



ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

FEMMES - HOMMES

Plan d'action 2021-2023

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Table des matières

Introduction	4
Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
Éléments de diagnostic et objectifs	6
Actions et outils	7
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	12
Éléments de diagnostic et objectifs	12
Actions et outils	15
Axe 3 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....	19
Éléments de diagnostic et objectifs	19
Actions et outils	20
Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	23
Éléments de diagnostic et objectifs	23
Actions et outils	23
Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	26
Éléments de diagnostic et objectifs	27
Actions et outils	27

Introduction

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 (définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique) étant paru au Journal Officiel du 7 mai 2020, l'université de Rouen Normandie doit obligatoirement, à compter du 31 décembre 2020, se doter d'un plan pluriannuel visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action répond non seulement à une obligation légale mais s'inscrit également dans une démarche volontaire de lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche, portée par l'université de Rouen Normandie depuis plusieurs années. Il contribue également à la dynamique d'université en transition engagée depuis l'obtention du label DD&RS (Développement Durable & Responsabilité Sociétale) et s'articule avec la démarche de labellisation Human.

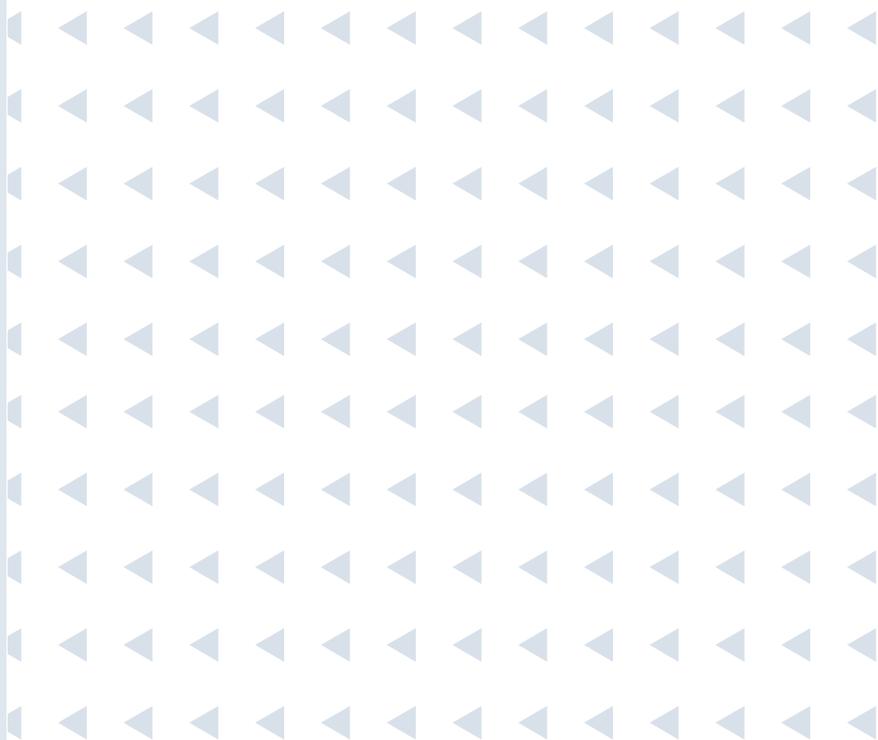
Resources Strategy for Researchers (HRS4R) de l'université de Rouen Normandie. En 2002, une mission égalité des chances était créée avec le soutien de financements européens, et cette dernière s'est transformée en mission égalité/diversité en 2011. Une série d'initiatives prises au sein de l'établissement témoigne de cette volonté d'instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté. Par exemple, une enquête sur les inégalités de conditions de vie des étudiant-es a été menée avec l'OVEFIP en 2013-2014. Entre 2011 et 2014, ont été proposées des formations à destination des BIATSS, des doctorant-es, des enseignant-es en formation continue à l'INSPÉ, sur les questions d'égalité et de prévention du harcèlement. Depuis 2019, l'université s'est aussi dotée d'une cellule de veille et d'une commission de lutte contre le harcèlement sexuel.

Néanmoins, les défis à relever demeurent nombreux. Comme l'atteste le bilan social 2019, parmi le personnel enseignant, la précarité des statuts touche plus fortement les femmes : 33,28 % des femmes sont contractuelles contre seulement 25,9 % des hommes. Chez les titulaires, 26,13 % des hommes sont professeurs contre seulement 12,09 % des femmes. Pourtant, au cours de l'année 2019, 51 promotions dans un grade supérieur ont bénéficié à des hommes enseignants-chercheurs contre seulement 31 à des femmes. Chez les BIATSS, le plafond de verre existe également : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois de catégorie C (32,59 % des femmes contre 22,62 % des hommes) et moins présentes dans les catégories supérieures (17,48 % de catégorie A parmi les femmes BIATSS, contre 27,52 % de catégorie A parmi les hommes BIATSS). Ces quelques éléments chiffrés, qui permettent d'évaluer les écarts de situation à un moment précis, ne permettent pas de comprendre les processus qui conduisent sur le temps long à la constitution de ces inégalités. Un diagnostic plus complet (quantitatif et qualitatif) de la situation de l'université de Rouen Normandie devra ainsi être réalisé pour mieux identifier les leviers à actionner.

Le plan d'action de l'université de Rouen Normandie a été conçu sur la base des éléments de diagnostic disponibles en mars 2021 et se donne pour objectif de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est structuré en 5 axes conformes aux prescriptions de la loi du 6 août 2019 et de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan contient 19 actions ambitieuses destinées à faire évoluer les pratiques et les mentalités en faveur de l'égalité.



Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire d'ancrer la mission égalité/diversité au niveau institutionnel et de garantir les moyens de son fonctionnement, qu'il s'agisse de moyens financiers, humains ou de données et informations utiles au pilotage des politiques. Ce premier axe définit donc un certain nombre d'actions ayant vocation à favoriser l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle et son appropriation par l'ensemble du personnel de l'université.

Éléments de diagnostic et objectifs

Déployer une politique d'égalité au sein de l'université implique de former et de mobiliser une grande diversité d'acteur-ices aux questions d'égalité et suppose également de nouer des partenariats en dehors de l'établissement avec des personnes ou des institutions spécialistes de ces enjeux. L'université de Rouen Normandie souhaite donc favoriser d'une part, les liens entre la mission égalité/diversité et les différents services et composantes de l'université, et d'autre part, les liens entre la mission égalité/diversité et les acteur-ices externes des politiques d'égalité dans l'ESRI.

Agir pour l'égalité suppose également d'avoir une vision claire et précise de l'état des inégalités et des discriminations au sein de l'établissement. Depuis 2012, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017. L'université de Rouen Normandie dispose de données sexuées dans le bilan social, futur rapport social unique (RSU), mais ces dernières pourraient être complétées afin de renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.

Enfin, déployer une politique d'égalité suppose également de pouvoir, à terme, avoir une vision claire de la répartition genrée des fonds dédiés au fonctionnement de l'établissement. Cette connaissance passe par la mise en place d'une budgétisation sensible au genre, à l'image de celle mise en œuvre dans différentes collectivités territoriales et promue par des instances internationales telles que l'ONU femmes ou le Conseil de l'Europe.

Actions et outils

Action n° 1 : Impliquer les acteur-ices clés de la gouvernance de l'université dans la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action

Cette implication passe d'abord par une présentation détaillée de ce plan d'action et une formation obligatoire d'une demi-journée de l'équipe présidentielle, des directeur-ices des services et des composantes, ainsi que des directeur-ices de laboratoires aux enjeux de l'égalité professionnelle, de sorte à favoriser l'appropriation par chacun-e des politiques d'égalité de l'université.

Pour une meilleure lisibilité de la transversalité des politiques d'égalité, la mission égalité/diversité de l'université sera intégrée à la rubrique "Gouvernance" du site internet de l'université et non à la rubrique "Prévention/ social" comme c'était le cas jusqu'alors.

Enfin, cela passe aussi par la création d'un comité de pilotage et de suivi de ce plan d'égalité professionnelle. Le comité de suivi se réunira au moins deux fois par an, et aussi souvent que nécessaire selon l'actualité des sujets. Il sera chargé de hiérarchiser et d'inscrire dans un calendrier clair la réalisation des différentes actions prévues dans ce plan et aura également pour fonction de suivre et d'évaluer les actions conduites en matière d'égalité professionnelle.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 1

Les chargées de mission égalité/diversité organiseront une présentation du plan d'action dans l'ensemble des conseils de l'université (CA, CT, CHSCT, CDC, CR, CAC, CFVU). Elles proposeront également une session de formation obligatoire aux enjeux de l'égalité professionnelle à l'équipe présidentielle, à l'ensemble des directeur-ices de composantes, des directeur-ices de services et des directeur-ices de laboratoires.

En relation avec le service audiovisuel et multimédia de l'université, les chargées de mission égalité/diversité créeront des vidéos pédagogiques de formation à l'égalité professionnelle destinées à être projetées dans les conseils de gestion et dans les conseils de laboratoire. Une projection pourrait être envisagée dans le cadre de la journée d'accueil des nouveaux personnels de l'université (EC et BIATSS).

Le service de la communication sera chargé de modifier la place de la présentation de la mission égalité sur le site internet de l'université.

Le comité de suivi du plan égalité sera composé des trois chargées de mission égalité/diversité, de la vice-présidente Ressources humaines, du vice-président Développement durable et Responsabilité sociétale, de la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition, de la directrice générale des services, de la directrice générale adjointe en charge des ressources internes et du pilotage, d'un-e représentant-e élu-e du CT, du CHSCT et du CA. L'ensemble des services supports et soutiens pourront être ponctuellement associés en fonction des sujets traités.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 1

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail du service audiovisuel et médias
- Temps de travail du service communication
- Temps de travail des membres du comité de pilotage et de suivi
- Temps de travail (une demi-journée) de l'équipe présidentielle, des directeur-ices des services et des composantes, ainsi que des directeur-ices de laboratoires qui devront assister à la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Action n° 2 : Soutenir l'action de la mission égalité / diversité en l'inscrivant dans un réseau d'acteur-ices externes spécialistes de ces questions

L'université de Rouen Normandie s'engage à devenir adhérente de la Conférence Permanente des chargé-es de mission égalité/diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) et à permettre à ses chargées de mission d'assister aux rencontres qui ont lieu tous les 4 mois, pendant 2 jours. Ces rencontres visent à échanger sur les pratiques des établissements qui composent la CPED et sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements.

L'université continuera à nouer des partenariats avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 2

Les chargées de mission égalité/diversité se chargent de l'adhésion et de l'entretien des relations avec la CPED, le rectorat, la DRDFE, le CROUS, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 2

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Règlement de l'adhésion à la CPED
- Frais de déplacement aux réunions (trains/éventuellement hôtel/restauration).

Action n° 3 : Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité

L'université s'engage à promouvoir l'égalité et à valoriser son action dans le cadre d'un plan de communication adapté contenant les éléments suivants :

- publication du plan d'action sur le sites Internet institutionnel

- valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations : Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le 21 mars ; Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai , Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, etc.
- campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement, etc.
- actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, jeux-concours, etc.

Pour prévenir la diffusion de stéréotypes sexués, le service communication de l'université sera formé à la communication non sexiste.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 3

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur.

Un cabinet spécialisé dans l'égalité et la lutte contre les discriminations formera à la communication non sexiste le personnel du service Communication de l'université et ses relais dans les services et composantes. Cette formation sera inscrite au plan de formation des agent-es.

Les chargées de mission égalité/diversité pourront apporter une expertise et un accompagnement aux composantes et aux directions qui souhaitent organiser des événements à l'occasion des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations. Elles travailleront en collaboration avec la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition pour la mise en place de campagnes de communication thématiques.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 3

- Une demi-journée de formation : 750 euros HT
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail de la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition
- Temps de travail des personnels formés.

Action n° 4 : Compléter les données sexuées du bilan social, futur rapport social unique (RSU)

Dresser une liste de données sexuées complémentaires pouvant être intégrées au futur rapport social unique et travail de production de ces données.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 4

Les chargées de mission égalité/diversité réaliseront un état des lieux des données sexuées disponibles ;

La direction des ressources humaines produira une extraction des données proposées par les chargées de mission égalité/diversité.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 4

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité.
- Temps de travail de la direction des ressources humaines.

Action n° 5 : Établir un budget sensible au genre

Selon l'OCDE, "la budgétisation sensible au genre (BSG) cherche à intégrer des considérations d'égalité des genres dans la procédure budgétaire pour garantir une affectation efficace des ressources en fonction des besoins définis, et restructurer les recettes et les dépenses pour renforcer l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes. Il ne s'agit pas d'établir des budgets séparés pour les hommes et les femmes, ni nécessairement de procéder à une réforme radicale des procédures budgétaires en place". Comme l'explique le Conseil de l'Europe : "Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes".

Afin d'arriver à terme à la construction d'un budget sensible au genre, l'université de Rouen Normandie prévoit :

- d'analyser la distribution des dépenses en termes de genre
- de s'assurer du fait que la commande publique promeuve l'égalité entre femmes et hommes
- d'être attentive à ce que les cotisations et redevances soient également partagées entre femmes et hommes.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 5

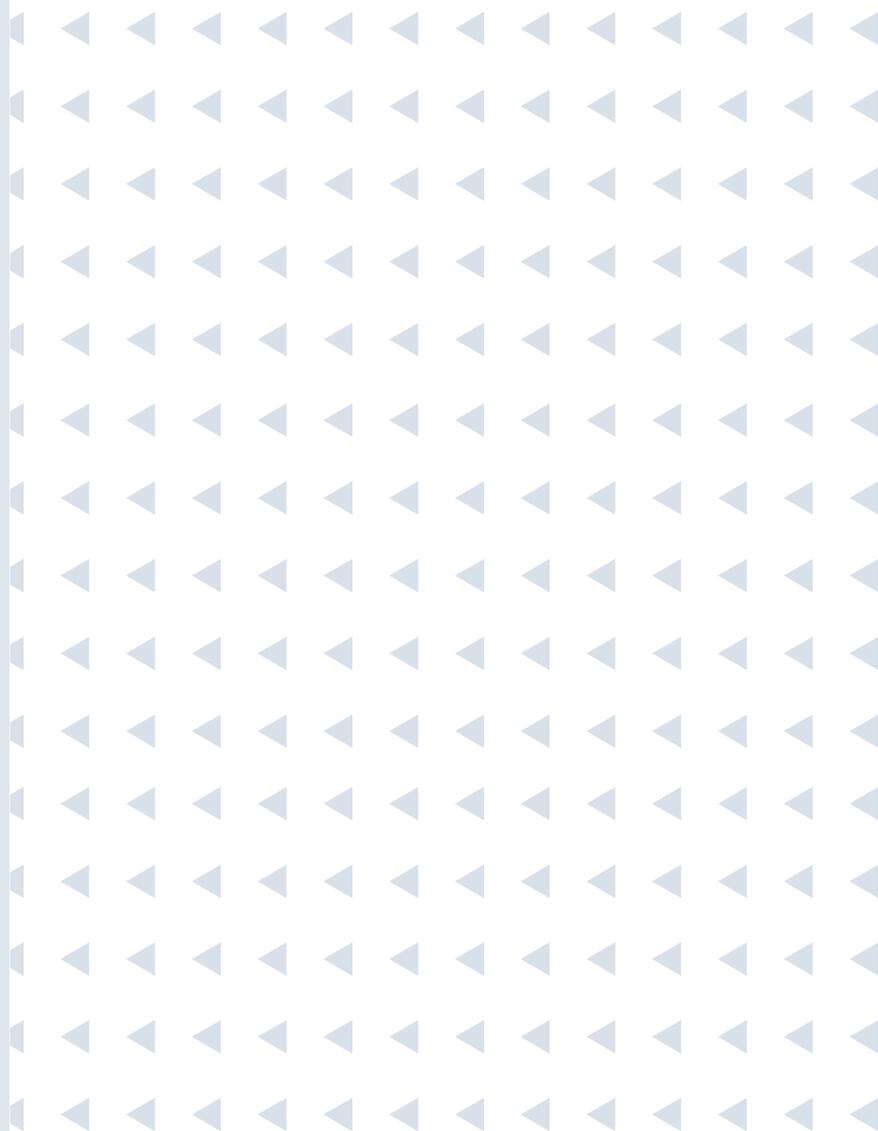
Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur spécialisé.

La directrice générale des services, la directrice générale des services adjointe en charge des fonctions support et du pilotage seront mobilisées pour coordonner le travail d'identification et de production des données nécessaires.

L'agence comptable et la direction des affaires financières travailleront en relation avec le cabinet pour la production du budget sensible au genre.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 5

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail de la directrice générale des services et de la directrice Générale des Services Adjointe en charge des fonctions support et du pilotage
- Temps de travail de l'agence comptable et de la direction des affaires financières.



Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Pour favoriser l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, plusieurs leviers peuvent être actionnés : promotion de la mixité des formations, valorisation de figures d'identification, lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à passer les concours internes, etc.), identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, travail sur les biais de genre dans les recrutements, etc.

Plus généralement, la mixité des études et des métiers doit être promue et valorisée auprès de tous les publics, en interne (par exemple en favorisant des contextes d'études non sexistes qui ne découragent pas la mixité dès l'entrée dans la formation, ou en créant des réseaux professionnels d'appui aux carrières des femmes), comme en externe (en nouant des partenariats avec les lycées pour favoriser l'orientation des garçons dans des filières fortement féminisées comme la filière sanitaire et sociale, ou l'orientation des filles dans des filières masculinisées telles que l'informatique, le numérique et les sciences de la nature, etc.).

Dans le cadre de cet axe 2, l'université de Rouen Normandie a choisi de privilégier 3 types d'action :

- des actions pour assurer des contextes d'études non sexistes qui ne découragent pas la mixité dès l'entrée dans la formation
- des actions centrées sur la lutte contre les biais de genre dans les recrutements
- des actions valorisant les femmes dans les sciences de la nature.

Éléments de diagnostic et objectifs

Sur les contextes d'études décourageant la mixité dès l'entrée dans la formation

Si toutes les statistiques s'accordent sur une féminisation du monde du travail et sur un équilibre quantitatif entre femmes et hommes dans son accès, les sociologues soulignent que cette quasi-parité arithmétique ne signifie pas égalité. Le bilan social de l'université de Rouen Normandie ne déroge d'ailleurs pas à cette analyse. Par ailleurs, cette présence notable des femmes dans le monde du travail n'entraîne pas une véritable mixité. Certains métiers demeurent très sexués, avec la constitution de bastions masculins quand certaines activités sont très féminisées. L'enquête INSEE issue des recensements de la population entre 1990 et 2014 souligne par exemple

que le domaine de l'informatique et des télécommunications est en fort développement mais que les femmes y sont de moins en moins présentes¹.

Dans leur ouvrage *Filles + Sciences = Une équation insoluble* (2016), Marianne Blanchard, Sophie Orange et Arnaud Pierrel soulignent combien cette question mobilise les milieux politiques et associatifs à l'échelle nationale et internationale depuis plusieurs décennies, et notamment en France depuis les années 1980 : conventions interministérielles visant à diversifier l'orientation des filles, à les inciter à poursuivre des formations, puis des carrières scientifiques et techniques, plaquettes et campagnes de communication, interventions d'associations comme Femmes ingénieurs (créée en 1982), Femmes et mathématiques (1987), Femmes et sciences (2000) ou encore l'Association pour la parité dans les métiers scientifiques et techniques (2002)... Ce foisonnement d'actions incitatives ne semble pas agir sur les bastions masculins. La conclusion de leur ouvrage est une invitation à poser le problème différemment :

- d'abord en croisant plusieurs variables le sexe et l'origine sociale pour repenser la place des catégories sociales populaires dans les formations scientifiques
- ensuite en ne se limitant pas à dire aux filles qu'elles peuvent réussir dans des filières ou des métiers scientifiques car cette injonction peut s'avérer inefficace voire même contribuer à les maintenir dans un ordre social subalterne
- enfin, casser la représentation des disciplines scientifiques comme l'apanage des étudiant-es disposant de capacités innées, les doué-es, les brillant-es, pour souligner que les sciences requièrent toutes du travail et de la méthodologie, et peuvent toutes faire l'objet d'un apprentissage.

Pour lutter efficacement vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, il s'agit de sensibiliser aux stéréotypes de genre et de visibiliser la présence des femmes dans les activités scientifiques pour casser, d'une autre manière, le lien invisible et contraignant entre des sexes et des professions. Plusieurs publics sont visés dans cette démarche : les personnels primo-entrants dans l'établissement et les futur.es enseignant.es amenés à encadrer des élèves ou des étudiant.es.

Sur les biais de genre dans les recrutements²

A compétences égales, les femmes et les hommes sont souvent jugés différemment, parfois en fonction de critères sans pertinence. Ainsi, le jeune âge d'une femme évoquera l'immaturation et celui d'un homme, l'énergie et le potentiel. En ce qui concerne le travail d'équipe, il est valorisé chez les hommes alors que, chez les femmes, il est

¹ voir Marine Emorine, Karina Mom, "la féminisation gagne les métiers les plus qualifiés à dominance masculine", *Insee Analyses*, n°62, Décembre 2017

² D'après le travail effectué par le Bureau de l'égalité (BEC) de l'Université de Lausanne.

considéré comme un manque d'autonomie. Autre exemple, les charges familiales supposées ou réelles sont un frein considérable dans le cadre des dossiers féminins alors qu'elles demeurent invisibles dans l'analyse des dossiers masculins. De même, certaines qualités sont systématiquement associées à un genre : la patience, la sensibilité et l'empathie sont considérées comme féminines, alors que l'ambition et le leadership sont associés aux hommes. L'image collective du scientifique correspond généralement à ce qui est trop vite pensé comme des attributs masculins. En réalité, toutes ces qualités sont nécessaires dans les métiers universitaires et devraient être valorisées tant pour les femmes que pour les hommes. De plus, des recherches récentes sur la promotion et le recrutement des enseignant-es chercheur-es³ ont montré que les comités ayant de forts préjugés sexistes implicites ont promu moins de femmes lorsque ces comités ne pensaient pas explicitement que des obstacles externes empêchaient les femmes d'avancer. Alors que lorsque les comités pensaient que les femmes étaient confrontées à des obstacles externes, les préjugés implicites n'ont pas permis de sélectionner plus d'hommes que de femmes. Ce résultat souligne l'importance de sensibiliser les comités d'évaluation aux préjugés sexistes.

Sur la construction de modèles féminins

Alors que la sociologie des sciences avait, depuis les travaux de RK Merton des années 1960, mis au jour que certaines personnalités se trouvaient reconnues aux dépens de certains de leurs collaborateurs pourtant très actifs, les travaux de Margaret Rossiter dans les années 1990, ont souligné que ce phénomène était majoré si les collaborateurs étaient en fait des collaboratrices de sorte que l'effet Matthew décrit par Merton a été renommé "Effet Matilda" en référence à la militante féministe américaine du XIXe siècle, Matilda Joslyn Gage qui avait remarqué que les idées des femmes se voyaient souvent réappropriées par des collègues masculins, réduisant leur contribution au mieux à des remerciements en note de bas de page⁴. Des recensions de femmes invisibilisées par effet Matilda sont élaborées dans plusieurs bases de données en construction. Pour s'emparer de cette question, l'université de Toulouse a inauguré en septembre 2019, une "allée Matilda pour la juste place des femmes dans la recherche", accueillant un espace dédié aux démarches des étudiant-es et chercheur-es. Afin de mettre en valeur des modèles féminins permettant aux femmes de trouver leurs places dans des bastions masculins et de sensibiliser aux pratiques académiques relevant de l'effet Matilda, en plus des démarches déjà entreprises par l'établissement dans le cadre des "dispositifs bac-3 bac +3", il s'agit de mettre en lumière la présence des femmes dans les carrières scientifiques.

³ voir Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). "Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists". *Nat Hum Behav.* 3(11) : p.1171-1179.

⁴ voir "The Matthew Matilda Effect in Science", Margaret Rossiter, *Social Studies of science*, Vol. 23, No. 2 (May, 1993), pp. 325-34.

Actions et outils

Action n° 6 : Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignant-es chercheur-es de l'université

Réflexion sur l'élaboration d'un dispositif de sensibilisation à la pédagogie non sexiste de tous les enseignant-es entrant à l'université, éventuellement sous forme de MOOC afin d'assurer sa pérennité. Cette formation pourrait être intégrée aux 32h de formation obligatoire des enseignant-es-chercheur-es stagiaires lors de leur première année et aux formations dispensées aux doctorant-es par les écoles doctorales.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 6

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur spécialisé. Ce travail se fera en collaboration avec le vice-président Orientation et Accompagnement à la Réussite Étudiante.

Le SUN seront également mobilisés pour transformer en MOOC la formation dispensée par le cabinet extérieur. Afin d'organiser et de systématiser la diffusion du support, la direction des ressources humaines et les écoles doctorales seront mobilisées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 6

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail du vice-président Orientation et Accompagnement à la Réussite Étudiante
- Temps de travail du SUN
- Temps de travail de la direction des ressources humaines
- Coût de la prestation du cabinet spécialisé évalué pour 2 jours (environ 2500 euros HT).

Action n° 7 : Favoriser des contextes d'études promouvant la mixité avant l'entrée à l'université par la formation des futur-es enseignant-es du primaire et du secondaire

Élaboration d'un module de formation obligatoire et systématique pour sensibiliser les futurs enseignant-es du primaire et du secondaire, éventuellement sous forme de MOOC ou de toute autre forme pédagogique qui sera jugée la plus adéquate.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 7

Les chargées de mission s'engagent à travailler conjointement avec les collègues de l'INSPÉ volontaires pour la construction de ce module, en associant également le SUN.

L'expertise d'enseignant-es chercheur-es spécialistes de ces questions pourra aussi être mobilisée, comme par exemple celle de Naima Anka Idrissi, Fanny Gallot et Gaël Pasquier, qui sont les auteur-es de l'ouvrage *Enseigner l'égalité filles-garçons*, paru en 2018.

L'INSPÉ sera chargé de l'intégration de ce module à la formation des futurs enseignant-es du primaire et du secondaire.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 7

- Temps de travail des enseignant-es chercheur-es de l'INSPÉ
- Temps de travail des chargées de mission
- Temps de travail du SUN
- Rémunération d'interventions d'enseignant-es chercheur-es spécialistes de ces questions.

Action n° 8 : Définir des critères d'évaluation selon les catégories de personnels et à différents niveaux pour éviter les biais de genre dans les recrutements

Pour lutter contre les biais de genre dans les recrutements, un travail sur la définition des critères d'évaluation sera mené en dialogue avec celles et ceux qui recrutent pour les différentes catégories de personnel et à différents niveaux.

Une réflexion sur la conduite des discussions lors de comités de recrutement (EC et BIATSS) donnera lieu également à l'élaboration de règles permettant un traitement équitable des dossiers masculins et féminins.

Il pourra s'agir :

- d'élaborer un guide pour limiter les biais de sélection (sur le modèle de celui élaboré à l'université de Lausanne)
- et de mettre en place un dispositif visant à systématiser l'extraction et l'envoi, en amont des recrutements, de données sexuées sur les viviers, sur l'établissement, sur l'historique des précédents recrutements du département, du laboratoire, du service et également sur l'ensemble des candidatures reçues, reprenant les termes de la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection⁵.

Ces mesures seront à mettre en œuvre aussi bien pour les comités de sélection chargés du recrutement des enseignant-es-chercheur-es que pour les comités chargés du recrutement des BIATSS.

⁵ Circulaire NOR ESRS2014504C du 18 juin 2020 [enseignementsup- recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1](https://enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1)

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 8

Les chargées de mission se chargent de la rédaction d'un guide, travaillé en collaboration avec la direction des ressources humaines et la direction de la communication.

La direction des ressources humaines réalisera l'extraction des données en amont de la tenue des comités de sélection des EC et des comités de recrutement des BIATSS. Elle diffusera aux comités ces données ainsi que le guide de sensibilisation aux biais sexistes.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 8

- Temps de travail de la direction des ressources humaines pour l'extraction des données
- Temps de travail de la direction de la communication pour la réalisation du guide visant à limiter les biais de sélection
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité.

Action n° 9 : Participer à la construction de modèles féminins

Pour accompagner la diffusion de modèles féminins, une réflexion sera engagée sur une mise en valeur de figures féminines passées par l'université de Rouen Normandie, parmi les étudiantes, les enseignantes et/ou chercheuses dans une démarche socio-historique. Elle pourra aboutir à une démarche mémorielle sous une forme participative (sur le modèle de ce qui a été mis en œuvre à l'université de Lille pour le choix de noms d'amphithéâtres suite à des présentations de portraits et à des votes de la communauté universitaire).

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 9

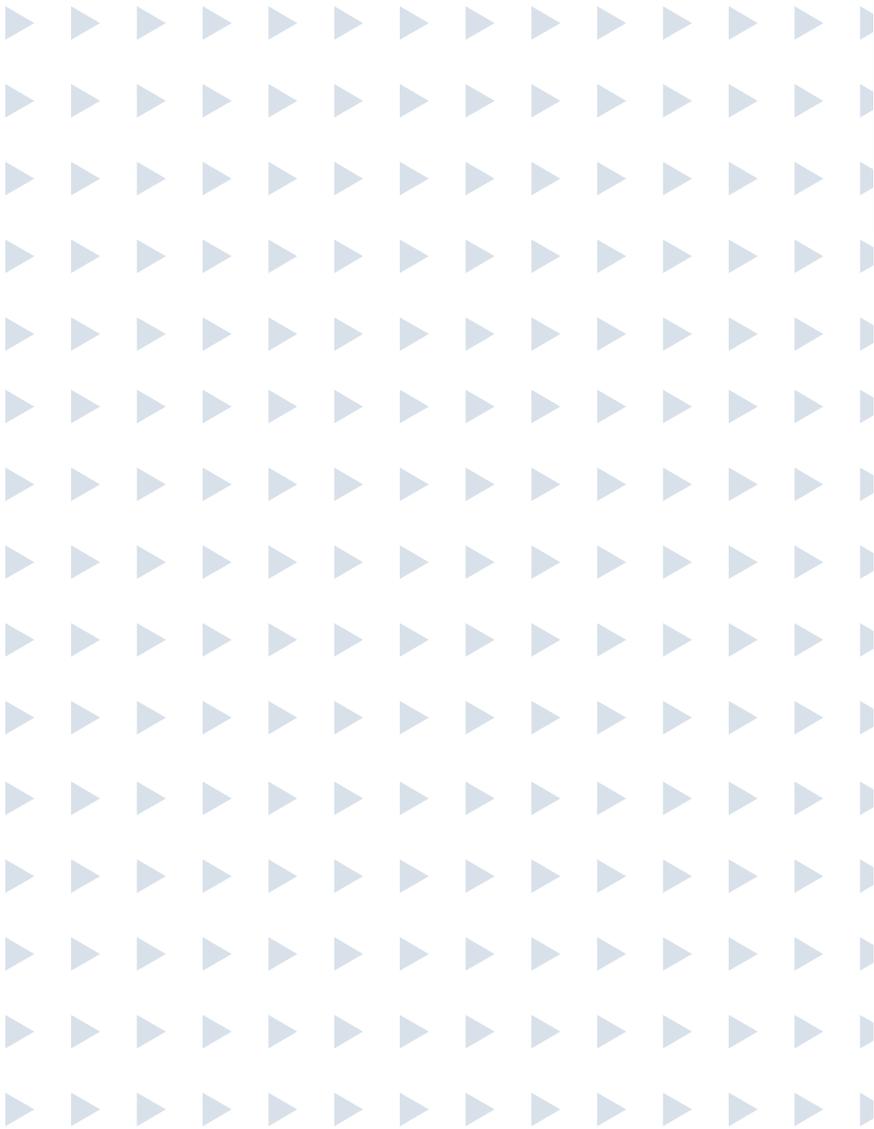
Les chargées de mission s'engagent à accompagner le recrutement et l'encadrement d'un-e étudiant-e de master 2 dans un projet d'identification de ces femmes, de rédaction des portraits et de mise en œuvre d'une démarche participative associant la communauté universitaire dans le choix des dénominations de salles ou d'amphithéâtres.

L'offre de stage sera publiée et le comité de pilotage et de suivi du plan sera associé à la sélection du stagiaire.

Le vice-président Pilotage et qualité des formations, Vie étudiante, en charge de la Commission formation et vie universitaire et la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition participeront à la visibilité de ce travail et à la mise en œuvre d'une démarche participative de construction mémorielle.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 9

- Financement d'un stage de M2 de 16 semaines minimum
- Temps de travail des vice-président-es Formation et Culture
- Temps de travail des chargées de mission égalité/ diversité.



Axe 3 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

En dépit de la croyance selon laquelle les règles d'avancement à l'ancienneté et les grilles empêcheraient les inégalités de salaires et de déroulement des carrières dans le secteur public, les écarts entre femmes et hommes y sont établis aussi bien que pour les travailleur-ses du secteur privé.

Dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, la rémunération (comme pour tous les corps de la fonction publique), est principalement déterminée par trois composantes : la valeur du point d'indice, fixée transversalement à l'échelle de la fonction publique ; les grilles qui déterminent la progression des carrières ; et les régimes indemnitaires (primes)⁶. Le point d'indice, désormais unilatéralement fixé par l'État, est régulièrement gelé. Les primes et les indemnités, qui constituent l'autre partie de la rémunération des fonctionnaires, prennent une importance croissante dans les rémunérations (et plus encore avec la LPR), qu'il s'agisse de celles des BIATSS ou des enseignant-es-chercheur-es. Le système indemnitaire associe les primes aux fonctions exercées d'une part, et à la performance individuelle ou collective d'autre part. Les conséquences d'une distribution inégale - et très genrée - des ressources de la négociation, ainsi que les biais sexistes contenus dans l'évaluation des performances, sont donc appelés à peser toujours davantage. Les règles de promotion, multiples et changeantes, et une forme d'opacité dans l'attribution des primes renforcent les difficultés à identifier les sources des écarts. L'université de Rouen Normandie s'engage donc, par ce plan, à œuvrer en faveur d'une meilleure identification des inégalités de carrières et de salaires.

Éléments de diagnostic et objectifs

Les données du bilan social ne donnent pas à voir les processus qui conduisent aux inégalités de carrières : elles offrent une photographie statique et partielle qu'il faut compléter par des analyses longitudinales plus qualitatives qui permettent d'identifier les causes sociales de ces écarts. De plus, aucune donnée ne permet actuellement d'identifier les écarts de rémunération qui peuvent exister entre les femmes et les hommes au sein de l'université de Rouen Normandie.

⁶ Extrait du rapport du Groupe de travail 2 "Attractivité des emplois et des carrières scientifiques", annexe de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

Dans le cadre de ce plan 2021 -2023, en ce qui concerne l'axe 3, la priorité a donc été donnée à cette question de l'évaluation des écarts. Les principales actions que l'université mettra en œuvre ces deux prochaines années concernent donc la production de données destinées à objectiver les inégalités de salaires et de carrières, ainsi que leurs causes plurielles. Le plan suivant pourra ainsi se fonder sur ces diagnostics précis et proposer des actions de prévention et de traitement des inégalités de rémunérations et de déroulement de carrière.

Actions et outils

Action n° 10 : Mettre en œuvre au sein de l'Université de Rouen Normandie la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique

La DGAFP a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique se présente sous la forme d'une feuille de calcul qui retrace l'ensemble des éléments de paie renseignés par les services concernés. Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

- la différence de recours au temps partiel
- la ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps)
- la démographie au sein des corps
- la différence des primes à corps-grade-échelon identique.

Cet outil, sous la forme d'un fichier Excel, comprend :

- une nomenclature de rémunération pré-remplie pour les «paies DGFIP»
- des programmes permettant le calcul des indicateurs
- un mode d'emploi pour savoir comment l'utiliser
- une documentation pour interpréter les résultats.

L'action n°1 consistera ainsi à mettre en œuvre cette méthode d'identification des écarts de rémunération pour identifier les inégalités existantes et réfléchir ensuite aux modalités de correction de ces déséquilibres.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 10

La direction des ressources humaines sera chargée de :

- l'extraction de données de rémunérations organisées selon un format déterminé

- un travail de classification des éléments de rémunération, en particulier des primes et indemnités, nécessaire au bon fonctionnement de l'outil et à l'interprétation des résultats.

Un-e économiste ou un-e sociologue, étudiant-e de M2 en stage ou jeune diplômé-e en CDD, sera chargé de faire fonctionner l'outil pour produire des résultats à partir des données fournies par la direction des ressources humaines.

Si l'anonymisation des données est assurée, des réunions d'analyse participative des résultats pourront être organisées avec des chercheur-es spécialistes ainsi qu'avec les représentant-es du personnel. Une fois les analyses consolidées, une restitution publique sera aussi proposée à l'ensemble du personnel afin d'impulser une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour lutter contre les inégalités identifiées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 10

- Temps de travail de la direction des ressources humaines pour l'extraction des données et la classification des éléments de rémunération
- Contrat de travail ou stage rémunéré d'une durée de 6 mois.

Action n° 11 : Produire des données qualitatives longitudinales sur le déroulement des carrières des BIATSS

Les femmes BIATSS connaissent-elles les mêmes carrières que les hommes BIATSS à l'université de Rouen Normandie ? Cette question peut paraître naïve (de nombreuses recherches ont démontré l'existence d'inégalités professionnelles dans des secteurs très variés), néanmoins elle est relativement inédite au sens où aucun travail n'a été mené jusqu'alors sur la fabrique genrée des carrières dans l'administration universitaire. De plus, les réformes récentes et notamment la mise en place de la LDG (ligne directrice de gestion) vont donner plus de pouvoir aux établissements dans la construction de ces carrières. Complémentaires des approches chiffrées qui fournissent une photographie, une vision statique des positions différenciées des femmes et des hommes, les démarches d'enquête qualitatives sont nécessaires pour rendre compte de la dimension dynamique des inégalités de carrière.

L'université de Rouen Normandie prévoit donc de proposer un appel à recherche qualitative sur la fabrique genrée des carrières des BIATSS de l'université. En portant attention aux modalités d'entrée dans la carrière, aux opportunités offertes aux agent.es selon leurs trajectoires, aux processus de promotion et aux modes d'évaluation associés, ainsi qu'aux pratiques quotidiennes de travail, il s'agira de comprendre comment les règles et les normes de carrières contribuent ou non à la construction d'inégalités.

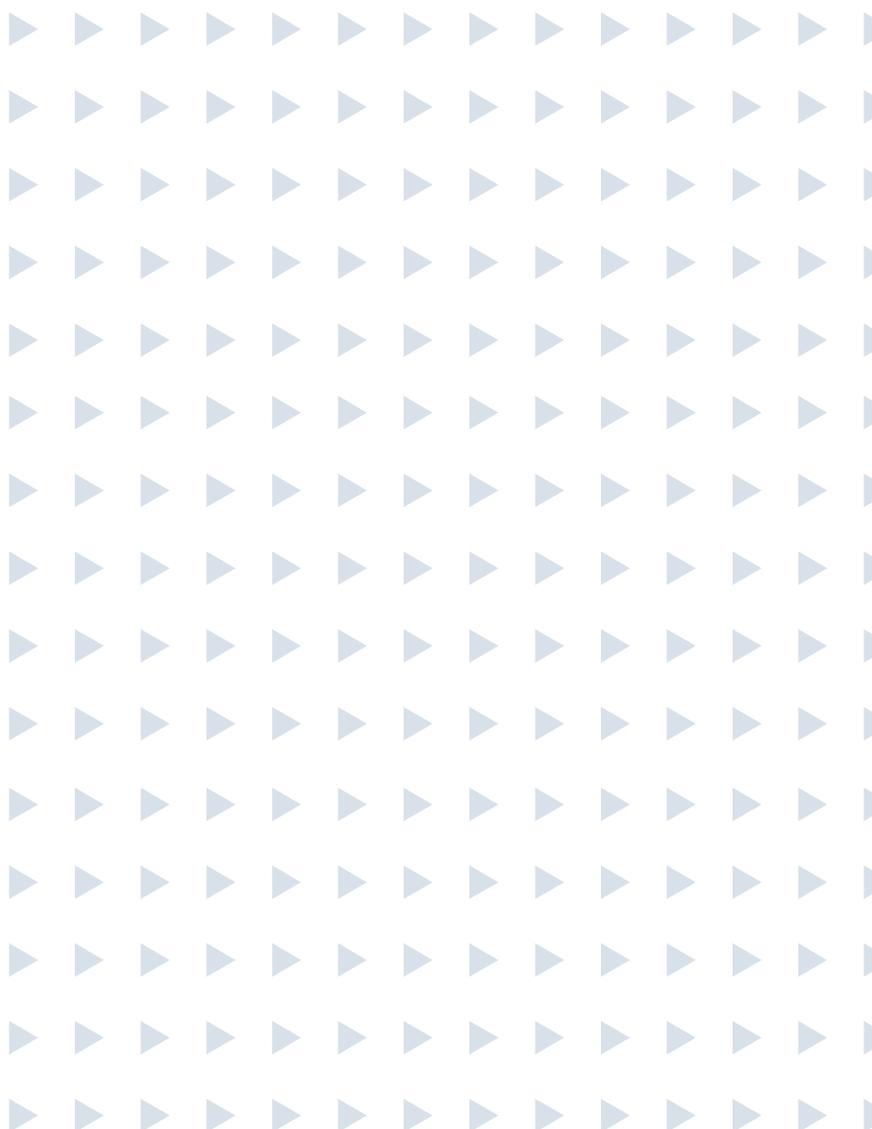
Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 11

Les chargée-es de mission égalité/ diversité seront chargées de rédiger l'appel d'offre pour cette recherche, de sélectionner l'équipe de recherche qui réalisera cette enquête et d'assurer le suivi pendant la réalisation de l'enquête.

Une équipe de recherche interne ou externe à l'université spécialiste des inégalités de carrière sera mobilisée pour la réalisation de cette enquête.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 11

- Temps de travail des chargées de mission égalité / diversité
- Financement d'une recherche qualitative.



Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Comme le rappelle le plan national d'action des Ministères de tutelle, "l'égalité professionnelle suppose une organisation du travail optimisée, valorisée dans les politiques RH et intégrée dans les pratiques managériales. Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agent-es soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, etc.)"⁷. Si l'université de Rouen-Normandie veille déjà à l'absence de discriminations liées à la parentalité dans les carrières et dans les parcours d'études, il convient aussi de "réfléchir aux modalités d'organisation du travail et d'être attentif aux compensations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service (remplacement des agentes en congé maternité)"⁸.

Éléments de diagnostic et objectifs

Pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que prescrit par la loi du 6 août 2019, l'université de Rouen Normandie propose de mettre l'accent sur l'aide à la garde d'enfants, la mise en place de salles d'allaitement sur les campus et l'élimination des réunions et enseignements trop matinaux ou trop tardifs.

Actions et outils

Action n° 12 : Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les agent-es et les étudiant-es de l'université

Dans le passé, plusieurs projets ont envisagé l'ouverture d'une crèche au sein de l'université et/ou la réservation de places dans des crèches à proximité des campus pour les agent-es et étudiant-es de l'université de Rouen Normandie. Il s'agit d'actualiser ces projets :

- en faisant un travail de recension des dispositifs existants dans les autres universités : dans celles qui disposent de crèches (Caen, Lyon II, Toulouse III ou Perpignan), de halte-garderie (comme Pierre et Marie Curie et Paris Dauphine)

⁷ Voir le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

⁸ Ibid.

- en menant une enquête interne auprès des agent-es et étudiant-es pour évaluer les besoins actuels
- en établissant un devis chiffré des différentes options envisageables.

En vue de préparer une décision éclairée, un bilan de ce travail sera soumis à la présidence et aux instances à la fin de l'année 2023.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 12

Les chargées de mission égalité se chargeront de recenser les dispositifs existants dans les autres universités et de concevoir le questionnaire d'évaluation des besoins. La direction des ressources humaines et la directrice générale des services adjointe Formation organiseront la diffusion de l'enquête et solliciteront des devis chiffrés.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 12

- Temps de travail des chargées de mission égalité/ diversité
- Temps de travail des services RH
- Temps de travail de la DGSA Formation.

Action n° 12 bis : Mener une étude du besoin pour une garde ponctuelle d'une personne à charge (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique

Lors de la consultation organisée dans le cadre de l'action n° 12, quelques questions seront ajoutées sur les besoins de gardes ponctuelles d'une personne à charge (parent ou enfant) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique. Cela permettra d'évaluer les possibilités pour l'université de Rouen Normandie de contribuer à la prise en charge de ces besoins (via la création d'une halte-garderie, ou via des dispositifs de chèque emploi service...).

Action n° 13 : Mise en place d'une ou plusieurs salles d'allaitement maternel sur les campus

Pour ne pas pénaliser les étudiantes et les agentes qui souhaitent continuer à allaiter leurs enfants après la reprise de leurs études ou de leur travail, des salles de lactation seront mises en place sur les différents campus.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 13

Les chargées de mission égalité, en relation avec la vice-présidente Ressources humaines et le vice-président Pilotage et qualité des formations ; Vie étudiante ; en charge de la Commission Formation et Vie Universitaire, établiront un cahier des charges des espaces et des équipements nécessaires. La direction des affaires

financières établira un devis. La direction des ressources immobilières identifiera les espaces possibles pour une telle implantation.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 13

- Temps de travail des acteur-ices cités ci-dessus
- Coût des équipements nécessaires (fauteuil, coussin d'allaitement, tire-lait électrique, matelas à langer, prises électriques, un point d'eau et un réfrigérateur)
- Immobilisation d'une salle sur les différents campus.

Action n° 14 : Adopter une charte des temps de vie afin d'éviter les réunions trop matinales ou tardives et de préserver le droit à la déconnexion

Afin d'établir certaines règles permettant de concilier plus harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle, il sera rédigé un document synthétique s'appliquant aux pratiques d'encadrement comme à celles des personnels, à savoir une « charte des temps » recoupant plusieurs dimensions :

- privilégier des plages horaires fixes pour les réunions et limiter les réunions trop tardives (après 17h) ou trop tôt le matin (avant 9h).
- développer la prévisibilité des horaires et des réunions en établissant un délai de prévenance suffisamment long en cas de modifications des horaires. De même, la définition d'un ordre du jour et d'un horaire de fin constituent des garde fous pour une meilleure maîtrise des temps de réunion.
- lutter contre le présentéisme : que ce soit pour finaliser des dossiers importants, pour montrer sa motivation et sa disponibilité, pour être « bien vu » par ses supérieur-es... le présentéisme nuit à l'égalité professionnelle femmes-hommes et nuit également à l'implication des hommes dans la sphère domestique. Si certains agent-es ont des temps de travail trop conséquents, les directeur-ices des services devront chercher à en connaître les raisons notamment si celles-ci sont liées au fonctionnement même de l'université (objectifs à atteindre trop élevés dans le temps imparti, conditions de travail nuisibles à la concentration...).
- Il s'agira également d'éviter les plages horaires matinales ou tardives, voire fractionnées, pour le personnel d'entretien des locaux.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 14

La direction des ressources humaines sera chargée de la rédaction et de la diffusion de cette charte.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 14

- Temps de travail de la direction des ressources humaines.

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les violences sont des actes qui par la menace, la contrainte ou la force, infligent des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques dans le but d'intimider, punir, humilier, ou d'atteindre les personnes dans leur intégrité physique et leur subjectivité. Au travail, ces violences sont quasi exclusivement dirigées à l'encontre des femmes, tout particulièrement les violences sexuelles, qu'il s'agisse d'agressions ou de harcèlement sexuel. L'enquête VIRAGE réalisée en 2015 par l'INED⁹ indique en effet que 97 % des personnes victimes de ces violences au travail sont des femmes. Une femme sur cinq a été agressée sexuellement au cours de sa vie. Chaque année, cela représente environ 62 000 femmes et 2 700 hommes, des chiffres stables au cours de ces dernières années. Si les espaces privés sont le premier lieu où se déroulent les agressions sexuelles, les lieux d'étude et de travail restent des espaces où les femmes sont très exposées à ce risque, tout particulièrement les attouchements et les baisers forcés.

En matière de harcèlement sexuel, une enquête du Défenseur des droits a établi qu'en 2014, 20 % des femmes actives avaient indiqué avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle, une proportion stable depuis 1991. 20 % des Français déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

La prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles sont un élément central et prioritaire des politiques d'égalité femmes-hommes à double titre. D'une part, les femmes y sont plus exposées et d'autre part, cette exposition plus forte renforce d'autres formes d'inégalités évoquées précédemment. La persistance de ces violences sexistes et sexuelles participe en effet à éloigner les femmes des espaces peu mixtes et des espaces de pouvoir. En cherchant à se prémunir de ce risque, de nombreuses femmes s'auto-excluent des espaces professionnels les moins mixtes, qui sont également fréquemment les plus rémunérateurs et/ou ceux du pouvoir. Dans le cas contraire, les femmes se préparent à ce risque. Elles déploient des stratégies de protection et de solidarité, anticipent et régulièrement expérimentent comment faire face à ces agressions et à leurs conséquences (les symptômes psychotraumatiques, les formes d'autodépréciation...). Autant d'énergie et de temps qu'elles ne consacrent pas à leurs projets professionnels, leurs études et/ou à leur vie personnelle.

⁹ <https://www.ined.fr/fr/publications/editions/document-travail/enquete-virage-premiers-resultats-violences-sexuelles/>

Depuis 2012, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans un processus de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles dans l'encadrement doctoral (notamment via l'offre de formation du collège des écoles doctorales). Depuis 2019, une cellule de veille, une charte déontologique et une cellule d'accompagnement des victimes de harcèlement ont été mises en place. Par ce plan, l'université de Rouen Normandie s'engage à renforcer sa politique de traitement et de prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'à l'élargir à toutes les formes de discrimination (notamment sexistes, racistes, antisémites, islamophobes et transphobes).

Éléments de diagnostic et objectifs

En application de la *loi TFP du 6 août 2019*, "la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes" est une thématique obligatoire des plans d'action pour l'égalité professionnelle. Elle instaure la mise en place d'un dispositif qui a pour objet de recueillir le signalement des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en place. Depuis 2019, l'université de Rouen Normandie s'est dotée d'une cellule de veille et d'une commission de lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que d'une charte déontologique contre le harcèlement sexuel.

Conformément au plan national pour l'égalité professionnelle, l'université de Rouen Normandie s'engage à mettre en œuvre une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette politique doit être visible et assumée et doit garantir la mise en œuvre du principe de "tolérance zéro". Elle doit faire l'objet d'une large communication.

Actions et outils

Action n° 15 : Dans une démarche d'amélioration continue, recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute

Le traitement des violences sexistes est éminemment complexe et il est marqué par des effets de fort déni, y compris par les victimes elles-mêmes. Une enquête nationale réalisée par le Défenseur des droits indique ainsi que seuls trois cas de harcèlement sexuel au travail sur dix sont rapportés à la hiérarchie et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. Seulement 5 % des cas ont été portés devant la justice. Dans

40 % des cas rapportés, la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi.

C'est pourquoi l'établissement s'engage à évaluer l'effectivité des signalements de violences sexistes et sexuelles et leur traitement, notamment la dissociation des procédures pénales et disciplinaires (comme le rappelle le plan national pour l'égalité professionnelle). Les procédures étant en partie commune entre étudiant-es et personnels, et pour ne pas solliciter plusieurs fois les mêmes services, ce recensement intégrera les signalements d'étudiant-es, bien que non concerné-es par ce plan d'action.

Premièrement, les chargées de mission égalité/diversité organiseront deux réunions de retour d'expérience associant les différents acteur-ices du traitement de ces signalements (directions de service et de composantes, direction des ressources humaines, service juridique, médecine du travail, médecine préventive, assistant-es de prévention, CHSCT, médiateur, sécurité, syndicats...) pour identifier ensemble les forces et les limites des dispositifs existants (une réunion pour la commission de lutte contre le harcèlement et une pour la commission disciplinaire). En complément, avec leur consentement, des victimes et des personnels de l'établissement ayant accompagné ces victimes pourront être entendus par les chargées de mission pour restituer leurs expériences de la procédure et en mesurer les effets sur leurs vies professionnelle et personnelle.

Deuxièmement, sur la base de ces échanges, un recensement des signalements reçus par l'établissement (directions de service et de composantes, direction des ressources humaines, service juridique, médecine du travail, médecine préventive, assistant-es de prévention, CHSCT, médiateur, sécurité, syndicats...) depuis 2019 sera réalisé sous la forme d'un fichier Excel nominatif (version non publique) et sera comparé avec les situations traitées par les dispositifs internes (cellule H et section disciplinaire) ainsi que celles transmises au parquet. Il s'agira en effet d'observer les caractéristiques des requérant-es, des accusé-es et des faits reprochés à ces différentes étapes de la procédure pour en mesurer l'efficacité et identifier d'éventuels points de blocage.

Troisièmement, le bilan de ce recensement (anonymisé) et les propositions d'amélioration continue du dispositif seront présentés devant le CHSCT, le CT et le CA au premier trimestre 2022, puis chaque année. Les données relatives aux actes de violences sexistes et sexuelles sont intégrées au RSU.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 15

- Les chargées de mission égalité/diversité élaborent le tableau de recensement, conduisent les réunions de retour d'expérience et accompagnent la rédaction du bilan
- La cellule de veille et le service juridique recensent les situations traitées et complètent le tableau, participent aux réunions de retour d'expérience et à la rédaction du bilan.

- La direction générale des services transmet la demande de recensement et de participation aux réunions aux différents services et composantes concernés

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 15

- Temps de travail des personnels impliqués.

Action n° 16 : Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

S'agissant des membres des dispositifs de signalement et plus largement des acteurs et des actrices de la prévention, appelés à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement, il est nécessaire de leur apporter une formation spécifique (écoute active, prise en compte de l'état traumatique, crainte de la stigmatisation, de la marginalisation, etc.) pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

A partir du bilan partagé, il sera ainsi élaboré en lien avec la direction des ressources humaines un programme de **formation obligatoire** pour certains acteurs et actrices clés de ces dispositifs de signalement et de traitement :

- présidence et direction générale des services
- direction des services et des composantes
- direction des laboratoires et des départements
- direction des affaires juridiques et statutaires
- membres de la cellule de veille et de la commission de lutte contre le harcèlement
- service de la médecine du travail et médecine préventive
- personnels et gestionnaires de la direction des ressources humaines
- assistantes/assistants et conseillères/conseillers de prévention
- représentant-es du personnel
- Il s'agira de formation spécialisée réalisée par des partenaires extérieurs. Il pourra notamment être fait appel à un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles, créé au printemps 2018 par deux associations (Anef, Cped) avec le réseau JuriSup.

En complément, des éléments de formation sur ce point seront ajoutés aux formations déjà existantes des élèves et fonctionnaires stagiaires, notamment les enseignant-es-chercheur-es.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 16

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles.

Des formateurs et des formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles formeront le personnel cité ci-dessus.

La DRH inscrira cette formation obligatoire au plan de formation des agent-es.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 16

- Une demi-journée de formation : environ 750 euros HT / demi-journée
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail des personnels formés
- Temps de travail des services RH.

Action n° 17 : Accompagner les agents victimes de violences

Le processus de traitement des signalements fait intervenir une pluralité d'actrices et d'acteurs qui doivent se coordonner pour assurer un accompagnement individualisé et continu des agent-es concerné-es par des actes de violences, y compris intrafamiliales.

Comme le souligne le plan national pour l'égalité professionnelle, il s'agira d'accorder une attention particulière aux agent-es victimes de violences y compris intrafamiliales :

- dans le cadre de l'action sociale
- dans le cadre des demandes de mobilité (enseignants/ personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques)
- faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle
- permettre à la victime de VSS et/ou de discriminations citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente
- mobiliser le soutien psychologique
- ne pas déplacer la victime (sauf volonté contraire de l'intéressé-e)
- et recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête).

Toutefois, la coordination reste à définir par le groupe de travail.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 17

Cet accompagnement mobilisera plusieurs acteur-ices, qu'il s'agira de réunir régulièrement pour s'assurer de la bonne circulation de l'information et pour coordonner les actions d'accompagnement lorsque des cas précis seront traités. Ces acteur-ices sont :

- la médecine de prévention
- les services sociaux du personnel
- les services d'action sociale : aide au logement, aide financière, etc.

- les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires
- les services RH et/ou juridiques pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle
- les acteur-ices et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (MGEN, etc.).

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 17

- Temps de travail des acteur-ices cités ci-dessus.

Action n° 18 : Participer au financement d'un documentaire sur les violences sexistes et sexuelles à l'université

Une équipe d'enseignantes-chercheuses (de différentes universités) regroupées en association (Association Écran et Parole) et une association d'étudiant-es (Association Hystérique, Université Sorbonne Nouvelle Paris 3) se sont engagées dans la réalisation d'un film documentaire sur les violences sexistes et sexuelles à l'université, intitulé "Briser le silence des amphis". Le film sera centré sur les témoignages d'étudiant-es victimes de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles. Il fera également intervenir des universitaires et journalistes qui ont travaillé sur ces questions. En plus du documentaire (d'une durée de 30 minutes), des capsules à diffuser sur les réseaux sociaux sur des sujets plus spécifiques (violences à l'égard des personnes LGBTQ+, rôle des missions égalité dans les universités...) seront aussi produites. Le documentaire sera librement disponible, pour toutes les associations et institutions qui voudront s'en saisir pour organiser des discussions, des conférences débats sur le sujet.

Afin de permettre l'aboutissement d'un tel projet, l'université de Rouen Normandie contribuera à la campagne de financement du film. L'université de Rouen Normandie verra son nom au générique du documentaire et recevra un DVD du film.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 18

- Financement de la campagne.

Action n° 19 : Produire et analyser des données quantitatives et qualitatives sur l'expérience des différentes formes de discriminations

Afin d'élaborer une politique de lutte contre les différentes formes de discrimination, l'université de Rouen Normandie accepte d'être l'objet d'une enquête nationale, intitulée *Inégalités de traitement, conditions d'étude et de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche* (ACADISCR). Cette enquête permettra de disposer d'un diagnostic sur l'ampleur et la configuration des discriminations au sein de l'établissement (personnels et étudiant.es). Cette approche vise ainsi autant à produire des connaissances scientifiques nouvelles sur ces questions qu'à aider notre

établissement à concevoir son plan d'action en matière de lutte contre les inégalités et discriminations.

Le projet est financé par le Défenseur des droits (DDD), l'Institut Convergences Migrations (ICM), l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), l'Université libre de Bruxelles (GERME), le Centre de recherches et de ressources en éducation et formation de l'Université des Antilles (CRREF) et l'équipe de recherche MINEA en Guyane. Il est porté, administrativement, financièrement et juridiquement, par l'Institut des sciences sociales du politique (ISP) à l'Université de Paris Nanterre (UMR CNRS 7220), l'URMIS à l'Université Côte d'Azur (CNRS-UMR 8245, IRD-UMR 205, Universités de Paris Diderot et Côte d'Azur) et la coopérative de recherches CRISIS. L'Université de Nanterre a été un site pilote de cette enquête en 2019, et de nombreux établissements ont accepté d'être étudiés dans la cadre de ce projet national : potentiellement, une trentaine d'établissements de métropole et des outre-mer participeront à la vague 2, ce qui en fait un projet de grande envergure et lui confère un caractère national.

L'université de Rouen Normandie fera l'objet d'une enquête quantitative (premier volet) puis qualitative (second volet). Le premier volet consiste en un questionnaire en ligne, diffusé auprès de l'ensemble des personnels (titulaires et contractuels) et des étudiant-es (de la Licence au Doctorat). Le questionnaire enregistre les divers types de situations potentiellement vécues par les personnes, allant des atteintes verbales au harcèlement en ligne, des situations de discrimination impliquant une dégradation des conditions de travail ou d'études, ou encore des faits à la fois plus graves et plus rares, comme les agressions sexuelles et les violences physiques.

En fin de questionnaire, les répondant-es sont invité.es à laisser leurs coordonnées pour être recontacté-es en vue de la réalisation d'un entretien qualitatif sur un des sujets abordés dans le questionnaire. Celles et ceux qui auront donné leur accord seront ainsi susceptibles d'être rencontré-es par un-e chercheur-e de l'équipe ACADISCRIS (<https://acadiscri.parisnanterre.fr/>) pour un entretien approfondi au cours des mois suivants. Les entretiens permettront de remettre en contexte l'expérience étudiante ou professionnelle, d'explorer des points aveugles du questionnaire, et d'enrichir l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative.

Éthique et cadre juridique de l'enquête

Les méthodes de recueil et d'analyse mises en œuvre respectent les principes déontologiques et éthiques de la recherche, édictés par la Loi Informatiques et Libertés ainsi que par le RGDP. Le questionnaire est précédé d'un formulaire d'information et de consentement des personnes sur : les objectifs du projet ; les conditions de recueil et de l'anonymisation post-collecte des données directement et indirectement nominatives ; les procédures de mise en conformité avec le règlement de la protection des données ; et leurs droits (droit de retrait, droit à l'effacement des données, droit à la limitation de leur exploitation).

Le protocole d'enquête a fait l'objet d'une analyse d'impact (PIA) conformément à la procédure de la CNIL. L'ensemble de la procédure et des outils d'enquête ont par ailleurs été soumis à l'examen du comité d'éthique de l'INSERM, qui a pour mission le contrôle des projets de recherche en santé ou en sciences sociales, afin d'évaluer leur conformité au RGPD. Le comité d'éthique a validé l'intégralité de la démarche et a rendu un avis favorable au lancement du projet. Ce protocole, ainsi que l'avis du comité d'éthique, sont joints à la convention de recherche, afin que la déléguée à la protection des données de l'université de Rouen Normandie puisse en vérifier la conformité.

Calendrier de sa mise en œuvre à l'université de Rouen Normandie dans le cadre de la vague 2

Étape 1 Engagement de principe.

Étape 2 Désignation de correspondant-es locaux, responsables de la mise en œuvre du projet, et acter leur rôle avec la présidence. Au sein de notre établissement, il sera composé de :

- une personne ayant une position décisionnelle dans l'administration de l'établissement
- les chargées de mission égalité/diversité
- un.e enseignant.e chercheur.e de l'établissement spécialiste des politiques de luttes contre les discriminations
- une personne de l'OVEFIP.

Les correspondant-es locaux seront les interlocuteur-ices directs de l'équipe ACADISCRI (représentée par deux chercheur.es dédiés à l'établissement) ; ils et elles assureront l'interface entre l'établissement et la coordination nationale de l'enquête.

Étape 3 Engagement juridique. Soumettre le projet de convention au service juridique, et l'analyse d'impact à la déléguée à la protection des données de l'établissement, à fin de validation. Puis faire signer la convention et la renvoyer pour co-signature au consortium ACADISCRI.

Étape 4 Définition du rétroplanning. L'établissement définira avec l'équipe ACADISCRI le calendrier pertinent pour la communication au sein de l'établissement et la collecte des données quantitatives. Celle-ci peut se dérouler, selon les contraintes de l'établissement, entre décembre 2021 et mai 2022.

Étape 5 Information des services qui seront ponctuellement sollicités pour la mise en place du projet :

SERVICE SOLLICITÉ	ACTION DEMANDÉE	CALENDRIER D'INTERVENTION
Présidence et correspondants locaux	Informers le CHSCT, les syndicats et la médecine préventive de l'engagement de l'établissement à faire l'enquête : transmission du lien vers le site web de l'enquête (https://acadiscri.parisnanterre.fr/) ou réunion ou courrier (modèle joint à la convention)	2 mois avant le lancement de l'enquête
Service informatique	Transmission des adresses mail sous forme de fichier Excel.	1 mois avant le lancement de l'enquête
Service RH	Livraison des données administratives sur le personnel (sexe, âge, nationalité...)	1 mois avant le lancement de l'enquête
Cellule Apogée	Livraison des données administrative sur les étudiant.es (sexe, âge, nationalité, niveau d'étude, discipline...)	1 mois avant le lancement de l'enquête
Service communication	Campagne de communication (ex : courriers, affiches, mails, réseaux sociaux, presse locale, etc.)	Entre 1 mois et 15 jours avant le lancement
	Diffusion sur les listes et supports de communication de l'établissement de l'annonce de l'enquête.	Une semaine avant le lancement, puis pour chacune des 3 relances par mails.
	Incitation à participer à l'enquête à l'attention des étudiants, des enseignants, et des BIATSS.	

Retombées anticipées et restitution des analyses

Première en France concernant l'ESR, cette enquête fera l'objet de communications orales, d'un colloque de clôture et de publications au niveau national et international (au minimum un dossier de revue et un ouvrage collectif). Afin d'éviter les éventuels effets de "mauvaise publicité", l'équipe de coordination nationale s'engage à ne restituer dans les communications orales et les publications écrites que des résultats au niveau global, et jamais à l'échelle d'un seul établissement.

Toutefois, une restitution spécifique sur la situation singulière dans chaque établissement sera proposée, en concertation avec la gouvernance de l'établissement, afin de contribuer à un diagnostic local et de participer à l'amélioration des dispositifs et actions déjà mis en place. Cette restitution est néanmoins conditionnée par un seuil minimum de 1 000 répondant.e.s pour la sous-population enquêtée des étudiant.e.s, et de 500 répondant.e.s pour celle des personnels), pour des raisons d'anonymisation ainsi que de fiabilité des données. S'agissant d'une enquête d'envergure nationale, les données globales appartiendront d'abord à l'équipe de coordination nationale. Toutefois, chaque partenaire (équipe locale de recherche contribuant au travail d'enquête de terrain) pourra accéder aux données, sous des conditions à préciser, à des fins d'exploitation et de publication. Dans une logique de bien commun et d'intérêt général, quarante-huit (48) mois à compter de la fin de la dernière collecte, les données seront librement accessibles publiquement via le portail Quételet (<http://quetelet.progedo.fr>).

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 19

- Temps de travail des chargées de mission
- Temps de travail de l'OVEFIP et la cellule APOGEE
- Temps de travail de la DRH
- Temps de travail de la direction de la communication
- Vacances étudiantes pour les relances téléphoniques.

**UNIVERSITÉ
DE ROUEN
NORMANDIE**



1 RUE THOMAS BECKET
76 130 MONT-SAINT-AIGNAN
UNIV-ROUEN.FR

