

CR deuxième journée nationale des chargé-e-s de mission et des référent-e-s « égalité » de l'enseignement supérieur et de la recherche

Participant-e-s : 80

Monsieur Olivier David, président de l'Université Rennes 2, [discours en p.j.](#)

Madame Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, [discours en p.j.](#)

TABLE RONDE 1 : RECHERCHES SUR LE GENRE, ENSEIGNEMENT ET FORMATION AU SERVICE DES POLITIQUES D'EGALITE DES SEXES DANS LES ETABLISSEMENTS.

Lola Gonzalez-Quijano, membre du bureau de l'association Études féministes, genre et sexualités (EFiGiES).

L'association EFiGiES soutient les propositions du rapport *Orientation stratégiques pour les recherches sur le genre* du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche de 2012. L'association insiste notamment sur l'importance des mesures qui visent le développement d'enseignements sur le genre au niveau master et doctorat. Il est également prioritaire d'inciter les établissements à développer des modules d'enseignement sur le genre obligatoires au niveau licence dans toutes les disciplines. Il convient en effet d'initier les étudiant-e-s et notamment les futur-e-s enseignant-e-s aux études de genre afin qu'elles ils connaissent les questions posées par les résultats de ces études avant de se spécialiser dans leur formation. La sensibilisation à la problématique du genre permet notamment aux étudiant-e-s de repérer rapidement des situations inégalitaires, de harcèlement sexuel par exemple.

Sandrine Vatou, référente égalité à Télécom Bretagne. [Document en p.j.](#)

Télécom Bretagne (TB) est une grande école d'ingénieur-e-s et un centre de recherche dans le domaine du numérique, comptant environ 100 enseignant-e-s chercheur-e-s et 1000 étudiant-e-s dont 50% d'étranger-e-s et 20% de femmes. La chargée de mission est entourée d'un groupe de travail d'une dizaine de personnes (un-e psychologue, des membres de la maison des élèves, des collègues des services des études, des relations internationales et des RH...). Il n'y a pas de recherche sur le genre à TB. Pour mettre en place des formations auprès des étudiant-e-s, il a fallu se greffer sur l'architecture existante par exemple : organisation d'un débat sur l'égalité des sexes dans le module « grands enjeux du monde contemporain » en économie et sciences humaines ; étude des articles sur ce thème dans les cours de langues ; création des modules optionnels (création théâtrale, place des femmes dans la littérature). Les associations étudiantes se sont saisies de ce thème, par exemple avec l'organisation d'un théâtre forum. Il y a une réelle difficulté à impliquer les étudiant-e-s et notamment les femmes, probablement à la fois en raison d'une prise de conscience difficile et douloureuse des inégalités dont elles font l'objet et de la peur de la stigmatisation.

Isabelle Kraus, chargée de mission égalité à l'Université de Strasbourg et présidente de la Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité et Diversité (CPED).

A l'École européenne de Chimie, Polymères et Matériaux de Strasbourg, un enseignement obligatoire à l'égalité des sexes a été mis en place en 1^e année pour toute la promotion. L'accent a été mis sur l'échange entre les élèves qui ont été regroupés par 30, chaque groupe étant suivi par 2 enseignant-e-

s (binôme F/H). Les élèves ont fait des productions par groupes de 5. De nombreuses réunions préparatoires entre enseignant-e-s ont été nécessaires, entre 3 et 6h avant chaque séquence et un bilan après chaque séquence. Cette année, le programme a été suivi par une sociologue qui donnait son avis. La formation a été organisée en 3 séquences de 2 heures (stéréotypes et préjugés ; du préjugé aux discriminations et aux inégalités ; inégalités dans le monde du travail). Les réactions des élèves sont très variées, cela constitue une richesse puisque tous/toutes les étudiant-e-s ont participé et il y a eu parfois des confrontations très vives. Les enseignant-e-s apportent des précisions, comme par exemple sur l'articulation entre stéréotypes et préjugés. Les élèves ont réalisé 6 productions en petits groupes, notamment des affiches sur les stéréotypes mises en commun, ou l'analyse du répertoire d'une société du CAC 40 de leur choix. La promotion a établi un guide d'observation de l'égalité des sexes en entreprise ; elles ils sont engagé-e-s à conduire une observation sur ce thème pendant leur stage. L'objectif est de produire un déclic chez les étudiant-e-s. Ce type de formation permet le débat, elle fait évoluer la vision de certains élèves (il y a 5 à 10 personnes pour qui cela a fonctionné), elle sert à mesurer leurs connaissances sur ce thème (elles ils sont souvent dans le déni). Il est possible de mettre en place ce type de formation avec des personnes ayant des connaissances sur le genre sans pour autant être des spécialistes. L'université de Strasbourg a pour ambition de former tous les étudiant-e-s de licence à l'égalité des sexes. Enfin, cet enseignement a reçu le prix de la CDEFI, ce qui permet notamment de légitimer la formation auprès d'autres enseignant-e-s.

Laurence Tain, responsable du Master EGALES de l'université de Lyon II.

Un déni persistant sur l'inégalité hommes-femmes existe aujourd'hui, et les chiffres ne suffisent pas toujours à le renverser. Dans ce domaine, l'université a trois missions : une mission scientifique, une mission de formation et une mission de professionnalisation aux nouveaux métiers du genre et de l'égalité que nous avons identifiés dans les domaines éducation/culture, santé/sexualité/violence, travail, politiques publiques, développement/migrations. Tout d'abord, dans le cadre de sa mission scientifique, l'un des enjeux de l'université est de clarifier la notion d'« égalité des sexes » car plusieurs définitions sont possibles (universalisme, différentialisme, approche « queer » notamment). Il est intéressant d'apporter cette discussion scientifique aux personnes qui mettent en place les politiques d'égalité afin d'en comprendre le sous-texte. Il est notamment particulièrement efficace de distinguer les objectifs d'une politique publique et ses stratégies (par exemple un objectif universaliste et une stratégie différentialiste). Au niveau de sa mission de formation, l'université a une place décisive dans la formation initiale des futures personnes expertes dans ce domaine en émergence. En matière de formation continue, il existe un marché dans lequel l'université a une place à prendre pour former les personnels qui, aujourd'hui, sont souvent des autodidactes. Les cadres intermédiaires de la région de Lyon par exemple sont très demandeurs d'une formation universitaire leur permettant de prendre du recul sur ces thématiques. Dans ce contexte, le réseau EGALES (autour du master européen Etudes Genre Actions Liées à l'Égalité dans la Société) a pour objectif de proposer, grâce au projet PASSAGE (Professionnalisation Aux SavoirS du Genre et de l'Égalité) un module d'enseignement aux cadres européens afin qu'ils connaissent les pratiques des différents pays. Enfin, la mission de professionnalisation est essentielle pour accompagner l'insertion des étudiant-e-s, le développement et la légitimation de ces métiers. En effet, il reste encore difficile de faire reconnaître les métiers du genre et de l'égalité. Comme dans d'autres secteurs d'activité, à l'université peu de postes d'enseignant-e-chercheur-e sont fléchés en ce sens. Il faudrait dans la prochaine feuille de route réfléchir à l'articulation entre des diplômes en études genre et une certification des métiers du genre et de l'égalité. Un exemple de ce processus conjoint de certification peut être donné par le métier de « agente d'igualdad » avec la construction, à Barcelone, d'une correspondance entre la qualification professionnelle SCC451 « promotion de l'égalité effective des femmes et des hommes » et le diplôme « promotion de l'égalité ».

Rachida Lemmaghti, chargée de mission égalité à l'Université de Paris Diderot-Paris 7. [Document en p.j.](#)

Suite à une étude du CEDREF qui a permis de montrer l'évolution différenciée des carrières, en 2010 Paris 7 s'est doté d'un service central dédié à l'égalité des sexes. Ce service est composé de 3 personnes à temps plein (2 postes sont financés par la Commission européenne via le projet TRIGGER). La recherche sur le genre conduite dans l'établissement permet la mise en œuvre d'une politique égalité d'établissement et notamment le déploiement des plans de formation. Depuis 2011, une série de formations ont été mises en place : une formation obligatoire de 3h30 pour tou-te-s les étudiant-e-s de première année de licence. 70% des étudiant-e-s convoqué-e-s sont présent-e-s et, si en 2011 la formation s'est heurtée à de nombreuses résistances, il semble y avoir eu une évolution probablement liée au portage médiatique national. Les écoles doctorales proposent des enseignements sur le genre. Toutes ces formations sont dispensé-e-s par des enseignant-e-s chercheur-e-s spécialisés. Il y a eu une tentative d'extension aux étudiant-e-s de M1 de la COMUE Université Sorbonne Paris Cité mais cela a été un échec. Néanmoins, une réflexion est en cours sur la certification possible d'une telle formation. Les chercheur-e-s de Paris 7 ont eu la possibilité de participer à une journée de formation sur l'intégration de la dimension genre dans leur recherche ; cette journée de formation a été financée par la Commission européenne. En ce qui concerne la formation des personnels, elle est assurée par des spécialistes externes à l'établissement afin d'éviter les risques d'autocensure. En 2012, a eu lieu la première formation des gestionnaires RH et des correspondants égalité des composantes de l'établissement ; une deuxième journée a été organisée en 2014 à leur demande. En 2015, pour la première fois, les cadres administratifs de l'université ont été formés à cette question (formation assurée par une association spécialisée). Le bilan est globalement positif, les participant-e-s se sont montré-e-s plutôt intéressé-e-s, elles/ils ont participé aux activités, elles/ils ont facilement partagé leur expérience de discriminations. Une attention particulière a été portée au harcèlement sexuel et au sexisme ordinaire. En revanche, un obstacle important a été la résistance de l'équipe présidentielle au moment des polémiques sur le concept de genre ; la mise en place des formations a finalement été possible parce que les chercheur-e-s en études de genre de Paris 7 sont membres de l'équipe présidentielle.

Maria Teresa Pontois, chargée de projets à la Mission pour la place des femmes au CNRS. [Document en p.j.](#)

L'objectif 1 du plan d'action égalité femmes-hommes du CNRS est de « former aux questions d'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes de genre ». Cet axe se décline en plusieurs mesures. D'abord, des modules de formation ciblés pour les dirigeant-e-s, cadres supérieurs, directeurs/directrices d'unité et responsables d'équipe. Ces modules proposent un état des lieux statistiques, s'attaquent aux stéréotypes sociaux et font des suggestions d'action. Formation : les équipes de direction dans les instituts, les directeurs directrices d'unité, le conseil scientifique du CNRS et les conseillers conseillères scientifiques des instituts, les équipes dirigeantes du CNRS, les équipes dirigeantes en délégation régionale. De plus, le CNRS a formé les jurys de recrutement et de promotion. Le comité dit « Stride » a été mis en place, il a pour objectif d'évaluer les pratiques et les procédures pour l'évolution, le recrutement et la promotion de chercheur-e-s au CNRS. Des expert-e-s internationaux/les ont été invité-e-s dans une perspective comparative. Cette année, des observateurs/trices étaient présent-e-s aux auditions dans des concours de recrutement, afin d'avoir une pratique réflexive et de déceler de possibles biais inconscients. Enfin, les nouveaux/elles entrant-e-s sont sensibilisé-e-s aux enjeux de l'égalité professionnelle. Deux types de formation sont à souligner: la formation des mathématiciennes pour la préparation de l'HDR, et la formation *Springboard* de l'Institut national de physique qui a pour but de donner des clefs aux femmes chercheuses pour l'évolution de leur carrière. L'objectif final du CNRS est d'élaborer un manuel d'aide à l'action à l'intention des dirigeant-e-s aux différentes échelles. L'action du CNRS s'inscrit dans un cadre européen puisque l'établissement est coordinateur de deux projets (INTEGER, ERAnet-Gendernet). Au niveau institutionnel, la Mission pour la Place des Femmes intervient ponctuellement sur la féminisation du langage et la parité dans les visuels. Le CNRS constitue actuellement un réseau

de correspondant-e-s égalité en délégations régionales. Il s'agit de décliner en région les formations et impulsions nationales.

Débats

Comment répondre aux opposants à l'égalité ? Comment faire quand des étudiant-e-s disent « je ne suis pas d'accord avec l'égalité des sexes » ? Cette question s'inscrit notamment dans le cadre des résistances et des renoncements liées à la polémique sur « la théorie du genre ».

R1 : Il ne faut pas empêcher les étudiant-e-s de manifester leur opposition, au contraire, il faut laisser à chacun-e la parole, tout en sachant que tou-te-s n'auront pas un déclic en faveur de l'égalité au même moment.

R2 : Quand on se positionne sur l'égalité des sexes on se positionne sur un enjeu politique. Il convient de réagir avec sérénité, de ne pas rentrer dans l'escalade face au déni et de prendre conscience du fait que l'égalité est un enjeu collectif qui passe par différentes initiatives. Concrètement, il est important de dire que la question n'est pas « la guerre des sexes », et d'ouvrir le débat.

Il a été dit que les politiques publiques reposaient sur une approche différentialiste de l'égalité, Pourquoi ?

R1 : Dans les campagnes sur l'égalité « entre les femmes et les hommes », l'accent est souvent mis sur la complémentarité des rôles de genre. Par exemple, la mixité n'est pas synonyme d'égalité des sexes et il faut s'interroger sur le rapport entre mixité et égalité. D'une manière générale, il convient d'avoir un retour réflexif sur ce qui est mis en place au nom de l'égalité des sexes, de savoir pourquoi on adopte une mesure spécifique.

R2 : Il existe un sexisme bienveillant qui s'appuie sur une approche différentialiste de l'égalité, notamment avec l'idée qu'il faudrait « revaloriser la féminité ». Par exemple, certains proposent de rallonger les congés maternité, alors qu'une approche universaliste consisterait à donner des responsabilités aux individus à leur retour de congés parental.

Une question qui resurgit fréquemment est la question du voile, qui déclenche des crispations assez violentes. Peut-on envisager la mise en place d'une formation sur les enjeux liés au voile, notamment en laissant la parole à celles qui le portent ?

R1 : Il est important de ne pas entrer dans l'instrumentalisation politique de ce sujet, et de rappeler que la loi ne s'applique pas aux étudiant-e-s qui sont des femmes majeures. La seule vraie question restante sur la réglementation concernant le port du voile est celle de la fraude aux examens, il ne faut pas revenir sur un terrain qui est déjà balisé par la loi. Il faut être vigilant sur les comportements des enseignant-e-s qui peuvent discriminer les étudiantes voilées, il faut rappeler aux enseignant-e-s les peines encourues pour des faits de discrimination active.

R2 : Une réponse adaptée à ces crispations pourrait notamment s'appuyer sur les travaux de recherche en études de genre sur le port du voile, sa symbolique, les lieux où il se déploie...

Afin de contrer la résistance aux formations à l'égalité des sexes, il est important de partir de la situation des hommes, notamment en sciences humaines et sociales, et de parler de la construction de la masculinité, de l'injonction à la performance, ainsi que des normes de virilité qui régissent la recherche et la carrière universitaire. Dans le cadre des actions en faveur de la mixité, il ne s'agit pas seulement de faire venir des filles dans des filières « masculines », mais également des garçons dans

des filières fréquentées majoritairement par des femmes. Un exemple : la plupart des étudiants en droit sont des étudiantes. Face à cette « féminisation », beaucoup de responsables de formations insistent sur le recrutement des hommes puisque « les femmes traduiraient une certaine manière de rendre la justice ». Cette remarque est inquiétante... La sociologie a investi le terrain, et montre bien que la justice n'est pas rendue différemment par les hommes ou par les femmes.

Il ne faut surtout pas laisser de côté la question de la désertion des garçons de certaines filières car il s'agit tout autant d'une conséquence de la socialisation différenciée. Face à de tels phénomènes, il est important de voir par la recherche quelles sont les discriminations qui sont à l'œuvre. Politiques et plans d'action doivent s'adosser à la recherche.

De quels outils dispose-t-on face à l'absence de mixité de certaines filières ?

L'application des quotas à certaines filières pourraient être un levier stratégique mais le seul véritable outil est la sensibilisation, la formation du préélémentaire au supérieur (dans les ESPE notamment), la diffusion d'information...

Quelle est la composition des groupes de travail à Télécom Bretagne ? Comportent-ils des étudiant-e-s ?

Il y a des étudiant-e-s dans le groupe de travail sur l'égalité mais il a été décidé de ne pas associer les étudiant-e-s à toutes les discussions, notamment à celles qui concernent la gestion du personnel. De manière générale, les participant-e-s sont des prescripteurs/trices, mais il est difficile de trouver des acteurs/trices de mise en œuvre. Ce phénomène est amplifié en ce qui concerne les étudiant-e-s qui ne restent que très peu de temps dans l'établissement.

TABLE RONDE 2 : L'ACTION DES ETABLISSEMENTS CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Rozenn Texier-Picard, vice-présidente parité et diversité à l'École normale supérieure de Rennes et coordinatrice du groupe de travail « le harcèlement sexuel » à la CPED. [Document en p.j.](#)

Un vademecum pour la mise en place des dispositifs de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'ESR, fruit de la collaboration entre l'ANEF, le Clasches et la CPED, est en cours de finalisation. Il vise le public des établissements de l'ESR et cherche à favoriser le partage d'expériences sur la prise en charge institutionnelle des situations de harcèlement sexuel. Il aborde des questions pratiques et présente différentes réponses testées dans certains établissements et des arguments en faveur des unes ou des autres. La version définitive sera remise au ministère fin septembre. Le vademecum sera diffusé largement sous forme électronique afin de permettre une mise à jour régulière, en particulier des annexes ; il sera largement illustré et comportera de nombreux liens vers des ressources extérieures accessibles en ligne.

Hélène Kloeckner, référente égalité à Sciences Po. [Document en p.j.](#)

La référente égalité de Sciences Po a été placée sous l'autorité de la secrétaire générale ce qui facilite la mise en œuvre des mesures en faveur de l'égalité. Le premier travail à effectuer a été de montrer que Science Po était aussi concerné par le harcèlement et les violences sexuelles. Le dispositif de Science Po comporte 3 axes : création d'une cellule de veille sur le harcèlement sexuel, rédaction d'un guide d'information, mise au point d'un plan de formation du personnel aux questions de harcèlement sexuel et de violences sexuelles. La mise en place de la cellule de veille a nécessité beaucoup de temps (entre mai et décembre 2014) et d'énergie, alors même que la référente égalité a un poste à temps plein : échanges avec la direction, avec la COMUE, avec Lille 3, entretiens internes, création d'un groupe de travail, réunion pour la mise au point du dispositif, création du dispositif, réunion de préparation du lancement. Beaucoup de questions concernant la confidentialité, le suivi,

la lecture de la boîte mail etc. se sont posées au fur et à mesure et continuent à surgir. Le rôle de la cellule de veille est de recevoir et d'écouter les personnes, de les conseiller et de les orienter pour la suite des démarches. La cellule est composée de 12 personnes qui ont toutes suivi une formation spécifique, et elle peut être contactée à une adresse mail et à un numéro de téléphone spécifique. Un plan de communication ambitieux et un engagement clair de l'institution et de la direction ont permis la bonne mise en œuvre du dispositif. La communication est particulièrement importante afin que les individus connaissent l'existence de la cellule au moment où elles/ils pourraient en avoir besoin. Pour cela, la cellule dispose de plusieurs relais (associations étudiantes, pôle santé, secrétariat pédagogique etc.) et un mail a été adressé à l'ensemble des usagers de l'établissement.

Bénédicte Delaunay, vice-présidente égalité et diversité à l'Université de Tours.

Un premier dispositif sur le harcèlement moral a été mis en place à l'Université de Tours dans le cadre du bien être des personnels. Ensuite ce dispositif a été élargi au harcèlement sexuel. En effet, la mise en place du dispositif de lutte contre le harcèlement moral (HM) a nécessité un temps très long. Dans un premier moment, l'élargissement du dispositif au harcèlement sexuel a permis de ne pas ré-ouvrir les discussions longues et laborieuses sur la prise en compte du harcèlement à l'université. Le groupe de réflexion a sollicité l'expertise d'un cabinet d'avocat-e-s spécialisé-e-s, et il s'est adressé à une université étrangère très avancée sur ce thème. Une charte de déontologie a été rédigée, elle rappelle les définitions du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Cette charte a été diffusée et mise en ligne. Une procédure a été mise au point pour les personnels : la victime s'adresse au médecin de prévention qui l'aide à formaliser sa plainte, la/le président-e d'université prend la décision d'ouvrir ou non une commission d'enquête, celle-ci remet son enquête au/à la président-e qui prendra la décision ou non d'ouvrir une procédure disciplinaire. Dans un 3^e temps, l'université a réfléchi à l'élaboration d'un dispositif de prise en charge et de prévention concernant les étudiant-e-s. Un groupe de travail a été constitué ; il comporte notamment le responsable de la médecine préventive, une juriste, la DRH et une enseignante spécialisée dans les procédures de médiation. Le dispositif pour étudiant-e-s couvrira HM et HS, néanmoins, la prévention sera axée sur le HS. Un élargissement des dispositifs à la question des violences de genre en général (sexistes, homophobes, intrafamiliales...) est actuellement en cours de réflexion. La perspective de l'Université François Rabelais est qu'il faut une procédure institutionnalisée et irréprochable afin qu'elle puisse avoir un effet dissuasif. Pour les étudiant-e-s, une procédure semblable à celle concernant les personnels sera mise en place, elle donnera un rôle central au service de médecine préventive. Le choix a été de ne pas développer une cellule. Il reste beaucoup d'interrogations sur la composition de la Commission d'enquête (faut-il inclure des représentant-e-s étudiant-e-s ? Comment maintenir la confidentialité ? Faut-il faire appel à des personnes extérieures ?).

Matthieu Philippe, responsable adjoint du service des affaires juridiques et statutaires de la DRH de l'INRA.

A l'INRA, la question du HS et du HM a été inscrite dans le cadre plus large des risques psychosociaux. L'INRA a adopté une politique de formation (des managers/euses) et d'information (l'ensemble des agent-e-s de l'INRA ont reçu une plaquette sur les risques psychosociaux). L'INRA a souhaité d'abord mettre en œuvre un processus d'alerte au plus près des agent-e-s, et former les acteurs/trices susceptibles de recevoir les plaintes des victimes. Une cellule d'action doit être mise en place pour traiter les situations avérées de harcèlement. L'INRA se propose d'agir selon un protocole d'action bien défini : recourir à l'enquête interne, accompagner les victimes en les séparant de leur agresseur/euse, proposer une aide psychologique à la victime comme à l'agresseur, engager une procédure disciplinaire et recourir à l'article 40 du code de procédure pénale. Enfin, il s'agit après chaque situation individuelle traitée, de faire un retour d'expérience afin d'améliorer l'ensemble du système.

Nicoletta Tchou, chargée de mission parité à l'Université de Rennes 1. [Document en p.j.](#)

A Rennes, s'est mis en place un groupe de travail inter-établissements. Le groupe de travail recueille les informations de cellules de veille des établissements (pour l'instant de Rennes 1, et de l'ENS Rennes). Il s'occupe de la prévention et de la communication mais il ne traite pas les cas individuels (à la charge de chaque cellule au niveau des établissements). Ce groupe est composé de 20 membres, il se réunit au moins 1 fois/an et informe les CHSCT de chaque établissement avec un compte rendu annuel des réunions. *Rennes 1* : une cellule de veille et de soutien aux victimes a été validée au CHSCT en avril 2015. Les 3 membres sont nommés par le président de l'université, il peut y avoir des intervenant-e-s ponctuels sur certains sujets. *ENS Rennes* : la cellule ne comporte pas de membres de l'établissement. Elle est constituée du médecin du travail SMUT ou du médecin du SIMPPS qui pourront solliciter les services d'autres professionnels. *Projet de cellule bretonne* : la création d'une cellule régionale s'est avérée être très compliquée. Finalement, un projet de cellule commune Université de Bretagne Occidentale et Télécom Bretagne, inspiré du modèle rennais, est en cours d'élaboration. A Brest, il y a la volonté d'élargir la cellule aux autres établissements (INSERM, CNRS, écoles d'ingénieurs...). S'il y a une réelle volonté, le projet est néanmoins confronté au problème du manque de temps et de moyens.

Sabrina Sebtì, chargée de mission égalité à l'Université d'Angers.

L'université d'Angers a organisé des tables rondes sur le harcèlement sexuel. Il y en a eu 3 cette année. Les 3 n'ont pas remporté le même succès (peu de participants aux 2 premières). Suite au rapprochement avec des partenaires extérieurs régionaux et à la prise en charge politique du sujet par la présidence de l'établissement, la 3^e a bénéficié d'une meilleure reconnaissance. Accompagnée d'une très grosse campagne de communication en amont, la table ronde a attiré beaucoup plus de participants, notamment des directeurs/trices d'UFR. Le plus intéressant s'est révélé être le débat avec la salle, il est donc recommandé d'y consacrer du temps. Suite à cette dernière table ronde, beaucoup de cas se sont manifestés (cas de HS, débordements sur réseaux sociaux...). Une commission égalité a été montée (4 Biatss, 4 enseignant-e-s chercheur-e-s, 4 étudiant-e-s). Un vrai travail reste à faire sur les doctorant-e-s, dans cette optique, un questionnaire sur les conditions de vie des doctorant-e-s a été établi.

Débats:

Au sein de la cellule de veille, qui est derrière le numéro affiché ?

R1 : A Sciences Po, il a fallu s'assurer que les personnes qui répondraient décrochaient directement au téléphone sans que cela ne passe par un-e assistant-e pour des raisons de confidentialité. Quand quelqu'un-e appelle le numéro dédié, les téléphones de 4 membres de la cellule sonnent en même temps et les téléphones affichent « cellule de veille, confidentiel ». La première des 4 personnes à décrocher prend l'appel et traite le dossier. Au niveau de la communication, il est important de préciser qui répond au téléphone et qui relève les messages sur l'adresse mail.

R2 : A Bordeaux Montaigne, c'est l'infirmière qui décroche sur une ligne portable dédiée.

Y a-t-il eu des résistances syndicales particulières au niveau des cellules internes ?

R1 : Au CNRS, les organisations syndicales ont un rôle de veille et voulaient donc participer aux cellules de veille. Cela a posé problème parce que cette mission s'oppose au besoin de confidentialité d'un tel dispositif. Le choix de renommer le dispositif « cellule médico socioprofessionnelle » pour ne pas déborder sur le rôle des syndicats a néanmoins conduit à diluer le dispositif et à le rendre moins visible alors qu'il est important que les agents connaissent son existence.

R2 : A Sciences Po, beaucoup de membres du CHSCT ont voulu participer au groupe de veille, mais cela pose le même problème de confidentialité. Par exemple, la DRH fait partie de la cellule de veille

mais il a été convenu qu'elle ne ferait pas partie des binômes constitués pour les entretiens suite à une saisine de la cellule de veille.

Qui doit être désigné pour participer à la commission d'enquête interne ? Faut-il désigner des personnes extérieures à l'établissement ?

R1 : Au CNRS, les individus désignés pour la commission d'enquête sont souvent extérieurs au site géographique et au laboratoire, mais ne sont pas externes à l'établissement.

R2 : A Tours, la mise en place de la procédure pour le HM a été un processus difficile qui a été élargi au HS de manière très discrète. Il y a une volonté très marquée de la DRH, de la DGS et du PU de maîtriser ce dispositif. Le perfectionnement des commissions d'enquête est un long processus qui nécessite de composer avec toutes les parties prenantes. Par ailleurs, désigner une personne extérieure à l'établissement représente un coût financier important. La même question des extérieurs se pose pour les médiations.

R3 : A l'INRA, en général, pour la commission d'enquête, sont désignés des membres internes de l'administration centrale. L'établissement ne s'interdit pas qu'il y ait des encadrants de proximité. Il faut souligner que même si l'on institutionnalise des protocoles d'action, les situations de harcèlement sont souvent compliquées et nécessitent de s'adapter au cas par cas.

R4 : Un établissement a voulu mettre en place une procédure complètement externalisée, qui est en attente de validation. De plus, la COMUE peut être l'occasion de mettre en place ce type de procédure.

Possède-t-on des données chiffrées qui permettraient de mesurer l'ampleur du HS ?

Il y a une réelle difficulté à quantifier le harcèlement sexuel. Cela est amplifié par le fait que lorsque la décision de la section disciplinaire est publiée, il n'est jamais mentionné qu'il s'agit de HS alors que cela pourrait constituer un moyen de prévention.

Est-il opportun de lier la question du harcèlement sexuel à l'ensemble des risques psychosociaux ou est-ce que cela dilue la question ?

Il n'y a pas de réponse tranchée à cette question puisque les deux discours se tiennent. Séparer les problématiques permet de ne pas noyer le HS dans une question trop large. En même temps, aborder le HS sous l'angle des risques psychosociaux permet de faire avancer la question plus facilement, et la frontière n'est souvent pas si claire entre HM et HS. A Rennes, le choix a été fait d'avoir 2 dispositifs différents pour HM et HS tout en maintenant des passerelles pour les cas à la limite.

Comment aborder la question du harcèlement sexiste ?

R1 : Il est important d'inclure le harcèlement sexiste dans la lutte contre le harcèlement sexuel. En effet, il y a souvent un continuum, une situation commence par des remarques sexistes qui peuvent évoluer et se transformer en HS.

R2 : Il convient d'encourager les individus à contacter la cellule de veille même s'ils/elles ne savent pas si la situation est du HS. Il faut encourager les individus à parler avant que les cas ne deviennent trop graves et complexes. Sciences Po prévoit en ce sens une campagne de prévention sur le harcèlement sur les réseaux sociaux. Ce type de harcèlement se développe beaucoup, il est très ravageur, il échappe même souvent à la personne qui a pris cette initiative.

TABLE RONDE 3: LES PLANS D'ACTION DES ETABLISSEMENTS EN FAVEUR DE L'EGALITE DES SEXES DANS LE CADRE DES POLITIQUES DE SITE ET DANS LE CONTEXTE DES POLITIQUES TERRITORIALES

Patrice Quinton, président de l'Ecole Normale Supérieure de Rennes.

L'égalité des sexes est un sujet particulièrement important pour une Ecole normale puisqu'elle forme des enseignant-e-s chercheur-e-s. L'ENS s'est dotée d'une vice-présidente à la parité et à l'égalité qui a mis au point un plan d'action. Il est à présent question de mettre en place un groupe de travail pour réfléchir à la nature du concours d'entrée aux ENS. Notamment, en mathématiques et en informatique on s'est aperçu que les femmes réussissaient moins bien que les hommes à l'écrit et plutôt mieux à l'oral. Dans le cadre de l'université européenne de Bretagne, qui réunit 28 établissements autour de la question du numérique, il y a la volonté de présenter à des lycéen-ne-s et des collégien-ne-s les métiers du numérique en insistant sur le fait qu'ils sont ouverts aux femmes. Questions restant ouvertes : comment faire pour donner la place qu'il faut à l'égalité femmes-hommes dans la politique de l'établissement ? Comment cibler des actions spécifiques selon les diplômés ?

Marie-Soledad Rodriguez, chargée de mission égalité à l'Université Paris Sorbonne Nouvelle. [Document en p.j.](#)

A présent, il y a des échanges réguliers entre les chargé-e-s de mission des différentes universités de la COMUE Université Sorbonne Paris Cité qui permettent de mutualiser bonnes pratiques, idées et contacts, mais aussi de mettre au point un plan d'action commun. Alors qu'à l'échelle de l'établissement il est souvent délicat de trouver des financements, il y a un budget dédié à la COMUE. **PARIS 3** : Des groupes de travail de 6 à 8 personnes ont été mis en place afin de rédiger une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'adoption de certains textes coûte peu tout en permettant d'attester la volonté politique de l'établissement (contrat pluriannuel, préambule des statuts de l'université etc.). Au-delà de la phase de constat, un travail commence à être effectué à tous les niveaux. Des ateliers de sensibilisation à l'égalité pour les étudiant-e-s de L1 sont organisés. Ce travail a permis de constater que les étudiant-e-s sont demandeurs/euses de cours portant sur des réalisatrices, des écrivaines... La création d'un poste « études de genre » est en cours de réflexion mais reste un sujet de tension. De manière générale, un important travail de communication reste à faire. **USPC** : Des conférences pour les étudiant-e-s de Master s'adressant à tous les étudiant-e-s de la COMUE ont été proposées. Le colloque « les femmes dans le monde académique » a été organisé afin d'établir un bilan sur la situation des femmes dans le milieu universitaire. Une chaire d'études de genre est financée pour 2 semestres, elle est occupée par 2 professeures étrangères. Projets en cours d'élaboration au niveau de la COMUE : Accréditation pour les étudiant-e-s ayant suivi un certain nombre de conférences sur ce thème ; organisation d'une semaine délocalisée sur l'égalité ; possibilité d'établir un dispositif externalisé au niveau de la COMUE pour les victimes de harcèlement sexuel. Projet de formation à l'égalité dispensée par des responsables d'associations. Projet d'agréger les bilans sociaux de tous les établissements.

Clarisse David, déléguée régionale Bretagne-Pays de la Loire pour le CNRS. [Document en p.j.](#)

Le CNRS est constitué de 30.000 personnes, dès lors, l'égalité des sexes ne peut pas seulement relever de la communication nationale ; il faut des actions pragmatiques sur le terrain. Si le CNRS est en avance au niveau national, ça ne se ressent pas nécessairement localement. La démarche régionale s'articule autour des travaux du réseau des correspondant-e-s égalité du CNRS. Il a pour mission de s'approprier les objectifs prioritaires nationaux, de faire connaître la politique et le positionnement de l'institution, de sensibiliser aux objectifs prioritaires du plan d'action tous les personnels, d'apporter son expertise dans la mise en lumière des difficultés d'application, d'évaluer les résultats, et enfin de référer à la Mission pour la place des femmes sur les expériences conduites et leurs résultats. Il s'agit d'abord d'impliquer les dirigeant-e-s sur un site (module de formation dans le cadre

du parcours de formation des directeurs/trices d'unité et responsables d'équipe, journées de formation et de sensibilisation à la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, « photographie » annuelle des indicateurs d'égalité femmes-hommes pour chaque unité). Il convient également d'agir sur la structure organisationnelle du site (possibilité d'améliorer l'organisation collective du travail pour tenir compte du temps partiel ; une expérience de « job sharing » sur un poste de responsabilités a eu lieu). Le troisième axe du plan d'action du CNRS est de favoriser l'équilibre vie personnelle- vie professionnelle sur un site (deux expériences réussies de mobilité de couples ont été effectuées - surtout possible si les 2 conjoints sont au CNRS, une « charte » de l'organisation du travail a été élaborée dans le sens d'un meilleur équilibre vie personnelle-vie professionnelle – incitation à ne pas organiser des réunions qui débutent à 17h00, par exemple). Enfin, agir sur les progressions de carrière sur un site (formation des agent-e-s et managers/euses à une rédaction des dossiers d'avancement non sexuée, ce qui a eu des résultats spectaculaires en termes de taux de promotion). La politique de site doit nécessairement prendre en compte les universités et les grandes écoles avec lesquelles le CNRS a beaucoup de cotutelles.

Nicole Guenneuguès, chargée de mission égalité filles/garçons au Rectorat de l'Académie de Rennes et **Armelle Sèité-Salaün**, chargée de mission égalité à l'Université de Bretagne Sud. [Document en p.j.](#)

L'académie de Rennes a quelqu'une en charge du dossier égalité sans interruption depuis une trentaine d'années. La convention interministérielle pour l'égalité des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans le système éducatif a été déclinée au niveau académique et régional en décembre 2014 avec la possibilité d'y associer les universités. L'Université de Bretagne Sud (Lorient-Vannes) a créé un poste de chargé-e de mission en 2014. Une cellule de veille sur le HS sera présentée à la rentrée. Travailler en réseau avec la région, les autres établissements de l'ESR, les établissements scolaires, permet d'avoir davantage de poids et d'impact (ex : « femmes ingénieures en Bretagne » avec l'INSA de Rennes, « 100 femmes, 100 métiers : ingénieure demain » à Brest, « filles et maths une équation lumineuse). L'UBS essaie d'ouvrir ses actions au grand public (ex : exposition d'histoire sur les femmes dans l'Antiquité ouverte à tous). L'UBS a la volonté de poursuivre le même type d'actions dans les filières où les jeunes filles sont minoritaires ainsi que dans les filières où les jeunes garçons sont minoritaires (cordées de la réussite, fêtes de la science, tutorat d'étudiant-e-s, interviews filmées de parcours de la réussite sur les réseaux sociaux).

Karine Le Rudulier, directrice du Pôle étudiant pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat (PEPITE) de Bretagne et **Annaïck Morvan**, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Bretagne.

PEPITE : Pôle étudiant pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat ; lancé avec le MENESR, la Caisse des dépôts et le ministère de l'économie. Parmi les objectifs des PEPITE, figure la promotion de l'entrepreneuriat des femmes. Cette promotion passe d'abord par la sensibilisation : exposition de photos avec autant d'hommes que de femmes, promotion des cheffes d'entreprise... Lors des Entrepreneuriales de Bretagne, les étudiant-e-s sont éligibles au projet que si leur équipe est mixte. Il s'agit également de promouvoir le statut d'étudiant-e-s entrepreneur-e-s en accompagnant les individu-e-s concerné-e-s pendant un an. Cependant, en Bretagne, parmi les 17 étudiant-e-s sélectionné-e-s, il n'y a qu'une femme... A l'inverse, les PEPITE peuvent soutenir des porteuses de projet qui seront accompagnées par des étudiant-e-s. En Bretagne, création d'un diplôme numérique interuniversitaire (Rennes 2, UBO) « études sur le genre », soutenu par la région, qui permet la professionnalisation à l'égalité homme-femme.

Catherine Hugonet, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Midi-Pyrénées.

En Midi Pyrénées a été adopté un plan régional stratégique en faveur de l'égalité qui structure une mise en réseau de référent-e-s égalité, ce plan intègre par exemple les PEPITE. La région propose des formations à l'égalité ouvertes aux personnels des établissements d'enseignement supérieur et de

recherche. Au niveau des établissements : le Master Professionnel « Genre & Politiques sociales » a été créé à l'université de Toulouse 2 en 1993 (Master 2). Il constitue l'aboutissement d'un parcours universitaire professionnalisant pour des étudiant-e-s désirant travailler dans le champ de la lutte contre les inégalités hommes-femmes. A l'université de Toulouse 3 : rédaction des fiches de poste conformément aux recommandations de la charte pour l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche, en veillant à ce que ces textes utilisent le féminin et le masculin, ou par défaut des formes épiciènes, et ne comportent pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe. Réflexion sur la question des congés de maternité et de l'exercice des responsabilités pour les personnels à temps partiel. Le premier état des lieux des inégalités sexuées à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier est en cours de réalisation. La COMUE a rejoint la réflexion sur l'égalité, notamment en participant à la promotion des femmes dans le secteur du numérique.

Débats :

Un point de blocage pour la mixité des filières reste la mixité dans les filières où il n'y a pas de garçons. Il faut s'attaquer sérieusement à la question des filières non mixtes dans le sens des jeunes garçons.

A Lyon I, exposition en ligne « mixiti.univ-lyon1.fr » avec étudiant-e-s sorti-e-s de l'université et leur expérience, afin de mettre en avant l'ensemble des possibles.

Ces nombreux exemples concrets pourraient servir à remettre à jour la boîte à outils du site Canopé.

Mise en commun des annuaires, des ressources afin que les projets continuent.

CONCLUSION :

Madame Christine Rivalan, vice-présidente CA en charge de l'égalité à l'Université Rennes 2.

L'exigence de bonnes définitions est la condition pour définir des stratégies pertinentes. Il est nécessaire d'articuler les résultats de la recherche aux programmes de formation et aux politiques publiques, et non pas les juxtaposer. Cela est particulièrement pertinent dans le cadre de l'élaboration des enseignements sur le genre des Master MEEF. Il faut associer tous les acteurs de la communauté universitaire et impliquer les équipes de direction afin de pouvoir répondre aux résistances nombreuses. De plus, on ne peut se contenter d'engagements, il convient de se doter d'exigences concrètes et d'élaborer des outils permettant une mise en œuvre de ces exigences (vademecum, guide, protocole d'actions, cellule de veille...). Le nouveau cadre de la COMUE permet de trouver un début de réponse à la question du financement au-delà de toutes les initiatives peu onéreuses que peuvent avoir les établissements. Enfin, une dynamique de collaboration entre établissements, rectorat, SDFE, semble s'engager qui permet de développer tout un ensemble de manifestations à visibilité renforcée.