enceintes</b>	
	Respect des dispositions prévues pour les EC	
	Remplacement des personnes en congé maternité selon nécessité de service	
	Volant budgétaire annuel pour le remplacement	
	Prise en considération des congés-maternité et parentaux sur la recherche	

#### Respect des dispositions prévues pour les EC

La circulaire ministérielle du 30 avril 2012 contient les dispositions suivantes : concernant les décharges de service auxquelles le congé-maternité donne droit, le maintien des primes et le fait que les congés annuels et vacances universitaires ne doivent pas, si elles correspondent à la période du congé, se substituer à celui-ci, qui peut alors être reporté.

### Mesure 2 – Une politique de soutien à la parentalité

<b>2</b>	<b>Une politique de soutien à la parentalité</b>	
	« Guide des parents »	
	Réflexion sur la mise en place de formes de garde et accompagnement ponctuels	

#### « Guide des parents »

Dans le cadre de la commission égalité, il a été décidé de construire deux guides distincts pour les parents à l'université :

- Un guide à destination des membres du personnel ;
- Un guide à destination des étudiantes et étudiants.

En effet, bien que cette question touche les deux communautés, les questions qui se posent ne sont pas nécessairement les mêmes. La commission égalité a constitué un groupe de travail pour la construction de ces deux guides, dont les travaux ont commencé en septembre 2023. Par la suite, une dizaine de réunions ont été organisées, qui réunissent : la vice-présidence déléguée à l'égalité, la vice-présidente RH, la chargée de mission égalité, des membres volontaires de la commission égalité, les assistantes sociales de l'université, du SSE et du CROUS. Un entretien avec la médecin de prévention des personnels a permis de préciser l'élaboration de certaines fiches.

Le guide à destination des membres du personnel est en cours de construction et sera constitué de plusieurs fiches, dont les intitulés et l'ordre prévisionnels (susceptibles d'être modifiés) sont les suivants :

- Fiche 1 – Déclarer sa grossesse
- Fiche 2 – Travailler pendant la grossesse
- Fiche 3 – Autorisations spéciales d'absence lors d'un parcours d'AMP
- Fiche 3 – L'interruption volontaire de grossesse
- Fiche 4 - Interruption médicale de grossesse, fausses couches
- Fiche 5 - Grossesses pathologiques
- Fiche 6 - Le décès d'un enfant
- Fiche 7 - Les violences dans le couple
- Fiche 8 – Les congés liés à la parentalité
- Fiche 9 – Travailler au retour de la naissance ou de l'accueil d'un enfant
- Fiche 10 – Allaiter au travail
- Fiche 11 – Faire garder son enfant
- Fiche 12 – Travailler en ayant un enfant en situation de handicap
- Fiche 13 – Les contacts utiles

Le guide à destination des étudiantes et étudiants est en voie de finition et 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
- Fiche réflexe à destination des équipes enseignantes, pédagogiques, et des autres services susceptibles de recevoir des étudiants et étudiantes en situation de parentalité

Les deux guides ont pour but d'informer les parents et futurs parents sur leurs droits, les services proposés à l'université de Caen. Les deux questionnaires « Parents à l'université » envoyés respectivement aux membres du personnel et aux étudiantes et étudiants permettront d'affiner la construction de ces deux guides et de construire des actions pour le futur, notamment avec l'aide d'une stagiaire qui effectue l'analyse des données du questionnaire des membres du personnel entre avril et juin 2024.

## Réflexion sur la mise en place de formes de garde et accompagnement ponctuels

L'objectif de telles formes de garde et accompagnements est de permettre la reprise d'activités, telles que colloques et conférences, pour les parents en charge de jeunes enfants. Cette proposition n'a pas été mise en œuvre. L'existence de telles formes de garde et d'accompagnement est un besoin qui apparaît dans certaines réponses libres au questionnaire « Parents à l'université ».

## Mesure 3 – Favoriser une organisation du temps de travail plus flexible

<b>3</b>	<b>Favoriser une organisation du temps de travail plus flexible</b>	
	Flexibilisation de l'organisation du temps de travail pour parents de jeunes enfants ou d'enfants en situation de handicap	
	Infos et réflexions sur incitation au don de jours de repos	

### Flexibilisation de l'organisation du temps de travail pour parents de jeunes enfants ou d'enfants en situation de handicap

La flexibilisation de l'organisation du temps de travail pour les parents d'enfants en situation de handicap est prévue par la loi. A l'université de Caen, les modalités seront décrites dans le guide pour les parents (cf. ci-dessus).

Concernant la flexibilisation pour les parents de jeunes enfants, à l'heure actuelle, les demandes sont faites aux responsables hiérarchiques. Les premiers résultats de l'enquête « Parents à l'université de Caen Normandie » mettent en évidence des inégalités perçues par les personnels au sein des services et composantes et entre services ou composantes.

### Informations et réflexions sur des modes d'incitation au don de jours de repos

Il existe une réflexion sur les dons de jours de repos, mais à ce jour sans proposition pour les membres du personnel.

## Mesure 4 – Accompagner la menstruation au travail

<b>4</b>	<b>Accompagner la menstruation au travail</b>	
	Mise à disposition de protections périodiques gratuites	

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.

Les distributeurs sont localisés dans les lieux ci-dessous :

- 2 distributeurs dans la BU Pierre Sineux sur le campus 1, en BU 331 et BU 616, 1 à la Maison de l'étudiant de Caen, qui s'ajoutent à un distributeur déjà présent au SSE, Service de santé étudiante ;
- 1 en BU Rosalind Franklin sur le campus 2 en BS 003 ;
- 1 dans la BU de l'IUT Grand Ouest Normandie sur le campus 3, en I1-111 ;
- 1 à l'IAE, sur le campus 4, en IA 119 ;
- 2 en BU Madeleine Brés au PFRS sur le campus 5, en PS1 002 et en PS0-145 B ;
- 1 dans la BU Gaston-Milaret à l'INSPÉ, en ER 041 ;
- 1 à Alençon dans la BU Olympe de Gouges en B1 018 ;
- 1 à Cherbourg dans la BU Blanche-Maupas, en BM 016 ;
- À Saint-Lô, 1 dans la BU de l'INSPÉ en B-114 et 1 dans la BU de l'IUT Grand Ouest Normandie en S0 S03 ;
- 1 dans la BU de l'IUT Grand Ouest Normandie sur le site de Vire, en HSE 006 ;
- 1 dans la BU du campus de l'IUT Grand Ouest Normandie à Lisieux, en B002.

L'élargissement à un accès aux membres du personnel est à réfléchir.

## AXE 5 – PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, LES AGISSEMENTS ET DISCOURS SEXISTES

Mesure 1 – Améliorer le dispositif de repérage, traitement et suivi des actes de discriminations, violences et harcèlement

<b>1</b>	<b>Améliorer le dispositif de repérage, traitement et suivi des actes de discriminations, violences et harcèlement</b>	
	Mise en place d'un dispositif de repérage, traitement et suivi des discriminations, actes de violence et harcèlement	
	Élargissement du périmètre	
	Accompagnement et suivi psychologique des victimes (avec SUMPPS et SMPP)	

Mise en place d'un dispositif de repérage, traitement et suivi des discriminations, actes de violence et harcèlement

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](mailto: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 – 15/03/24
<b>Nombre de saisines</b>	14*	20
<b>Types de situations</b>		
<i>Harcèlement sexuel</i>	8	8
<i>Viol</i>	4	7
<i>Agression sexuelle</i>	3	
<i>Harcèlement moral</i>	8	6
<i>Agissement sexiste</i>	4	5
<i>Discriminations</i>	2	1
<b>Mesures</b>		
<i>Accompagnements psy</i>	3	
<i>Accompagnement juridiques</i>	4	
<i>Enquêtes administratives</i>	3	2
<i>Procédures disciplinaires</i>	3	1
<i>Signalement article 40</i>	2	

Tableau 9 – 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.

#### Réflexion sur l’élargissement du périmètre de la cellule d’écoute

La cellule d’écoute a vocation à s’élargir au harcèlement moral et aux formes de discriminations autres que sexistes. A l’heure actuelle, cet élargissement est au stade de la réflexion. Pour rendre cet élargissement possible dans de bonnes conditions, un travail de renforcement de la structure de l’ensemble de la procédure, depuis le signalement jusqu’à la clôture, a été mené.

#### Consolidation du fonctionnement de 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 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 la construction 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.

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.

### **Élargissement des formats d'écoute et formalisation des liens entre services**

Dans le but de faciliter l'accès à une écoute, la vice-présidence travaille à une convention de partenariat avec la FR-CIDFF, qui pourrait réaliser des écoutes hors de l'université pour les personnes qui le souhaitent (cf. Axe 1, Mesure 4).

Dans le but de faciliter le signalement, un formulaire de contact directement sur la page internet de la cellule d'écoute est en voie de formalisation.

Enfin, la vice-présidence 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.

### **Procédures disciplinaires**

Un travail est en cours pour améliorer la procédure qui peut suivre une saisine de la cellule d'écoute. Cela passe notamment par la création d'un vivier de personnes disponibles et formées pour réaliser des enquêtes administratives. Un travail de formation de la section disciplinaire doit aussi être mené.

Par ailleurs, le schéma d'organisation et de transmission des informations entre les différentes parties prenantes (DAJ, section disciplinaire, DRH, DGS, vices-présidences RH et CFVU, vice-présidence déléguée à l'égalité et chargée de mission égalité, Président de l'université) a été formalisé et fera l'objet d'une section dans le *vademecum* de la cellule d'écoute.

### **Documentation**

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 aux directions administratives de composantes et directions de services communs.



## Accompagnement et suivi psychologique (SSE et Médecine de prévention des personnels)

Dans la procédure de la cellule d'écoute, le lien avec les services de santé de l'université a été formalisé. 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. Une réflexion est en cours sur la proposition systématique d'un rendez-vous avec le service de médecine adapté, en cas de besoin. En cas d'écoute, le binôme d'écoute informe aussi la personne des possibilités d'accompagnement à l'extérieur de l'université.

## Mesure 2 – Renforcer le sentiment de sécurité des femmes sur l'ensemble du campus

2	Renforcer le sentiment de sécurité des femmes sur l'ensemble du campus	
	Marche exploratoire	2022

Une **marche exploratoire** a été organisée les 9 et 10 novembre 2021 sur le campus 1 de l'université de Caen. Rendez-vous à 12h en salle Jean Colin (bât. Présidence, 3e étage) le 9 novembre pour préparer cette marche puis le lendemain au même horaire pour l'effectuer.

L'objectif des marches exploratoires, dont la méthode a été transmise par la sociologue Dominique Poggi et son association « A places égales » (voir : <https://aplacesegales.wordpress.com/les-marches-exploratoires/>), est de promouvoir le « droit à la ville » ou plus largement le « droit à l'espace », c'est-à-dire le droit de participer activement à la définition du cadre dans lequel on souhaite évoluer, et le droit d'y circuler librement et en toute tranquillité, de jour comme de nuit, pour tout type d'activités. On constate en effet qu'il y a de fortes disparités (entre hommes et femmes, étudiants et étudiantes, personnes valides et personnes en situation de handicap, etc.), à la fois dans la perception et le vécu de l'espace, et dans la façon de l'arpenter, de se l'approprier, de l'habiter, d'y circuler. Les femmes subissent ainsi plus de violences à caractère sexiste et sexuel dans l'espace public, elles sont *de facto* écartées de certains aménagements qui n'ont pas été pensés pour elles ni avec elles, et il en va de même de certaines personnes subissant des discriminations ou en situation de handicap. Toutes ces personnes s'imposent aussi d'elles-mêmes nombre d'autolimitations. Pour renforcer la mixité effective de l'occupation des espaces et rendre les campus pleinement accessibles à toutes et tous, praticables, agréables et encore plus sûrs, la méthode des marches exploratoires est la suivante :

- Créer et sensibiliser un groupe d'usagères, en proposant dans un premier temps la création d'un groupe de marcheuses composé d'étudiantes, enseignantes et personnelles de l'université. Ce premier temps non mixte, préconisé dans la méthodologie enseignée par Dominique Poggi, constitue moins une finalité en soi qu'un préalable utile afin de recueillir le point de vue spécifique des femmes sur leur perception et leur vécu, celles-ci étant davantage exposées au sentiment d'insécurité et à un usage plus contraint de l'espace public. Mais des temps de mixité pourront être impulsés ultérieurement afin de croiser les regards sur l'espace public et de favoriser ainsi le mieux-être et le vivre ensemble.

- Cartographier le campus en déterminant les trajets et itinéraires effectués par les unes et les autres, en repérant les endroits agréables, moyennement agréables ou désagréables (questions de sécurité, d'accessibilité, d'esthétique, de mixité, etc.).
- Organiser la marche elle-même, en se répartissant les rôles (gestion du temps, prise de notes, photographies, etc.).
- Élaborer un rapport synthétisant les observations et les recommandations pour améliorer certains points ou aménagements du campus.
- Organiser une séance de restitution devant les personnes décisionnaires à l'issue de laquelle celles-ci pourront s'engager sur un plan d'actions, avec un calendrier et une feuille de route précis.

Dans un premier temps, une formation (co-financée par l'université de Caen et par le département du Calvados, via sa déléguée au droit des femmes) a été directement proposée par Dominique Poggi à une petite équipe de personnes intéressées. Un temps de communication a ensuite été organisé à destination de la communauté universitaire à l'automne 2021, par le biais de différents messages d'information, tracts et présentation de l'action sous la forme d'une réunion le 29 septembre. Une équipe de dix marcheuses s'est enfin réunie le 9 novembre. La principale tâche de cette journée a été de reporter sur des cartes du campus les itinéraires les plus fréquemment effectués en leur associant des impressions (sentiment de sécurité ou d'insécurité, bien-être ou malaise, plaisir ou désagrément, confort ou inconfort, facilité ou non à s'orienter, etc.) traduites par un code de couleurs (rouge pour impressions défavorables, vert pour impressions favorables). Le lendemain, le 10 novembre, une marche a été effectuée sur le campus 1 entre midi et 14h, marche au cours de laquelle les marcheuses ont emprunté l'itinéraire prédéfini et réalisé différentes stations à des endroits clefs. Cela a conduit à l'élaboration de propositions de la part des marcheuses, prioritairement :

- Faciliter l'accessibilité du campus aux cyclistes et personnes en situation de handicap ; améliorer les trajets piétons en haut du campus (au moins par un marquage au sol) ;
- Veiller à la cohérence de l'aménagement du campus dans son ensemble ; certaines zones (l'arrière du bât. G ; les abords du SUMPPS et de Vissol et R+1) apparaissent quelque peu déshéritées ;
- Rénover le sol des chemins qui montent du bas vers le haut du campus, chemins où le sol est très irrégulier et peut s'avérer dangereux.
- Améliorer la signalétique sur le campus : installer des plans généraux du campus aux endroits stratégiques ; uniformiser la dénomination des bâtiments (jusqu'à présent se superposent d'anciennes et de nouvelles appellations) ; introduire des explications sur la dimension historique des bâtiments ;
- Vérifier régulièrement la bonne marche des réverbères et de l'éclairage ; densifier l'éclairage notamment sur les parkings.
- Rénover les bâtiments Vissol et R+1 si l'université continue à utiliser ces bâtiments dans les prochaines années ;
- Aménager des abris pour masquer les poubelles ;
- Installer des fontaines à eau sur le campus ;
- Mieux valoriser la biodiversité (arbres, essences, fleurs, etc.) du campus.

A l'issue de cette marche exploratoire, a été enregistrée pour RadioPhénix une émission dont on trouvera l'intégralité au lien suivant : <https://phenix.fm/podcast/la-place-des-femmes-dans-lespace-public/>

Parallèlement à cette marche exploratoire réelle, a été proposée à la communauté une marche exploratoire virtuelle réalisée à partir d'une carte interactive réalisée par Eugénie Le Bigot et mise à disposition, avec son mode d'emploi, sur le site de l'université.

Le rapport a été présenté au CoPil de la marche exploratoire le 4 mars 2022. Différents éléments de réponse et éclairages ont été apportés aux marcheuses. Voici les principaux d'entre eux.

1. Certains projets sont en voie d'aboutir :
  - Un marché de signalétique est en cours pour désigner un maître d'œuvre ;
  - Des travaux d'accessibilité permettront d'installer dans la cour d'honneur deux rampes qui seront en place à la rentrée prochaine (*réalisé en 2023*) ; tous les travaux intègrent désormais la question du handicap et de la déficience visuelle (NB : s'agissant de l'accès du bas au haut du campus, la déclivité est trop forte pour installer des rampes d'accès pour les personnes en situation de handicap) ;
  - A l'occasion de l'installation d'une nouvelle chaufferie Biomasse, des parcours piétonniers vont être aménagés entre cette nouvelle chaufferie et le stade ;
  - L'ouverture d'un nouveau centre de santé sur le campus 1, prévue en septembre 2024, va amener une grande évolution du site Vissol & R+1, avec notamment le déménagement du SSE dans ce nouveau centre ;
  - Un projet subventionné par les fonds CVEC va permettre d'installer des kits pour réparer les vélos sur le campus (*réalisé*).
2. Certaines questions soulevées par le rapport dépendent d'autres projets à l'étude : ainsi, la question de l'emplacement des poubelles sur le campus va être traitée en lien avec la problématique plus globale du tri sélectif à mettre en œuvre sur les campus ; une réflexion au sujet des parkings doit aussi être plus largement menée : il faut inviter les usagers à limiter les déplacements en voiture sans pour autant exclure celles-ci des campus.
3. Certaines préconisations du rapport doivent donner lieu à des évaluations chiffrées et à d'éventuelles projets de rénovation priorités et échelonnés (les sols à rénover sur certains trajets, une éventuelle densification de l'éclairage...).

### Mesure 3 – Sensibiliser davantage aux discriminations, aux violences sexistes et au harcèlement

<b>3</b>	<b>Sensibiliser davantage aux discriminations, aux violences sexistes et au harcèlement</b>	
	Campagnes régulières d'information et de sensibilisation	
	Formation à la communication non sexiste dans le plan de formation	<b>04/2023</b>
	UE facultative et pluridisciplinaire d'études sur le genre	

## Campagnes régulières d'information et de sensibilisation

Plusieurs éléments de communication ont été construits en collaboration avec la direction de la communication, avec pour but de faire connaître la cellule d'écoute :

- Une affiche, qui est 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 sensibilisation passe aussi par l'accès sur Ecampus et Collegium Santé, depuis septembre 2023, à un module en ligne « Prévention des violences sexistes et sexuelles ». Ce module créé par l'IMT Atlantique, avec le soutien de la CPED et de l'ANEF, dans le cadre du plan national de lutte contre les VSS dans l'ESR du MESRI, est constitué de 7 chapitres, dans lesquels les violences sexistes et sexuelles sont abordées sous différents aspects (sociologique, pénal, etc.), afin de permettre aux participantes et participants d'acquérir les connaissances suivantes :

- Savoir définir et identifier les violences sexistes et sexuelles (VSS).
- Connaître le cadre légal.
- Être en mesure d'éviter des faits de VSS dans nos relations à l'autre, grâce à la notion clé de consentement.
- Comprendre certaines spécificités des VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Connaître le fonctionnement et le périmètre des dispositifs de signalement, d'écoute et d'accompagnement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- Savoir comment (ré)agir face à une situation de VSS en tant que témoin actif / active.
- Identifier les enjeux et les leviers en qualité d'acteur ou actrice de prévention, par exemple en tant qu'association étudiante.

En mars 2024, environ 300 personnes sont inscrites à ce module optionnel.

## Formation à la communication non sexiste dans le plan de formation

La proposition de formation à la communication non sexiste n'a pas été intégrée dans le plan de formation. En revanche, la vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne a construit 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. Il serait utile de faire un rappel régulier de l'existence de ce guide. 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.

#### UE facultative et pluridisciplinaire d'études sur le genre

Les UE pluridisciplinaires Études sur le genre 1 et 2 sont portées par Muriel Gilardone, maîtresse de conférences en économie, Irène-Lucile Hertzog, enseignante en sociologie et Pauline Seiller, maîtresse de conférences en sociologie. Six intervenants et intervenantes enseignent dans ces UE. Elles sont ouvertes depuis la rentrée universitaire 2022 dans les 3<sup>es</sup> années de licence d'économie, géographie, histoire et sociologie, ainsi qu'en philosophie pour l'UE du 2<sup>nd</sup> semestre. Elles sont aussi proposées en UE libre dans la 3<sup>e</sup> année de licence humanités numériques.

### Résumé du syllabus

#### *UE « Etudes sur le genre 1 » : Economie et travail*

La division sexuée du travail en question	En partant de la déconstruction socio-économique du travail domestique comme travail invisible et gratuit, réflexion sur la dichotomie travail productif/travail reproductif.
Emergence et enjeux de l'économie féministe	Présentation des enjeux de l'économie féministe : son émergence dans les années 1960 dans le domaine de l'économie du travail, et l'évolution des enjeux avec sa structuration comme champ de recherche à part entière dans les années 1990.
Inégalités de genre au travail	Exploration des inégalités de genre au travail sous leurs deux faces : inégalités face à l'emploi et inégalités dans le travail et les conditions de travail, dans une perspective attentive à l'imbrication des rapports sociaux.
Introduction aux stéréotypes de genre en psychologie sociale	Analyse des stéréotypes de genre, pour clarifier les processus psychologiques relatifs aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination.

#### *UE « Etudes sur le genre 2 » : Corps, santé, sexualités*

Pratiques écoféministes	Présentation des mouvements écoféministes : leur diversité née des mouvements sociétaux des années 1970 ; ce qui les rassemble, soit la question des liens entre la condition des femmes et celle de l'environnement.
La procréation, entre affaire de femmes et affaire d'Etat	Etude de l'organisation sociale des tâches procréatives dans une approche constructiviste, et de son effet sur les corps. Analyse du

	gouvernement contemporain des corps procréateurs pour souligner le caractère politique d'expériences <i>a priori</i> privées.
Éducation à la sexualité : publics, enjeux et contenus	Analyse des méthodes et théories d'éducation à la sexualité : les conceptions du genre et des sexualités qu'elles peuvent véhiculer (biologisante, hétéronormative, différentialiste, etc.) ; les méthodes alternatives (pédagogie inclusive et pédagogie critique des normes).
Corps des femmes et droit pénal	Analyse de la protection du corps féminin au travers d'une lecture critique des institutions juridiques et des dispositifs existants. Focale sur le droit pénal et comparaisons internationales.

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 » collectif (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...).

Diplôme	2022-2023		2023-2024	
	S3	S4	S3	S4
Économie	8	10	4	3
Géographie	1	1	0	0
Histoire	7	5	5	9
Sociologie	22	19	21	23
Philosophie	nc	7	nc	5
Carré international / Autre	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>40</b>

Tableau 10 – Nombre d'inscrites et d'inscrits dans les UE Etudes sur le genre par licence.

### Ouverture vers la recherche et la société

Les UE « Etudes sur le genre » ont, en autres, pour objectif d'ouvrir les étudiantes et étudiants à la recherche académique, en leur apprenant notamment à problématiser une question, en l'occurrence dans une approche féministe, et à la contextualiser scientifiquement. Cette ouverture passe par l'étude en cours et TD d'articles scientifiques, mais aussi par l'intégration dans le syllabus de conférences de recherche, ainsi que par un lien fort avec les Ateliers du genre (séminaire de recherche organisé à la MRSH). Les étudiantes et étudiants sont en effet incité-es à assister aux événements organisés par les Ateliers du genre tout au long de l'année universitaire, et à en proposer des synthèses.

Les UE sont aussi ouvertes sur la société permettent aussi de faire le lien entre la recherche en études de genre et les contributions artistiques et non académiques sur ces questions. Ainsi, les cours et TD sont aussi l'occasion d'analyser et discuter de telles contributions. Tout

au long de l'année universitaire, les étudiantes et étudiants se voient proposer des sorties culturelles (théâtre, cinéma, danse) en lien avec les enseignements.

Cette ouverture s'est en outre concrétisée ces deux dernières années par des projets avec des acteurs locaux. Premièrement, les UE genre, représentées pour l'occasion par deux des coordinatrices des UE et trois étudiantes et étudiants, ont été invitées dans le cadre de l'émission « Ça m'est égale » sur Radio Phenix (radio associative caennaise). Cette émission donne la parole à celles qui luttent, en Normandie, contre les inégalités de genre et les préjugés auxquels les femmes sont confrontées chaque jour, et ce, dans des domaines très variés (lien vers l'épisode : <https://phenix.fm/podcast/focus-sur-lue-etudes-de-genre-de-luniversite-de-caen/>). Ce lien avec Radio Phenix s'est poursuivi au cours de l'année universitaire 2023-2024, la radio ayant été lauréate d'un appel à projet pour la réalisation de podcasts pour informer et donner des outils pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Les étudiantes et étudiants inscrit-es aux UE Études sur le genre ont été prioritairement invité-es aux réunions de présentation de ce projet, co-construit avec la communauté universitaire.

Enfin, pour l'année universitaire 2023-2024, le cours « Pratiques écoféministes » (UE du 2e semestre) a été co-construit par Muriel Gilardone et Flora Pilet (chorégraphe et danseuse, co-directrice de la compagnie Noesis), afin de mêler deux regards disciplinaires à la jonction Arts-Sciences. Il est à noter que ce travail se fait dans le cadre de la réponse à un appel à projets de la DRAC, « jumelage – résidences d'artistes en milieu scolaire », dont le but est de favoriser l'accès à la culture de publics scolaires et étudiants qui en sont les plus éloignés. Outre la co-construction du cours « Pratiques écoféministes », le projet impliquait : la représentation d'un spectacle autour de Françoise d'Eaubonne, créé par Flora Pilet et Coline Pilet (metteuse en scène et comédienne), à la Maison de l'Étudiant (MDE) une résidence artistique d'une semaine des deux artistes, ainsi que trois stages de danse facultatifs et gratuites pour les étudiantes et étudiants (notamment des UE études sur le genre) et membres du personnel de l'université, pour la préparation d'une performance intitulée *PAYSAGES – Rituel chorégraphique pour l'équinoxe*, présentée sur le campus 1 le 20 mars 2024.

### **Bilan et difficultés rencontrées**

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, l'organisation des UE études sur le genre a rencontré plusieurs difficultés :

- Sur le plan organisationnel : l'impossibilité d'un portage transversal des UE a conduit à des difficultés de prise en compte des contraintes d'emploi du temps de tous les

départements concernés, et à la tendance à identifier les UE à des UE de « sociologie » malgré leur caractère pluridisciplinaire ;

- Sur le plan de leur intégration dans les diplômes : malgré la validation dans les maquettes pour la rentrée de 2022, des résistances vis-à-vis de ces UE se sont cristallisées dans plusieurs départements au cours de l'année universitaire 2022-2023, allant jusqu'à remettre en cause le maintien de ces UE de personnalisation dans la maquette de certains diplômes. Ces difficultés s'expliquent en partie par les inquiétudes exprimées par une partie des équipes enseignantes que les UE « Etudes sur le genre » viennent concurrencer les UE disciplinaires proposées en parallèle.

Si les UE ont été maintenues dans toutes les maquettes, il conviendra que l'établissement continue à soutenir ces UE de personnalisation et mène une réflexion plus générale sur le fonctionnement et le portage des UE transversales DDRS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale).



## Bilan résumé

Le tableau ci-dessous fournit les évaluations par axe, par mesure et par action dans chaque mesure, déclinées dans le bilan.

<b>AXE 1</b>	<b>METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE EFFICACES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ F/H</b>	
<b>1</b>	<b>Une VP dédiée à l'égalité</b>	
	Création de la VP	01/2021
	Budget propre	
	Synergies locales et territoriales	2022-24
<b>2</b>	<b>Une Commission Égalité</b>	<b>10/2021</b>
<b>3</b>	<b>Une Charte Égalité</b>	<b>03/2024</b>
<b>4</b>	<b>Communication et concertation</b>	
	Diffusion plus large de la Charte, du rapport de situation comparée F/H et des actions	
	Points d'information et de discussion réguliers	
	Plate-forme numérique (enquête, concertation, discussion) avec boîte à idées	
<b>5</b>	<b>Projet d'Université Ouverte</b>	
	Conférences-débats sur le thème de l'égalité F/H	2021-24
<b>AXE 2</b>	<b>ÉVALUER, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES</b>	
<b>1</b>	<b>Affiner le calcul des écarts de rémunération</b>	<b>12/2023</b>
<b>2</b>	<b>Politique d'attribution des primes</b>	
	Maintien après congé maternité	
	Favoriser les opportunités d'attribution des primes aux emplois les moins rémunérés	
<b>3</b>	<b>Politique d'attribution des promotions</b>	
	Attribution paritaire	
	Prise en compte de la parentalité dans l'évaluation de l'activité de recherche	
<b>4</b>	<b>Favoriser la progression de carrière des femmes</b>	
	Formations, entretiens de suivi de carrières, incitation aux concours	
<b>5</b>	<b>Recrutement de femmes aux postes de PU</b>	<b>2022-23</b>
<b>AXE 3</b>	<b>GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS</b>	
<b>1</b>	<b>Une parité rigoureuse des COS et jurys de sélection</b>	<b>2021-24</b>
<b>2</b>	<b>Favoriser l'accès des femmes au corps des PU</b>	

	Campagnes d'information auprès des COS	03/2023 03/2024
	Hausse % femmes PU à 35% en 2025	2021-24
<b>3</b>	<b>Politique d'attribution des CRCT</b>	
	Attribution aux femmes ayant été en congé maternité ou parental (contingent local)	
	Association de la VP déléguée aux discussions sur les CRCT	
<b>4</b>	<b>Gouvernance paritaire</b>	
	Favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction	
	Favoriser un système de gouvernance paritaire	
<b>5</b>	<b>Manifestations et recherches pour promouvoir la mixité des métiers</b>	
	Expositions	2021-24
	« Portraits de chercheuses »	2021-23
	Cycle de conférences « Femmes en sociologie » UFR HSS à élargir	2022
	MixPrim	2020-24
	Enquête taux de féminisation des filières (2023)	
	Module obligatoire MEEF	2021
<b>AXE 4</b>	<b>FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PRO, VIE PERSO ET FAMILIALE</b>	
<b>1</b>	<b>Sécuriser les femmes enceintes</b>	
	Respect des dispositions prévues pour les EC	
	Remplacement des personnes en congé maternité selon nécessité de service	
	Volant budgétaire annuel pour le remplacement	
	Prise en considération des congés-maternité et parentaux sur la recherche	
<b>2</b>	<b>Une politique de soutien à la parentalité</b>	
	« Guide des parents »	
	Réflexion sur la mise en place de formes de garde et accompagnement ponctuels	
<b>3</b>	<b>Favoriser une organisation du temps de travail plus flexible</b>	
	Flexibilisation de l'organisation du temps de travail pour parents de jeunes enfants ou d'enfants en situation de handicap	
	Infos et réflexions sur incitation au don de jours de repos	
<b>4</b>	<b>Accompagner la menstruation au travail</b>	
	Mise à disposition de protections périodiques gratuites	
<b>AXE 5</b>	<b>PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES ET HARCÈLEMENT</b>	

<b>1</b>	<b>Améliorer le dispositif de repérage, traitement et suivi des actes de discriminations, violences et harcèlement</b>	
	Mise en place d'un dispositif de repérage, traitement et suivi des discriminations, actes de violence et harcèlement	
	Élargissement du périmètre	
	SSE Accompagnement et suivi psychologique des victimes (avec et SMPP)	
<b>2</b>	<b>Renforcer le sentiment de sécurité des femmes sur l'ensemble du campus</b>	
	Marche exploratoire	2022
<b>3</b>	<b>Sensibiliser davantage aux discriminations, aux violences sexistes et au harcèlement</b>	
	Campagnes régulières d'information et de sensibilisation	
	Formation à la communication non sexiste dans le plan de formation	04/2023
	UE facultative et pluridisciplinaire d'études sur le genre	

AXE 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE EFFICACES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ F/H .....	3
Mesure 1 – Une vice-présidence dédiée à l'égalité .....	3
Mesure 2 – Une Commission Égalité.....	6
Mesure 3 – Une Charte Égalité.....	7
Mesure 4 – Communication et concertation .....	8
Mesure 5 - Égalité, parité et vie citoyenne : le projet d'« Université ouverte ».....	9
AXE 2 : ÉVALUER, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES	15
Mesure 1 – Affiner le calcul des écarts de rémunération .....	15
Mesure 2 – Politique d'attribution des primes .....	19
Mesure 3 – Politique d'attribution des promotions .....	22
Mesure 4 – Favoriser la progression de carrière des femmes .....	23
Mesure 5 – Favoriser le recrutement des femmes aux postes de PU .....	23
AXE 3 – GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS .....	24
Mesure 1 – Une parité rigoureuse des COS et jurys de sélection.....	24
Mesure 2 – Favoriser l'accès des femmes au corps des PU.....	24
Mesure 3 – Politique d'attribution des CRCT.....	25
Mesure 4 – La parité, par une gouvernance paritaire .....	26
Mesure 5 – Manifestations et recherches pour promouvoir la mixité des métiers .....	28
AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	33
Mesure 1 – Sécuriser les femmes enceintes.....	33
Mesure 2 – Une politique de soutien à la parentalité .....	33
Mesure 3 – Favoriser une organisation du temps de travail plus flexible.....	35
Mesure 4 – Accompagner la menstruation au travail.....	35
AXE 5 – PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, LES AGISSEMENTS ET DISCOURS SEXISTES .....	37
Mesure 1 – Améliorer le dispositif de repérage, traitement et suivi des actes de discriminations, violences et harcèlement .....	37
Mesure 2 – Renforcer le sentiment de sécurité des femmes sur l'ensemble du campus...	40
Mesure 3 – Sensibiliser davantage aux discriminations, aux violences sexistes et au harcèlement .....	42
Bilan résumé.....	48