PLAN PLURIANNUEL DÉDIÉ À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Université de Caen Normandie

2021-2024

AVANT-PROPOS

L'université de Caen Normandie s'est emparée depuis 2016 au moins de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes (désormais abrégé F/H) et a déjà mis en œuvre différents dispositifs et actions. En 2016, Clotilde Lemarchant (maîtresse de conférences en Sociologie) a ainsi été nommée chargée de mission à l'égalité F/H par la Présidente de l'université Josette Travert et a notamment œuvré à la rédaction d'une Charte Égalité votée en mai 2016 par le Conseil d'administration de l'université, charte officiellement toujours en vigueur (voir annexe n° 1) ; au printemps 2019, le Président Pierre Denise a ensuite nommé Anne Schneider (maîtresse de conférences en Littérature jeunesse) comme chargée de mission à l'égalité F/H[1] et elle a réalisé dans ce cadre diverses actions, récapitulées dans le bilan d'activités 2019 de l'établissement (voir l'annexe n° 2).

Fin novembre 2020, a été élu un nouveau Président à l'université de Caen Normandie, Lamri Adoui, qui a choisi de créer une vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne, conjointement confiée à Julie Anselmini (maîtresse de conférences HDR en Littérature) et Philippe Chanial (Professeur de Sociologie), vice-présidence pour laquelle la question de l'égalité F/H occupera une place centrale. Confrontés à la nécessité[2] mais surtout à l'opportunité d'élaborer le présent plan dédié à l'égalité professionnelle F/H, la première tâche à laquelle nous nous sommes employés a consisté dans l'élaboration d'un rapport de situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement, qu'on trouvera en accompagnement du plan. Réalisé, grâce aux données transmises par la Direction des Ressources Humaines (DRH), ce rapport de situation a fourni de riches éléments qui nous ont permis d'objectiver les inégalités persistantes F/H et d'étayer ainsi nos propositions ; ces éléments fourniront de plus, en étant actualisés chaque année, d'utiles indicateurs pour mesurer l'avancée dans les objectifs du plan, au fur et à mesure que les actions en seront déployées.

Quels éléments généraux de diagnostic livre ce rapport de situation comparée ? En quelques mots synthétiques et introductifs, la situation de l'université de Caen Normandie au regard de l'égalité professionnelle F/H est contrastée (cf. Rapport de situation comparée, figures 3-15 ; 22-34). Il s'agit d'un établissement marqué par un taux de féminisation significatif (52 % en effectif d'ensemble en 2019, avec une moyenne d'âge de 42,6 ans pour les femmes et 46 ans pour les hommes). Cette part est supérieure au niveau national pour les personnels enseignants (42 % contre 38 %, selon les données 2018 du MESRI[3]).

---

[1] Elle a disposé pour effectuer cette mission de 20 heures (référentiel d'équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs).

[2] L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 rend obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Citons notamment la loi Sauvadet, qui a introduit la parité dans les jurys et comité de sélection ; la loi Fioraso qui a rendu obligatoire la création d'une mission égalité dans chaque université ; la création, en 2011, de la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité (CPED) ; la signature d'une charte en faveur de l'égalité femmes-hommes le 23 février 2013 par la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Grandes Écoles (CGE), la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI) sous l'impulsion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

[3] Voir la brochure *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clefs* publiée par le MESRI en 2020.

En revanche, la part des femmes parmi les Professeurs des universités (PU) et les Professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) y reste faible et stationnaire depuis ces dernières années (22 % contre 26 % au niveau national), nous y reviendrons. La part des femmes parmi les personnels BIATSS, d'âge moyen égal à celui des hommes (46 ans) est majoritaire, tant pour les agents titulaires (65 %, en augmentation sur les cinq dernières années) que contractuels (69 %, en régression relative), avec également de forts contrastes suivant les branches d'activités professionnelles (BAP) et les catégories d'emploi, nous y reviendrons également (cf. figures 16-21).

Au regard de la division sexuée du travail et des responsabilités, le bilan est tout aussi contrasté. La parité dans les structures de gouvernance de l'université est atteinte, depuis la récente élection : 60 % de femmes figurent parmi les vice-présidents institutionnels et 40 % parmi les vice-présidents délégués. Il en est de même au sein des conseils centraux, intégralement paritaires, et des directions des services centraux, du moins à ce jour (taux de féminisation de 50 % dans les deux cas). L'horizon, nous y reviendrons, d'une gouvernance « 50/50 » n'est donc pas hors de portée. En revanche, les laboratoires sont très majoritairement dirigés par des hommes. Le taux de féminisation est d'environ 30 %, avec des contrastes significatifs : 10 % en Sciences et Technologies ; 45 % en Sciences humaines et sociales, 30 % en Biologie, Santé et Environnement. De la même façon, les UFR, instituts et écoles de l'université de Caen Normandie ne sont dirigés qu'à 20 % par des femmes.

Les mesures proposées ci-dessous pour les trois prochaines années reposent sur ces éléments de diagnostic et visent à amoindrir autant que possible les déséquilibres et disparités constatés[4]. Ces mesures ont fait l'objet d'une concertation approfondie avec différents interlocuteurs et partenaires, notamment les représentants des organisations syndicales.

***

[4] La réflexion peut en outre prendre pour cadre élargi la vulnérabilité avérée des femmes (par comparaison aux hommes), aussi bien au niveau sanitaire que socio-économique. Voir sur ce sujet https://www.senat.fr/rap/r14-592/r14-5921.html

AXE 1

METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE EFFICACES EN MATIERE D'EGALITE F/H

Objectif général : établir un portage politique fort de la politique d'égalité et assurer l'appropriation et la mise en œuvre du plan dédié à l'égalité professionnelle F/H par tous les personnels et acteurs de l'établissement.

MESURE 1 – Une vice-présidence dédiée à l'égalité

Pour établir un portage politique efficace et assurer un fort soutien institutionnel à la politique d'égalité : **création d'une vice-présidence spécifique**, assurée paritairement par deux enseignants-chercheurs (une femme et un homme), **vice-présidence dotée d'un budget propre** (10 000 euros/an pour la première année d'exercice) et travaillant en étroite concertation notamment avec les vice-présidents du CA en charge des ressources humaines, avec la vice-présidente déléguée au sport, à la santé et à la qualité de vie et avec la Direction Générale des Services (DGS) et la DRH de l'université.

La vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne collaborera par ailleurs étroitement, sur la question de l'égalité F/H, avec les autres établissements de la ComUE, avec la déléguée départementale au Droit des femmes et à l'égalité, avec la direction régionale aux Droits des femmes et à l'égalité de Normandie et avec la chargée de mission aux Droits des femmes et à l'égalité F/H de la Ville de Caen, en vue de **renforcer les synergies locales et territoriales** en ce domaine ; elle travaillera en lien tout aussi étroit avec ses interlocuteurs du MESRI et au sein de la CPED.

Actions réalisées et en cours de réalisation.

MESURE 2 – Une Commission Égalité

Pour que la politique d'égalité professionnelle soit menée collectivement, en associant et en engageant l'ensemble de la communauté : **mise en place d'une Commission Égalité** composée de **référents désignés dans chaque composante et service** de l'université et intégrant des étudiants de différents secteurs disciplinaires[5]. Les discussions sur les modes de désignation des membres de la Commission Égalité sont engagées dans le cadre d'un groupe de travail récemment mis en place.

Missions de la Commission Égalité : décliner annuellement le plan pluriannuel dédié à l'égalité et constituer une instance de contrôle et d'évaluation de la réalisation progressive des actions programmées (réalisation qui sera régulièrement présentée dans le cadre des bilans d'activités de l'établissement devant le CA) ; diffuser les objectifs et le travail mené auprès des autres membres de la communauté ; former des groupes de travail spécifiquement dédiés à certaines actions du plan. Veiller au respect de la Charte Égalité.

[5] La constitution d'une telle Commission a été esquissée sous l'ancienne Présidence de l'université mais peu de référents Égalité ont été désignés.

La mise sur pied de la Commission Égalité se fera à partir de 2021 ; elle devra être constituée fin 2021.

MESURE 3 – Une Charte Égalité

Réécriture de la Charte Égalité votée en 2016 par l'université, en collaboration avec les représentants des organisations syndicales, avec nos interlocuteurs des « Ateliers du genre » (voir *infra*) et dans le cadre de la Commission Égalité.

Horizon de l'action : 2022.

MESURE 4 – Communication et concertation

De façon à informer l'ensemble des agents de la politique d'égalité de l'établissement, et à les associer à celle-ci : assurer la **diffusion la plus large de la Charte Égalité, du rapport de situation comparée F/H et des actions planifiées**. Tenir auprès des composantes et services de l'université, mais aussi avec les responsables pédagogiques et les responsables et directeurs administratifs, des **points d'information et de discussion réguliers.** Mener ce travail d'information et de concertation sur tous les sites, y compris « distants », de l'université.

Mettre en place une **plate-forme numérique** constituant un outil d'enquête, de concertation et de discussion, outil destiné à compléter des temps d'échanges ou assises qui pourront se tenir régulièrement (une fois le contexte redevenu propice aux rassemblements en chair et en os). Cette plate-forme sera également dotée d'une **« boîte à idées »** pour permettre à la communauté de formuler de façon libre, spontanée et ouverte des propositions concourant à l'égalité F/H. (*NB* : cette plate-forme ne sera pas spécifiquement dévolue à l'égalité F/H mais cette question fera partie de ses thématiques-clefs).

Calendrier : à partir de 2021.

MESURE 5 – Parité, égalité et vie citoyenne : le projet d'« Université ouverte »

Le thème de l'égalité F/H fera l'objet de **conférences-débats** conviant la communauté universitaire. Sur le modèle de la riche tradition de l'éducation populaire, une ***« Université Ouverte »*** accueillera régulièrement, sur la pause méridienne, l'ensemble des membres de la communauté universitaire intéressés à assister à une conférence de vulgarisation donnée par un chercheur ou une chercheuse de l'université (EC ou doctorant. e) et suivie d'un temps de débat. Ces séances seront préparées et animées par une équipe composée d'un EC, d'un personnel BIATSS et d'un ou une étudiant. e. Elles feront l'objet d'enregistrements numériques et d'une publication interne sous la forme d'un ouvrage. Les collègues BIATSS, dans le cadre des contraintes de services, pourront se joindre à l'Université ouverte sur leur temps de travail. **Le thème de la prochaine année universitaire *(2021-2022)* sera celui de l'égalité entre les femmes et les hommes**, questionné à partir de travaux de recherche relevant des disciplines les plus diverses ; les années suivantes, d'autres thèmes seront abordés, thèmes intéressant l'ensemble de la communauté universitaire et riches d'enjeux au regard de la vie citoyenne.

AXE 2

ÉVALUER, PREVENIR, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Quel bilan et quelle analyse des écarts de rémunération le rapport de situation comparée F/H dans l'établissement permet-il d'établir (cf. fig. 35-47) ? Qu'il s'agisse de la masse salariale ou des rémunérations, les écarts sont sensibles. Les femmes (52 % des effectifs) touchent 46 % de la *masse salariale* (42 %/39 % pour les EC ; 66 %/63 % pour les personnels BIATSS). En ce qui concerne les rémunérations, les calculs réalisés, pour les personnels titulaires, à partir de l'indice majoré médian, et les rémunérations annuelles médianes montrent que les écarts se creusent à mesure de l'avancée des carrières dans le temps, soit à partir de 40 ans, du moins pour les PU et PU-PH (avec un faible écart pour les maîtres de conférences [MCF]). Pour les personnels BIATSS titulaires, les inégalités, constantes, sont marquées, surtout en fin de carrière, pour les catégories B et C ; pour les personnels contractuels, les inégalités entre rémunérations annuelles médianes sont sensibles pour les catégories A au détriment des personnels féminins, à l'inverse de ce qu'on constate pour les catégories B et C.

Les écarts de rémunération engendrés par *l'attribution des primes* annuelles concernent principalement les personnels BIATSS, et avant tout les catégories A (fig. 50-53).

La *répartition des heures complémentaires (HC)* est fortement différenciée puisque 60 % des bénéficiaires sont des hommes (fig. 48). Un écart significatif mérite d'être souligné concernant les PU avec un faible taux de féminisation (23 %), les hommes concentrant en outre 75 % des rémunérations à ce titre.

L'analyse des montants perçus en application du *référentiel d'équivalences horaires* (fig.134-140) indique un écart léger pour les MCF (47 %/53 %). Il est en revanche très significatif pour les PU (24 %/76 %). Plus généralement, les femmes occupant en moyenne de « moindres » responsabilités (pédagogiques plutôt que de structures) bénéficient de moindres gratifications.

La distribution des *promotion*s montre quant à elle un écart important entre le nombre de collègues EC promouvables et celle des candidates effectives, cet écart s'accusant à mesure de l'avancée des carrières. Cette inégalité se retrouve également lorsqu'on compare promues et candidates. Pour autant, une politique volontariste de promotion locale, plus paritaire que celle des CNU, a permis en 2019 de renverser la tendance (fig. 88-90).

L'objectif général est donc d'aboutir à une réduction, sinon une disparition des inégalités constatées et de lutter contre les effets d'auto-exclusion.

MESURE 1 – Affiner le calcul des écarts de rémunération

Pour affiner le calcul des écarts de rémunération et se doter d'indicateurs encore plus précis sur cette question cruciale : **élaborer un outil de calcul des écarts de rémunération** (conformément au guide méthodologique fourni par le MESRI).

Calendrier : d'ici à 2022.

MESURE 2 – Politique d'attribution des primes

S'agissant de la politique d'**attribution des primes** : continuer à veiller au maintien règlementaire des primes pour les personnels enseignants, chercheurs et BIATSS de retour de congé maternité ; s'agissant des « primes » correspondant en réalité à la perception d'heures « référentiel » pour responsabilités collectives et administratives, renforcer la parité au sein des directions de composantes et laboratoires (voir *infra*).

Favoriser, dans la mesure du possible et dans le cadre réglementaire prescrit, **les opportunités d'attribution des primes aux personnels occupant les emplois les moins rémunérés** plutôt qu'aux cadres haut placés percevant les plus hauts salaires. Une plus grande équité des politiques indemnitaires entre l'ensemble des personnels favoriserait en effet les femmes, très nombreuses (75 %) parmi les catégories C. (***Dès 2021.)***

MESURE 3 – Politique d'attribution des promotions

S'agissant de l'**attribution des promotions** : d'une part, **veiller à ce que leur attribution soit**, dans toute la mesure du possible, **paritaire,** notamment en corrigeant si besoin, pour les EC, leur attribution par les CNU ; d'autre part : **prendre en considération la parentalité dans l'évaluation de l'activité de recherche des EC,** et notamment dans l'évaluation de leur production scientifique, en ajoutant à la période d'activité évaluée une année par enfant. Cette prise en considération de la parentalité et de ses conséquences bénéficiera en premier lieu aux femmes ; à plus long terme, elle doit inciter les hommes enseignants-chercheurs à prendre davantage de congés-paternité ou parentaux, ce qui, *in fine*, bénéficiera également aux femmes.

NB **: Au vu des conséquences très dommageables de la crise pandémique actuelle et des périodes de confinement sur l'activité de recherche et la production scientifique des femmes, la pris en compte des responsabilités parentales dans l'évaluation des carrières des chercheuses est un point de vigilance essentiel**. En effet : « À long terme, les perspectives de carrière des chercheuses risquent d'être fortement impactées. Une réduction, voire une absence de soumission d'articles pendant le confinement, se traduira par des baisses de production scientifique dans deux ou trois ans. Il est fort probable qu'à ce moment-là, les instances d'évaluation des chercheuses en vue des promotions ne tiendront pas compte de la baisse de productivité pendant le confinement, tant cela semblera loin dans le passé. L'écart existant entre hommes et femmes dans les promotions vers le grade de professeur pourrait ainsi se creuser[6]. »

MESURE 4 – Favoriser la progression de carrière des femmes

Favoriser la progression de carrière des femmes en organisant des formations, des entretiens de suivi de carrière. (***Dès 2022.)***

[6] Stéphanie Chasserio et Helen Bollaert, « Covid-19 : pourquoi cette crise peut creuser les inégalités entre chercheuses et chercheurs », *The Conversation*, 3 septembre 2020. En ligne : https://theconversation.com/covid-19-pourquoi-cette-crise-peut-creuser-les-inegalites-entre-chercheurs-et-chercheuses-143334 [Consulté le 22 février 2021].

MESURE 5 - Favoriser le recrutement des femmes aux postes de PU (Voir *infra)*

AXE 3
GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, AUX GRADES ET AUX EMPLOIS

Le rapport de situation comparée F/H montre que le taux de féminisation des EC est fortement contrasté en fonction des sections CNU à l'université de Caen, comme il l'est au niveau national (fig. 16, 19 & 21). S'il est notamment comparativement plus élevé en Langues et Littératures (71 % contre 63 % au niveau national), ainsi qu'en Droit et Sciences politiques (55 %/45 %), il est beaucoup plus faible en Sciences de la terre (8 %/29 %), en Mathématiques et informatique, ainsi qu'en Physique (respectivement 13 %/23 % et 13 %/22 %).

Par ailleurs (et alors que pour les MCF et MCH-PH, elle s'élève à 47 à 48 %, contre 45 % au niveau national), la part des femmes parmi les PU et PU-PH n'atteint que 22 à 23 % (contre 26 % au niveau national) avec des différences marquées selon les groupes CNU, comparables à celles évoquées plus haut. C'est là une raison essentielle des écarts de rémunération constatés plus haut, et un point de vigilance crucial.

Pour autant, aucun effet de ségrégation général n'est observé pour les *candidatures* aux postes d'EC, strictement paritaires en 2019 ; pour les *recrutements*, avec un taux de féminisation de 56 %, la part des lauréates est proportionnellement supérieure à celles des lauréats. Mais, à l'inverse, l'attribution, certes irrégulière dans le temps, des congés pour recherche et conversion thématique [CRCT] (18 % de femmes en 2019), et plus encore des délégations auprès du CNRS (0 % en 2018 et 2019), marque d'importantes disparités entre femmes et hommes (fig. 126-133).

Pour les personnels BIATSS (fig. 17-18), de forts contrastes peuvent être observés suivant les BAP (8 % en BAP C et 91 % en BAP J, notamment) et les catégories d'emploi (56 % pour les catégories A et 75 % pour les catégories C). L'évolution des lauréats de concours (fig. 84-85) marque une baisse importante depuis quelques années (83 % de femmes en 2015, 50 % en 2019), comme le taux de féminisation observé pour les détachements et mutations (entre 70 et 100 % en 2015-2017, 23 % depuis deux années, cf. fig. 86) ainsi que pour les départs à la retraite (entre 60 et 83 % en 2015-2018, 48 % en 2019, fig. 104).

L'objectif général, là encore, est de réduire contrastes et disparités.

MESURE 1 – Une parité rigoureuse des COS et jurys de sélection

Continuer à veiller au strict respect de la parité dans les comités de sélection (COS) **et autres jurys de recrutement et de concours**, ainsi que dans la répartition des présidences (et vice-présidences) de ces comités et jurys. **Continuer à sensibiliser et informer les COS et jurys de recrutement** en leur adressant régulièrement et aux moments-clefs des campagnes de recrutement un message-type rappelant les dispositions réglementaires ; n'accepter qu'en toute dernière extrémité les demandes de dérogation en matière de parité.

Calendrier : dès la campagne 2022.

MESURE 2 – Favoriser l'accès des femmes au corps des PU

Dans le même esprit et selon des modalités semblables, **l'accès des femmes au corps de PU** sera favorisé par des **campagnes d'information auprès des COS**, de façon à vérifier leur stricte parité et à encourager le recrutement d'enseignantes-chercheuses dans les secteurs les moins féminisés. **Augmenter la proportion des femmes PU pour la porter à l'horizon 2025 à 35 %** sera un objectif de l'établissement, porté par une politique volontariste.

Dès la campagne de recrutement 2022.

MESURE 3 – Politique d'attribution des CRCT

L'**attribution de CRCT aux femmes ayant été en congé maternité ou parental** sera un levier privilégié pour soutenir la reprise de leur activité de recherche. Ce critère d'attribution, prévu par la circulaire ministérielle du 31 janvier 2017 relative à ce sujet, mérite d'être pris en considération tout à la fois par les CNU et les établissements, lorsqu'ils attribuent les CRCT au titre de leur contingent local. Les vice-présidents délégués à l'égalité seront ainsi associés aux discussions de la Commission Recherche lors de l'attribution des CRCT ; un contingent de CRCT pourra par ailleurs être réservé chaque année à des femmes ayant été en congé maternité et proposant un projet de recherche, de HDR ou de reconversion thématique pertinent et porteur[7].

Calendrier : dès 2021 pour l'association des VP, à compter de 2022 pour la seconde action.

MESURE 4 – La parité, par une gouvernance paritaire.

43 % de femmes (40 % du volume horaire) sont chargées de responsabilités collectives mais peu exercent des responsabilités qui leur assurent des heures « référentiel » et/ou des primes conséquentes. Elles sont, en effet, bien représentées dans les responsabilités et missions pédagogiques (44 % – ces responsabilités constituant 75 % des charges administratives) mais fortement sous-représentées pour les responsabilités institutionnelles et de structures (26 %) et pour l'animation, l'encadrement et la valorisation de la recherche (28 %). À titre d'exemple, les directions de laboratoires et de composantes sont respectivement assurées à 70 % et 80 % par des hommes.

De manière à **favoriser l'accès des femmes aux emplois de direction,** les directions de composantes et laboratoires seront incitées à mettre en place un **système de gouvernance** (fondé sur la co-responsabilité ou sur l'alternance) **paritaire**. Promouvoir la parité par une gouvernance paritaire sera un objectif phare de l'établissement, guidé dans ce domaine par une **« vision 50/50 ».**

Dès 2021.

[7] Un point de vigilance consistera néanmoins à vérifier que ces mesures n'aboutissent pas à éloigner davantage les femmes de leur environnement professionnel suite à un congé-maternité ; des actions d'information seront notamment menées à ce sujet auprès des équipes pédagogiques.

MESURE 5 – Des manifestations et des recherches pour promouvoir la mixité des métiers

De façon à **favoriser la mixité des métiers et à faciliter l'accès des femmes aux carrières et aux secteurs sous-féminisés**, différentes formes de communication et de réflexions seront mises en place (la « ségrégation horizontale » apparaissant forte à l'université dans les secteurs scientifiques), **en synergie avec les activités culturelles et les activités de recherche** de l'université :

• Dans le prolongement d'actions telles que l'**exposition « Les découvreuses anonymes »** organisée avec le réseau d'associations étudiantes *AnimaFac* à la bibliothèque Madeleine Brès (sur le campus 2), d'autres expositions seront réalisées, en partenariat avec le service commun de la documentation (SCD) et la vice-présidence déléguée à la Culture de l'université.

• Des **« portraits de chercheuses »** seront réalisés et mis en exergue sur le site de l'université, portraits donnant toute sa place à l'évocation de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, aux témoignages d'éventuelles discriminations ou difficultés rencontrées, mais aussi (et surtout) aux contributions propres~~,~~ aux parcours et aux engagements des femmes chercheuses.

• Un cycle de conférences sera proposé dans le cadre d'un séminaire de Master 2 **« Femmes en sociologie »** au sein de l'UFR *Humanités et Sciences sociales*, séminaire que toute personne intéressée de l'université pourra suivre, en totalité ou en partie (***2021***). Il sera élargi les années suivantes à l'ensemble des autres disciplines intéressées. L'ensemble pourra ensuite donner lieu à une publication aux Presses universitaires de Caen.

• Une réflexion en profondeur sur la question des stéréotypes liés aux genres sera menée en articulation avec les **« Ateliers du genre »** présents à l'université de Caen depuis plusieurs années et poursuivant leurs activités (voir la présentation et le programme ***2021*** en annexe n° 3). D'autres travaux et programmes de recherche réalisés sous le prisme du genre sont prévus à l'université de Caen, tel qu'un **colloque consacré à la féministe Françoise d'Eaubonne** en ***2022***, colloque co-organisé par l'équipe de recherche CERReV et par l'IMEC.

• Un projet financé intitulé **MixPrim,** porté par Anne Schneider, s'articule autour de la mixité professionnelle dans le domaine de la petite enfance ; il vise à exploiter et diffuser les résultats des recherches sur les normes sociales de mixité professionnelle dans le secteur de la petite enfance (annexe n° 4).

• En ***2023*** sera menée une **enquête**, prolongeant et actualisant celle réalisée par C. Lemarchant dans le cadre de sa mission Égalité F/H en 2014, **sur les taux de féminisation des différentes filières proposées par notre université**, les choix de formation des néo-bacheliers et leur trajectoire universitaire sous le prisme du genre.

• Enfin, conformément aux instructions de la circulaire ministérielle en date du 15 janvier 2021, ***dès la rentrée 2021***, un **module obligatoire de 18 heures sur l'égalité filles/garçons sera intégré à la formation des étudiants du master MEEF** (assuré à l'INSPE), étudiants se destinant à enseigner dans le secondaire.

AXE 4

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Les données dont nous disposons au sujet des *congés pour raison de santé* (congés maladie, longue maladie, longue durée, grave maladie, accident du travail et maladie professionnelle, cf. fig.141-144) indiquent un écart important, puisque le taux de féminisation est de 70 % (pour 52 % de femmes dans l'ensemble des personnels). Il est significatif à la fois pour les personnels BIATSS (73 % alors que les femmes représentent 66 % des effectifs BIATSS) et plus marqué pour les catégories A (67 %/56 %) et pour les EC (60 %, pour 42 % de femmes parmi les EC, et plus marqué pour les MCF : 76 %/47 %). Les mêmes écarts s'observent, sans surprise, pour les *congés pour accueil d'enfant* (congés maternité, paternité, adoption, fig. 145-147) avec un taux de féminisation de 79 %. Notons également, concernant le *temps partiel*, que celui-ci est très majoritairement féminin (taux de féminisation de 84 % pour les personnels BIATSS, dont 95 % pour les catégories C ; 16 % pour les EC, cf. fig. 118-122).

On peut aussi souligner, au vu d'enquêtes récentes[8] et de constats tout empiriques, combien l'actuelle crise liée à la pandémie de Covid-19 a creusé les inégalités entre chercheuses et chercheurs, le poids des responsabilités familiales (suivi scolaire, garde et soin des enfants en particulier) ayant surtout pesé sur les premières. Cette crise a ainsi fortement affecté l'activité de recherche des femmes, avec des risques de conséquences à plus long terme (la baisse de la recherche et de la production scientifique pendant les périodes de confinement devant nécessairement amener ensuite une diminution des publications).

MESURE 1 – Sécuriser les femmes enceintes par une politique responsable de remplacement des congés-maternité

De façon à **sécuriser les femmes enceintes**, une vigilance particulière sera accordée aux congés maternité.

• Tout d'abord, s'agissant des enseignantes-chercheuses[9], **il sera strictement veillé au respect de l'application des dispositions prévues par la circulaire ministérielle du 30 avril 2012 :** concernant les décharges de service auxquelles le congé-maternité donne droit, le maintien des primes et le fait que les congés annuels et vacances universitaires ne doivent pas, si elles correspondent à la période du congé, se substituer à celui-ci, qui peut alors être reporté. Ces dispositions sont réglementaires mais les collègues concernées n'en sont en effet pas toujours précisément informées.

[8] Voir notamment Stéphanie Chasserio et Helen Bollaert, « Covid-19 : pourquoi cette crise peut creuser les inégalités entre chercheuses et chercheurs », *The Conversation*, 3 septembre 2020. En ligne : https://theconversation.com/covid-19-pourquoi-cette-crise-peut-creuser-les-inegalites-entre-chercheurs-et-chercheuses-143334 [Consulté le 22 février 2021].

[9] Voir sur ce sujet crucial Olivia Bui-Xuan, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheures depuis la circulaire du 30 avril 2012 », *La Revue des Droits de l'homme* [en ligne], n° 12, 2017 : https://journals.openedition.org/revdh/3133 [Consulté le 2 janvier 2021].

• Ensuite, est désormais affirmé par l'établissement le **principe du remplacement des personnes en congés-maternité** (enseignantes ou personnels BIATSS), **selon nécessité de service et à la demande des composantes ou services concernés**.

• **Un volant budgétaire annuel sera prévu par l'établissement pour leurs remplacements**, de façon à ce que des demandes de remplacement « au fil de l'eau », aussi justifiées qu'elles soient, ne puissent pas se trouver refusées pour des raisons budgétaires. Des *heures « référentiel »* seront aussi prévues sur ce volant budgétaire pour le **suivi des activités** des EC parties en congé-maternité : correction de copies, surveillances d'examens… Les collègues effectuant ces tâches pourront ainsi compter sur une prise en considération effective de celles-ci dans leur rémunération, de sorte que la réalisation de ces tâches ne dépendra plus de la bonne volonté des uns et des autres. Les enseignantes en congés-maternité en seront tranquillisées et pourront, sans sentiment de culpabilité, se consacrer pendant cette période à leur maternité.

• **L'impact des congés-maternité et congés parentaux sur les activités de recherche sera pris en considération** lors des évaluations ou demandes de promotion des EC, voir *supra*.

Calendrier : à compter de 2022.

MESURE 2 – Une politique de soutien à la parentalité

Un soutien à la parentalité est déjà assuré à l'université de Caen par la présence d'une **crèche de l'université** sur les campus 1 et 2 de l'université (il s'agit d'une crèche associative, nommée « Centre de la Petite Enfance, qui accueille, à l'échelle des deux campus, une centaine d'enfants), mais aussi par la présence d'une crèche (d'une dizaine de places) présente à l'INSPE.

De manière à **renforcer le soutien de l'université à la parentalité**, sera élaboré par l'établissement et diffusé auprès de tous les agents un **« Guide des parents »** récapitulant les droits des agents lors de l'arrivée d'un enfant (sur le modèle du guide rédigé par l'INRIA), mais leur rappelant aussi quelles possibilités locales s'offrent à eux en matière de modes de garde des jeunes enfants.

Sera également amorcée une **réflexion sur la mise en place des formes de garde et d'accompagnement ponctuels (ou d'urgence)** afin de permettre la reprise d'activités, telles que colloques et conférences, pour les parents en charge de jeunes enfants (qui pourraient par exemple bénéficier d'un forfait de garde d'un maximum de 35 heures/an).

MESURE 3 – Favoriser une organisation du temps de travail plus flexible

L'établissement favorisera l'**adaptation et la flexibilisation de l'organisation du temps de travail pour les parents de jeunes enfants ou d'enfants en situation de handicap**, en permettant notamment le recours partiel au télétravail ou la flexibilisation des horaires de travail.

Seront également diffusées informations et réflexions sur des modes d'incitation au don de jours de repos (RTT, congés annuels) à un agent public aidant familial ou avec un enfant malade par l'un de ses collègues de l'établissement (voir le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015).

MESURE 4 – Accompagner la menstrualité sur le lieu de travail

Un **accompagnement de la menstrualité** doit être mis en place prochainement sur les campus de l'université de Caen grâce à la coopération de l'université avec le CROUS : dans les distributeurs du campus seront mis à disposition, à prix coûtant, des produits de protection périodique de bonne qualité et éco-responsables, compatibles avec les objectifs de développement durable de l'université. Parallèlement, une initiative associative du collectif SangSationnel est soutenue par l'établissement, initiative dont l'objet vise à installer des distributeurs de protections périodiques gratuites, de façon à lutter contre la précarité menstruelle (notamment et surtout chez les étudiantes). Ces initiatives seront prolongées et amplifiées par les actions de lutte contre la précarité menstruelle annoncées le 23 février par la ministre de l'ESRI, actions dont l'université accompagnera le déploiement.

AXE 5

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, LES AGISSEMENTS ET DISCOURS SEXISTES

Force est de constater que dans la société comme à l'université, malgré des avancées significatives, les inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes se manifestent notamment sur le terrain des violences sexistes et sexuelles. Ces violences sont parfois à l'origine de dégâts médicaux qui peuvent altérer la santé tant corporelle que mentale des femmes, et ceci de manière irréversible. Elles contribuent grandement à la vulnérabilité des femmes en milieu professionnel et par voie de conséquences aux écarts F/H dans les évolutions de carrière. Ce sera donc un sujet sur lequel l'université de Caen sera particulièrement vigilante, de façon à faire respecter la dignité et l'intégrité des personnes.

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

La **mise en place d'un dispositif plus efficace de repérage, de traitement et de suivi des discriminations, actes de violence et de harcèlement** est une priorité pour l'établissement. Existait jusqu'à présent une Cellule Harcèlement (composée du vice-président en charge des ressources humaines, d'un conseiller Prévention, d'un personnel du SUMPPS, d'un membre de la direction des affaires juridiques [DAJI], et contactée par le biais d'une adresse électronique [informationharcelement@unicaen.fr]), mais qui s'est avérée insuffisamment efficace. Un **groupe de travail** sera rapidement mis en œuvre pour déterminer le périmètre, la composition et le fonctionnement d'un nouveau dispositif destiné à permettre le signalement de propos et actes discriminatoires, relevant du harcèlement ou de violences. Il apparaît d'ores et déjà nécessaire que des personnes ayant une formation à la fois juridique et à la victimologie soient présentes au sein de ce nouveau dispositif, pour assurer un bon aiguillage des victimes et un suivi efficace des actions enclenchées. Cette action sera également menée en lien avec les associations locales d'aide aux victimes. Ce nouveau dispositif s'appliquera, sous des formes différenciées et adaptées, tant pour les actes commis entre pairs (entre collègues ou entre étudiants, avec une attention particulière au cyber-harcèlement sur les réseaux sociaux) que pour ceux commis dans le cadre d'une relation hiérarchique.

L'**accompagnement et le suivi psychologique des victimes** seront renforcés en lien avec le SUMPPS (Service universitaire de médecine Préventive et Promotion de Santé), service prioritairement tourné vers les étudiants, mais dont les compétences en la matière pourront être sollicitées, et en lien avec le Service de Médecine de Prévention du Personnel de l'université de Caen Normandie (SMPP). Les victimes de violence et /ou harcèlement sexiste ou sexuel devront bénéficier d'une protection fonctionnelle, en plus d'une prise en charge médicale et psychologique.

Calendrier : dès 2021.

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

De façon à prévenir les agressions et lutter contre le sentiment d'insécurité qui peut régner en certains endroits isolés et à certaines heures sur le campus, une **marche exploratoire des femmes**, pilotée par une équipe-projet, sera organisée sur le campus 1 au ***printemps 2021***.

Voir en annexe n° 5 la fiche-projet de cette action.

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

La **sensibilisation aux discriminations, aux violences sexistes et au harcèlement** sera une autre priorité de l'établissement, assurée par des **campagnes régulières d'information et de sensibilisation**.

Une **formation à la communication non sexiste** sera intégrée dans le plan de formation 2022 des personnels ; des actions seront programmées et largement diffusées notamment à l'occasion du **8 mars** (journée internationale des droits des femmes) et du **25 novembre** (journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes).

La lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences à caractère sexuel sera inscrite dans la **Charte Égalité** de l'université.

Une réflexion de fond visant à déconstruire les stéréotypes de genres est menée depuis plusieurs années à l'université de Caen par les Ateliers du genre (voir supra) ; cette réflexion sera intégrée en amont dans la formation des étudiants par la création à la rentrée 2022 d'une **UE facultative et pluridisciplinaire d'« Études sur le genre »,** intégrée dès la L2 et la L3 dans l'UE d'ouverture des formations proposées par différents départements. (Voir la fiche présentative de cette UE en annexe n° 6).

CONCLUSION

C'est ainsi en s'appuyant sur une politique volontariste et en menant des actions pragmatiques et concrètes selon les différents axes indiqués que l'université de Caen Normandie s'emploiera, au cours des trois prochaines années, à réduire les inégalités et à résoudre les problèmes constatés ; mais c'est aussi en menant parallèlement diverses actions de prévention et de sensibilisation, et ce très en amont : non seulement des formations et des actions de sensibilisation et d'information seront développées auprès des personnels de l'université et incluses dans le plan de formation professionnelle de celle-ci, mais cette sensibilisation sera aussi menée auprès des étudiants. Ceux-ci seront invités à réfléchir plus avant aux inégalités historiques et persistantes F/H et aux questions liées au genre, par le biais d'une UE libre transversale et pluridisciplinaire, mais aussi en étant, à partir du niveau master, associés à différents séminaires et projets de recherche articulés autour de ces questions. À l'université de Caen Normandie, se comptent déjà de nombreux étudiants de master travaillant, dans le département de Sociologie de l'université en particulier, sur de telles questions ; un renforcement de l'encadrement doctoral, par le biais du recrutement d'un PU compétent à encadrer des thèses dans ces domaines, permettrait de développer davantage cet axe de recherche déjà dynamique au sein de l'université. Quand les contraintes de la politique d'emploi la rendront possible, la création d'un poste transversal d'EC spécialiste des questions liées à l'égalité F/H est une autre perspective qui permettrait d'inscrire davantage ces problématiques dans la formation des étudiants.

Par cette politique d'égalité menée activement, l'université de Caen Normandie vise donc à lever les différents freins préexistants afin d'amener à une véritable et pleine égalité professionnelle F/H, en développant la coordination et la stratégie et en s'appuyant sur un portage politique fort, doté de moyens, de volonté et de compétences. À cette politique volontariste, le présent plan dédié à l'égalité professionnelle F/H aura permis de donner un horizon pluriannuel clair : il aura constitué pour notre établissement une contrainte stimulante et féconde, qui l'aura engagé dans la programmation rigoureuse d'actions échelonnées dont les effets et les résultats seront évalués tout aussi rigoureusement et régulièrement, au cours des trois prochaines années.

Signatures

***

ANNEXES

n° 1 — *Charte Égalité Unicaen*

n° 2 — *Bilan d'activités 2019 (sur la question de l'égalité F/H)*

n° 3 — *Présentation et programme des « Ateliers du genre »*

n° 4 — *Projet MixPrim*

n° 5 — *Fiche-projet sur la marche exploratoire*

n° 6 — *Fiche présentative de l'UE « Études sur le genre »*

ANNEXE 1

CHARTE « EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES »

Adoptée par le Conseil d'Administration du 13 mai 2016

Par cette charte, l'Université s'engage sur le principe suivant : Faire de l'égalité entre Femmes et hommes une volonté permanente de l'Université de Caen Normandie.

Définitions préliminaires

Égalité. Dans des sociétés démocratiques, l'égalité est un principe formel, une valeur fondamentale, le but à atteindre (« passion des sociétés démocratiques », disait Tocqueville), qui s'accorde sur un principe mathématique : une personne= une voix. Toute la question réside dans la différence entre égalité formelle (renvoyant à la loi) et égalité réelle. Histoire et anthropologie nous montrent en effet que l'égalité n'est pas naturelle : elle est à construire. Elle est un mouvement, une marche.

Équité. L'équité comporte une dimension plus morale. Elle prend en compte les faits, la réalité, en vue de l'égalité mais définit des règles d'un point de vue éthique plus que juridique. Cette notion renvoie à une définition éthique, philosophique et politique de ce qui est juste et injuste dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun, chacune.

Mixité. La mixité renvoie à une organisation matérielle, voire spatiale de rencontre entre les sexes. À l'origine, elle signifie co-éducation des filles et des garçons et désigne l'instruction et l'éducation dispensées en commun aux filles et aux garçons. Elle est une conquête récente, d'une quarantaine d'années : pendant très longtemps, le principe de séparation a primé et la non-mixité a été un principe d'organisation de la cité. Il est le plus souvent admis que la mixité exprime l'égalité.

Parité. La parité est une notion davantage comptable et signifie nombre équivalent de filles et de garçons, de femmes et d'hommes dans un groupe, un lieu. Autrement dit : 50 %/50 %. Au départ perçue comme un moyen pour réaliser l'égalité, elle a fait débat. Elle est d'abord une mesure politique, telle la Loi de 2000 instaurant l'égalité sexuelle par la parité dans la représentativité politique. Récemment, cette notion a migré de la sphère politique à la sphère sociale et professionnelle (cf. représentativité des femmes dans les CA de grandes entreprises, responsabilité sociétale des entreprises, des organisations).

En vue de promouvoir l'égalité entre les Femmes et les hommes, l'Université de Caen Normandie s'engage à :

– assurer l'égalité de droit et l'équité dans le traitement des opportunités entre les hommes et les femmes sur tous les aspects de la carrière des personnels de l'Université, qu'il s'agisse des personnels administratifs, techniques, de l'enseignement, ou de la recherche ;

– assurer l'égalité de droit et l'équité au sujet des parcours des étudiant-e-s et usagers de l'Université en étant attentif à la dimension relationnelle et à leur vie quotidienne ;

– améliorer la mixité sexuée dans les différents types d'emplois ;

– améliorer la mixité sexuée des étudiant-e-s dans les formations dispensées ;

– lutter contre toute forme de sexisme, de violence et de harcèlement ;

– assurer une prise en compte de la parentalité dans l'organisation du travail.

Pour ce faire, l'Université s'engage sur différents aspects :

Gouvernance :

– faire un point annuel aux différents conseils et comités (CA, CFVU, CR et CHSCT) sur l'application de la charte ;

– établir des recommandations aux différents acteurs de l'Université (féminisation des noms de métiers, titres et fonctions, mixité des jurys, des commissions ; lutte contre le sexisme ordinaire) ;

– diffuser au plus grand nombre la politique volontariste de l'établissement ;

– confier la mission égalité hommes - femmes à un-e ou deux chargé-e-s de mission sous la responsabilité d'un ou une vice-président-e, qui disposent d'une ligne budgétaire pour la mise en œuvre des actions définies par le Conseil d'administration.

Politique RH :

– établir et publier des statistiques sexuées annuelles sur les personnels, les candidatures et les recrutements, ce qui se fait notamment dans le cadre du bilan social annuel ;

– rappeler que les jurys sont composés d'au moins 40 % de femmes ou d'hommes, conformément à la loi de 2011 et 2013. Pour les jurys de BIATSS, la proportion est de 50 % ;

– faire connaître les décisions de l'établissement à propos de congés de maternité et parentaux ;

– établir un objectif minimum de 40 % de femmes ou d'hommes dans les prochains Conseil d'administration de l'Université.

Recherche :

– favoriser la parité entre hommes et femmes dans l'attribution des CRCT ;

– pour les enseignantes-chercheuses : prendre en compte le nombre effectif d'années de recherche (enlever une année de recherche par enfant) lors des évaluations ;

– promouvoir et diffuser les recherches sur le genre.

Enseignements et population étudiante :

– produire et diffuser les statistiques sexuées au sein de chacune des composantes ;

– assurer un travail de sensibilisation auprès des étudiants-es sur ce thème ;

– valoriser et promouvoir les enseignements sur le genre.

ANNEXE 2

RAPPORT D'ACTIVITE 2019-2029
DE L'UNIVERSITE DE CAEN NORMANDIE

3.3.2 Cohésion de la communauté

3.3.2.1 Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Les actions de prévention du harcèlement et des violences faites aux femmes s'inscrivent dans une démarche globale. Notre établissement dispose d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre établissement dispose d'un Espace écoute risques psychosociaux depuis 2012 dont la mission est d'identifier les situations de souffrance collective au travail, de permettre leur analyse et de favoriser leur résolution.

L'université de Caen Normandie s'est dotée en 2016 d'une cellule contre le harcèlement dont l'objectif est de diffuser les informations relatives au harcèlement, de prévenir les situations de harcèlement et d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des victimes, témoins de harcèlement au sein de l'établissement. Par ailleurs, les personnels peuvent rencontrer une psychologue du travail, et les étudiants peuvent rencontrer les psychologues du SUMPPS dont la quotité de temps est passée de 1,5 à 2 ETP en 2016. Des actions de formation et de sensibilisation sont portées par la Direction de la prévention : formation des personnels « gestion de conflit », « comment animer une équipe », sensibilisation des assistants de prévention aux Risques psycho-sociaux, diffusion des circulaires contre le bizutage auprès des directeurs de composantes et des associations étudiantes, mise en place de campagne de communication spécifique sur le bizutage et le harcèlement au travail.

Les actions menées en 2019-2020

– 15 novembre 2019 : avec le SCD, thématique : femmes et football, amphi Daure, film *Little Miss Socker* et débat

– 25 novembre 2019 : avec la DDCS et la déléguée départementale aux droits des femmes : soirée de prévention et d'information sur les violences faites aux femmes en lien avec le Grenelle des violences conjugales (Film et débat, 3 invités) 400 personnes présentes

– 27 novembre 2019, MRSH : journée d'études : restitution finale des travaux de recherches du RIN « mixité professionnelle » : groupe de recherches MIXPRIM : journée ouverte à tous, partenaires, étudiants, personnels

– 21 janvier 2020 : Colloque Femmes et Sciences : organisation association femmes et sciences

– 6 mars 2020 : Organisation de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, centrée sur l'axe « Femmes et culture » : participation de classes de lycée (trois classes du lycée Malherbe), de partenaires culturels extérieurs (une dizaine), d'étudiants et renforcement des liens avec le rectorat

Plan d'action de lutte pour l'égalité Femme/Homme (F/H)

– Présentation à toutes les directrices et à tous les directeurs de composantes du plan de lutte pour l'égalité F/H : 14 janvier 2020

– Mise en place du rapport de situation comparée sexué : création des indices de comparaison F/H, réunion avec les services RH, document relatif aux indices, transfert de plan de situation comparée : de mars à juillet 2020, les données doivent être finalisées pour décembre 2020

– Inscription explicite du respect de l'égalité F/H et de la lutte contre les discriminations dans les protocoles étudiants concernant l'organisation de soirées (dossier de transmission à déposer avant une manifestation étudiante (effet de sensibilisation)

– L'université a obtenu le financement de 6 000 euros suite à un appel à projet porté par la chargée de mission pour la valorisation et la diffusion d'un plan d'actions et de créations de ressources de formation : power point, capsules vidéos, plaquette d'information, formations complémentaires sur demandes, etc. : un groupe de travail issu du projet de recherche MIXPRIM a été créé (5 personnes) pour la mise en place de ce plan, le lancement du projet a été fixé au 25-09-2020

– Formation de 3 heures obligatoire à l'INSPÉ chaque année : « Égalité H/F » qui concerne tous les stagiaires second degré

– Groupe de travail « climat scolaire et égalité» 2019 (INSPÉ)

– Élection au conseil d'administration de la CPED en 2019 de la chargée de mission, en représentation de l'université de Caen-Normandie qui est adhérente à la CPED

– Sollicitation janvier 2020 pour analyse et accompagnement d'étudiantes/sexisme (IUT info-com) : réunions avec les étudiants, réunion avec l'équipe enseignante

– Informations faites aux étudiants dans plusieurs composantes à la rentrée 2020 sur le sexisme, le harcèlement, l'égalité : réunion d'harmonisation et de mutualisation sur ces sujets avec plusieurs départements (informatique, info-com de l'IUT Grand Ouest Normandie)

Rayonnement régional (4 actions en cours)

– L'université s'est engagée dans le cadre de la Convention régionale 2019/2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif qu'elle signera en novembre 2020

– Commande, rentrée 2020, de la déléguée départementale pour l'égalité de l'Orne pour un mémoire d'une étudiante ou d'un étudiant sur les pratiques culturelles et sportives des femmes à partir d'une enquête qualitative et quantitative dans la commune d'Argentan, dans le cadre des politiques de la ville (QPV). Un étudiant de Médiation culturelle s'est positionné.

– Réunions avec le SGAR Normandie et la déléguée départementale de l'Orne (plan de recherches sur les pratiques culturelles des femmes dans l'Orne, politique de la ville)

– Réunions rentrée 2019 avec l'association l'Étape de Vire : étude sur les pratiques sociales et culturelles des femmes à Vire (stagiaire)

3.3.2.2 Lutte contre toutes les formes de discrimination

Deux journées de lutte contre l'homophobie et la transphobie ont été organisées les 1er et 2 octobre 2019 :

– 1er octobre : projection du film *Tremblements de* Jayro Bustamente, mise en voix d'extraits de pièces de Jean-Marie Besset par les étudiants du Master Médiation culturelle et enseignement de l'INSPÉ. Débat avec Jean-Marie Besset, auteur dramatique, des étudiants et des membres LGBTI du Calvados

– 2 octobre : Projection du documentaire *Bleu, Blanc, Rose* de Yves Jeuland en présence du réalisateur. Débat

ANNEXE 3

PRESENTATION ET PROGRAMME DES « ATELIERS DU GENRE »

Les Ateliers du Genre ont pour vocation d'animer un espace de travail et d'échange autour du genre dédié aux étudiant.e.s, doctorant.e.s et jeunes chercheur.e.s en sciences humaines et sociales. Il s'agit de valoriser les approches féministes du genre, en tant que principe de différenciation et de hiérarchisation des sexes, des sexualités, et des valeurs et des représentations qui leur sont associées.

Équipe organisatrice : *Lígia Andrade, Jean-Baptiste Bonjean, Camille Frémont, Camille Gourdeau, Lucile Hertzog, Noémie Moutel, Pauline Seiller*

http://www.unicaen.fr/recherche/mrsh/adg

PROGRAMME 2019-2020

- Mercredi 27 novembre 2019-
18h30-20h30 / Salle des Actes MRSH
À quoi sert le Genre ?
Introduction au concept de genre, présentation du programme de l'année et de la charte anti-sexiste, en partenariat avec les syndicats SL et Sud Éduc.

- Lundi 13 janvier 2020 -
13h30-15h30 / Salle des Actes
Marion Charpenel, « Représentations partagées du passé et conflits mémoriels. Sociologie des souvenirs féministes en France ».
Élise Lemercier et Élise Palomares, « La question raciale dans les mouvements de femmes. Le cas des femmes leaders de la vie publique à Mayotte ».

- Samedi 21 mars 2020 -
14h-16h/ Théâtre d'Hérouville
Ève Meuret-Campfort, « Sociologie des femmes au travail et du féminisme : mondes féminins de résistance à l'usine », séance en partenariat avec la Comédie de Caen.
20h30 *Longwy-Texas,* conférence-performance de **Carole Thibaut** (Centre Chorégraphique National de Caen en Normandie, Halle aux Granges), dans le cadre du week-end de performances intitulé *L'internationale Féministe*.

PROGRAMME 2021

- Jeudi 4 février 16h -
Damien Trawalé, « Intersectionnalité : de quoi parle-t-on ? », en collaboration avec le séminaire Pratiques et Pensées de l'émancipation (à distance).

- Mercredi 10 février 13h -
Mounia El Kotni, « Notre corps, nous-mêmes : une expérience intime, un outil collectif » (à distance).

- Mercredi 10 mars 15h -
Eugénie Le Bigot, « Observer le genre dans l'espace public en géographie. Retours de terrain » (Salles des Actes, MRSH).

- Lundi 12 avril 17h -
Sarah Rétif, « Pratiques d'engagement de femmes issues des migrations en quartier populaire », en partenariat avec la *Comédie de Caen* (Théâtre d'Hérouville).

ANNEXE 4

PROJET MIXPRIM

Valorisation et diffusion des recherches MIXPRIM
(mixité professionnelle dans les métiers de la petite enfance)

Porteuse du projet : Anne Schneider

Le projet a été déposé, suite un appel à projet du MESRI en 2020, et a été retenu (5 universités retenues sur 54 projets déposés)
Il consiste en la diffusion et la valorisation des travaux de recherches issus du RIN MIXPRIM "Normes sociales de mixité professionnelle dans les métiers de la prime enfance" qui s'est déroulé de 2016 à 2019, porteuse : Sophie Devineau, sociologue, Dysolab-IRISH, pour l'université de Rouen. L'équipe pluridisciplinaire (en littérature de jeunesse, sociologie, sciences de l'éducation, démographie, sciences de la communication et de l'information) a développé ainsi une recherche sur les freins et les signes de mutation de la place des hommes dans le milieu de la petite enfance. Dans ce cadre, une éducation à la mixité visant à faire évoluer la répartition hommes / femmes dans le milieu de la petite enfance est visée.

Ainsi, la valorisation des résultats de MIXPRIM, soutenue par le Ministère pour 2021, consiste en la création d'outils de ressources et de diffusion : création d'une exposition, de capsules vidéos, de plaquettes d'informations, de formations. L'ensemble de cette information et sensibilisation concerne la communauté universitaire et au-delà : collectivités territoriales, acteurs institutionnels, crèches, bibliothèques, centres-sociaux, mairies etc. De nombreux partenaires se sont déjà positionnés pour bénéficier de cette sensibilisation.

Le projet, financé à hauteur de 6000 euros par le MESRI, est amené à se développer également par la suite, au-delà de l'année 2021.

ANNEXE 5

FICHE-PROJET MARCHE EXPLORATOIRE DES FEMMES SUR LE CAMPUS 1 DE L'UNIVERSITE DE CAEN NORMANDIE

Partenariat délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité/ Université de Caen Normandie

Intitulé de l'action
Constitution d'une équipe-projet sur le campus 1 de l'Université de Caen Normandie afin d'organiser sur deux temps (avril puis octobre) une marche exploratoire des étudiantes/enseignantes et personnelles administratives.

Motivation de l'action :
↠ Insécurité vécue par les étudiantes.
Témoignages d'étudiantes de 1ère année sur des situations de harcèlement sexuel.

Usager dans le tram (T1)

Témoignage de l'étudiante, 23/10/2019, qui rend compte de ses absences :

*« Je me présente, ***, étudiante en L1 d'Arts du Spectacle. Vous m'avez tous eu au moins une fois dans vos différents TD, et je tenais à m'excuser et m'expliquer quant à mes absences. Je sais que prendre une nouvelle étudiante plusieurs semaines après la rentrée est déjà une chose délicate, mais si en plus elle ne se pointe pas en cours!.. je me rends bien compte que c'est le summum de l'impolitesse. Je suis désolée. J'ai eu l'occasion de prévenir l'un de vous le jour où cela s'est passé, je me suis faite agresser (sexuellement) dans le tramway le 9 octobre dernier sur mon trajet jusqu'à la fac, j'ai porté plainte dans la journée. La vérité est que je n'arrive pas à m'en remettre, et j'ai tout simplement un mal chien à sortir de chez moi depuis. D'où mes absences... certains jours je parviens à aller à la fac, mais en ce moment c'est une réelle épreuve de sortir de chez moi, j'ai peur, je fais crise d'angoisse après crise d'angoisse. J'ai attendu pour vous envoyer ce mail groupé tout bêtement car j'avais honte et me sentais ridicule, mais aux vues de mes absences il fallait absolument que je vous prévienne. (Peut-être n'avez-vous pas été confronté à mon absence, mais au cas où cela arrive dans les semaines qui viennent, vous saurez pour quoi...) Je peux tout à fait comprendre si vous ne me croyez pas, et si besoin je peux toujours vous montrer la preuve écrite de ma plainte. Par ailleurs, je sais que j'ai raté plusieurs DS, et je sais très bien que j'aurais plusieurs 0, vu la situation ce n'est pas mon premier problème à l'heure qu'il est. J'espère que vous comprendrez. Pardonnez-moi encore pour les absences non prévenues. Avec un peu de chance les vacances sauront apaiser ma peur de sortir et je pourrai à nouveau suivre les cours normalement. Encore désolée, pour mes absences, et pour ce mail (trop) long et envoyé à une heure peu respectable. »*

Individu suspect dans les locaux de l'Université

https://france3-regions.francetvinfo.fr/normandie/calvados/caen/individu-seme-panique-universite-caen-risque-voir-etudiants-faire-justice-eux-meme-1881744.html

« L'homme, qui n'a rien à faire dans ces bâtiments, aurait toutefois tenu des propos agressifs et peu cohérents envers quelques jeunes filles, devant témoins. C'est du moins ce qui est expliqué dans les échanges lus sur Internet »

https://france3-regions.francetvinfo.fr/normandie/calvados/caen/police-interpelle-rodeur-universite-caen-1883390.html
https://france3-regions.francetvinfo.fr/normandie/calvados/caen/individu-seme-panique-universite-caen-risque-voir-etudiants-faire-justice-eux-meme-1881744.html

Témoignage : *« nous informer n'est ni suffisant ni rassurant ».*

Calendrier de l'action

Février/mars : constitution de l'équipe-projet et validation par les hiérarchies respectives de la démarche proposée.
Mi-mars : dates à définir pour formation de l'équipe-projet sur 2 jours par Dominique POGGI
Mi-avril : premier volet de la marche exploratoire des femmes
Mai : date à définir pour une demi-journée d'échanges avec la formatrice
Septembre : réunion de l'équipe-projet pour préparer le 2e volet de la marche exploratoire
Octobre : second volet de la marche exploratoire des femmes
Novembre : restitution des enseignements de cette marche et suites données.

Proposition de composition de l'équipe-projet (10-15 personnes maximum)

Co-pilotage : Alexandra DESTAIS, déléguée départementale aux droits des femmes + Julie ANSELMINI, vice-présidente déléguée à l'égalité F/H de l'Université de Caen Normandie.

Formation de l'équipe-projet

Formatrice en charge des deux journées de formation, de la demi-journée d'échanges, du conseil à distance et présente lors de la restitution autour du 25/11/2021 : Dominique POGGI, *À places égales*.
https://aplacesegales.wordpress.com/a-propos/biographie/
https://aplacesegales.wordpress.com/les-marches-exploratoires/la-methode/

Partenaires associés

Vice-présidence des étudiants (1 étudiante + 1 étudiant)
VP en charge des questions de santé et bien-être au travail, VP en charge de la vie étudiante
Un ou une représentante du Service de médecine préventive :
(cf. http://www.unicaen.fr/organisation/services/service-universitaire-de-medecine-preventive-et-de-promotion-de-la-sante-sumpps--33570.kjsp)
Un ou une représentante du Carré international
Une ou représentante du SUAPS
Un ou une représentante de la Maison de l'étudiant
Un ou une représentante de la MRSH
Un ou une représentante du CROUS
Un ou une représentante de Twisto
Ville de Caen : coordinatrice prévention de la délinquance

Ville d'Hérouville Saint-Clair : adjointe en charge de l'égalité F/H
Une représentante du Planning familial du Calvados

Coût de la formation

4000 € hors taxes : 2 journées, 1 demi-journée, conseils à distance, intervention lors de la restitution autour du 25/11 :
– Financement Droits des femmes : 2000 €
– Financement Université de Caen : 2000 €
NB : La ville de Caen pourrait contribuer ainsi que le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD).

Ajouts/suggestions/points de vigilance

Une marche est en cours d'organisation en lien avec la Ville de Caen qui couvrira plusieurs quartiers de Caen (Nord, Gare, Côte de Nacre), à l'exception du campus 1 qui reste donc à explorer. En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, cette marche pourrait avoir lieu en avril prochain. Elle était prévue initialement en février.

Plusieurs écueils à éviter :

– la mixité du groupe : les étudiantes (minoritaires dans cette école qui comporte 25 % de JF) ont fait part de leur réticence à faire partie d'un groupe avec des garçons, ne souhaitant pas servir de « cobayes » dans les quartiers peu sûrs de la ville (Gare de Caen) sous le regard des étudiants,
– ne pas présupposer l'insécurité d'un lieu, ne pas l'étiqueter en amont pour éviter un regard biaisé,
– importance du pré-repérage de jour avec vérification de la viabilité du parcours,
– importance du volontariat des étudiantes,
– éviter trop de présence institutionnelle lors des marches et garder celle-ci plutôt pour le temps de restitution.

Proposition DDFE/ESITC suite à cet échange :
Organiser un temps commun des groupes étudiants après la première marche du mois d'avril pour croiser les regards, échanger sur l'action.
Fin avril 2021.

Annexe 6

UE pluridisciplinaire Études sur le genre

Projet proposé par : Muriel Gilardone (MCF Économie), Irène Lucile Hertzog (PRAG Sociologie/Sciences de l'éducation), Pauline Seiller (MCF Sociologie)

Public : étudiant.es de L3, formations de sciences humaines et sociales (sociologie, histoire, philosophie, sciences de l'éducation, géographie, économie, etc.), UFR SEGGAT, HSS, LVE
Forme : deux UE de 50 heures, semestres 5 et 6
Pré-requis : aucun

Objectif

Ces enseignements ont pour objectif de présenter les grands enjeux des études sur le genre en sciences humaines et sociales dans une perspective pluridisciplinaire. Il s'agit principalement de comprendre comment les approches féministes ont contribué à structurer et faire évoluer les débats autour de questions comme l'analyse sexuée des contributions économiques visibles et invisibilisées, les inégalités de genre dans les sphères familiale et professionnelle, le rapport sexué au corps et aux sexualités, la socio-histoire des mouvements sociaux de lutte pour l'égalité, les liens entre les préoccupations environnementales et les préoccupations féministes.

Compétences visées

- Savoir mobiliser les concepts théoriques des études sur le genre
- Savoir établir des règles communes de communication
- Savoir construire des grilles d'évaluation pour un exposé oral et une synthèse écrite
- Savoir analyser un article scientifique et comprendre le contexte dans lequel il s'inscrit
- Savoir présenter oralement les enjeux d'un article scientifique et la démonstration d'un. e auteur.e
- Savoir construire un diaporama synthétique et le plus schématique et visuellement parlant pour présenter un article scientifique
- Savoir-faire une synthèse écrite d'un article scientifique
- Savoir discuter les productions des pairs.
- Savoir positionner une question soulevée par une approche féministe dans son contexte scientifique (champ disciplinaire et méthodologie).

Argumentaire

Cette UE pluridisciplinaire est une UE de personnalisation qui répond à une demande des étudiant.es des filières de sciences humaines et, plus largement, à une demande sociale de connaissance sur les inégalités de genre, dans une perspective d'avancées en matière d'égalités des sexes et plus largement de lutte contre les discriminations sexistes. Elle pose la question des inégalités de genre en portant une attention particulière à l'imbrication des rapports sociaux.

Cette UE propose plus spécifiquement de centrer la formation sur deux pôles majeurs des études sur le genre : le champ de l'économie et la sphère du travail d'une part, la question des corps et des sexualités d'autre part.
Ces savoirs et compétences peuvent être mobilisés par la suite dans des masters variés (cf. infra) et dans divers secteurs professionnels (dans le champ des ressources humaines, des politiques sociales, de l'aménagement, dans les métiers de l'environnement, de l'éducation, etc.). Par ailleurs, les métiers liés directement aux questions de genre se multiplient dans la société française contemporaine, mais aussi dans les institutions internationales ou les ONG (consultant. e sur les questions de genre et d'égalité, formateurs.trices et sensibilisation aux questions de genre, responsable égalité en entreprises ou dans les administrations, chargé. e de prévention sur les violences sexuelles, etc.)
Ce projet d'UE de personnalisation permet aussi d'expérimenter une formation pluridisciplinaire transversale et ouverte à plusieurs formations, comme le suggère le dispositif NCU Réussites plurielles. Elle peut constituer un espace pédagogique de dialogue entre disciplines, entre enseignant.es chercheur.euses et entre étudiant.es.
Cette UE permettra aussi la mise en œuvre de dispositifs pédagogiques participatifs pour les étudiant.es dans le cadre de TD organisés en groupes de travail (évaluation par les pairs, recherches collectives, etc.) et mobilisant les outils d'e-campus. Les innovations pédagogiques que ces cours impliquent ainsi que le champ thématique dont il est question peuvent conduire, après une expérimentation en formation initiale uniquement dans un premier temps, à ouvrir cette UE à la formation continue.

Insertion en Master

Il n'existe pas à l'Université de Caen de Master exclusivement consacré au féminisme et aux études de genre. Cependant, nombreux sont ceux qui intègrent ces questions à l'intérieur de thèmes plus larges ou pour certains sujets de stages ou de mémoires. Depuis plusieurs années, il y a en effet une demande sociale grandissante pour inclure des analyses au prisme du genre dans les thématiques classiques des sciences humaines (preuve en est la création en France de plusieurs masters dédiés spécifiquement à ces questions). Il apparaît donc nécessaire de fournir aux étudiant.es intéressé.es par les questions de constructions sociales, d'inégalités et de stéréotypes liés au genre une base solide d'outils et de connaissances en la matière.
Ainsi la possibilité de colorer son parcours de licence avec deux UE pluridisciplinaires offrant un panorama des approches du genre en sciences humaines et sociales est un atout original intéressant pour les étudant.es qui candidateront dans les masters d'économie et gestion (« Économie appliquée », « Entrepreneuriat et Management de projet », « Gestion des Ressources Humaines »), de géographie (« Géographie, Aménagement, Environnement et Développement »), de sociologie (« Vulnérabilités » et « Environnement »), de l'IAE (« Ingénierie et expertise des politiques sociales »), de sciences de l'éducation et les formations de l'INSPE aux métiers de l'enseignement, etc.

Contenu de la formation

UE 1 (licence 3, semestre 5) : Économie et travail		
Introduction aux stéréotypes de genre en psychologie sociale	Enseignante : Jessica Mange (UFR Psychologie)	CM 4 h
La division sexuée du travail en questions	Enseignante : Irène Lucile Hertzog (UFR HSS)	CM 10 h
Émergence et enjeux de l'économie féministe	Enseignante : Muriel Gilardone (UFR SEGGAT)	CM 10 h
Inégalités de genre au travail	Enseignante : Pauline Seiller (UFR HSS)	CM 10 h
Conférence	Invité. e	CM 2 h
Travaux dirigés : analyses de textes		TD 14 h

UE 2 (licence 3, semestre 6) : Corps, santé, sexualités		
Corps des femmes et droit pénal	Enseignant : Mathias Couturier (UFR Droit)	CM 4 h
La procréation, entre affaire de femmes et affaire d'État.	Enseignante : Irène Lucile Hertzog (UFR HSS)	CM 10 h
Pratiques écoféministes	Enseignante : Muriel Gilardone (UFR SEGGAT)	CM 10 h
Éducation et sexualités	Enseignante : Élise Devieilhe (UFR HSS)	CM 10 h
Conférence	Invité. e	CM 2 h
Travaux dirigés : analyses de textes		TD 14 h

Résumés des enseignements

UE 1 : Économie et travail.

Introduction aux stéréotypes de genre en psychologie sociale (enseignante : Jessica Mange, UFR Psychologie) : résumé à venir

La division sexuée du travail en questions (Enseignante : Irène Lucile Hertzog, UFR HSS)
En partant de la déconstruction socio-économique du travail domestique comme travail invisible et gratuit, ce cours vise à amorcer une réflexion sur la dichotomie travail productif/travail reproductif. Il commencera ainsi par revenir sur les fondements des sociétés salariales construites sur la bipolarité des sphères professionnelles (associées à l'espace public économique) et familiales

(associées à l'espace privé non économique), tout en questionnant les activités, les espaces-temps et les valeurs qui leur sont attribués. Il poursuit par une analyse des obstacles majeurs à l'élaboration des activités réalisées « au nom de l'amour » (l'ensemble des tâches liées aux soins aux personnes accomplies au sein de la famille) comme un « vrai travail », pour finir sur une réflexion critique au sujet du « salaire ménager ».

Émergence et enjeux de l'économie féministe (enseignante : Muriel Gilardone, UFR SEGGAT)
Le cours a vocation à présenter les enjeux de l'économie féministe telle qu'elle a émergé dans les années 1960 principalement aux États-Unis et dans le domaine de l'économie du travail autour de thèmes comme la ségrégation occupationnelle, les écarts de rémunération et les discriminations systémiques. Il s'agit aussi de comprendre l'évolution de ces enjeux avec la création de l'Association internationale pour une économie féministe en 1990 et d'une revue scientifique *Feminist Economics* en 1994 — affirmant son statut de champ de recherche à part entière, au-delà des enjeux de l'économie du travail. L'économie féministe invite notamment à repenser au prisme du genre les conceptions de la richesse et les relations de pouvoir dans la sphère économique, que ce soit au niveau microéconomique (dans la sphère familiale et dans la sphère dite productive), au niveau macroéconomique (via les indicateurs de richesse et de développement par exemple) ou des hypothèses sur la rationalité des agents et le bien-être humain.

Inégalités de genre au travail (enseignante : Pauline Seiller)
Le cours propose d'explorer la question des inégalités de genre au travail en tenant compte de leurs deux faces : les inégalités face à l'emploi et celles qui se donnent à voir dans le travail et les conditions de travail. Après avoir montré comment la place des femmes sur le marché du travail a été étudiée par les sciences sociales depuis les années 1960, ce cours dresse un panorama des inégalités au travail dans une perspective attentive à l'imbrication des rapports sociaux (de sexe, mais aussi de classe, de race, de générations…). Il s'intéresse ensuite aux expériences — contrastées — des femmes sur le marché du travail et à ce que les inégalités de genre produisent dans la sphère professionnelle en termes d'intégration professionnelle, de rapport à la carrière, de rapport au travail, de relations de travail, de formes de résistances, etc.

Évaluation : 100 % Contrôle continu. Session 2 : épreuve individuelle sur table (2 h)

UE 2 : Corps, santé, sexualités

Corps féminins et droit pénal (enseignant : Mathias Couturier, UFR Droit)
Ce module propose d'aborder la question de la protection du corps féminin en l'analysant au travers des institutions juridiques et en offrant une lecture critique des dispositifs existants : peut-on parler d'un biais de genre implicite/inconscient dans les institutions juridiques ? Les textes et dispositifs légaux sont-ils véritablement adaptés à l'objectif de protection des femmes contre les violences physiques et sexuelles ? La rédaction épicène des textes légaux en matière de violences faites aux personnes est-elle appropriée ? La focale sera placée sur le droit pénal dans lequel seront abordés différents thèmes : notion de consentement à l'acte sexuel en droit : signification, effets, limites ; pertinence et/ou insuffisance des qualifications pénales existantes en droit français en matière d'agression sexuelle ; pertinence et/ou insuffisance des qualifications pénales de harcèlement (psychologique et sexuel) en droit français ; la question de l'efficacité de la procédure pénale en matière de violences faites aux femmes (recueil de la parole des victimes, dépôt de plainte, problème de la preuve, place de la victime dans le procès pénal, etc.) ; le problème de la « légitime défense différée » (affaires Jacqueline Sauvage et Alexandra Lange en France, Affaire Angélique Lyn

Lavallée au Canada) ; question de l'opportunité/faisabilité de l'introduction de la notion de « féminicide » dans le Code pénal français ; comparaisons internationales entre diverses législations existantes (notamment France/USA/Canada).

La procréation : entre affaire de femmes et affaire d'État (enseignante : Irène-Lucile Hertzog, UFR HSS)
En plaçant la notion de travail procréatif au cœur de ses analyses, ce cours se propose d'étudier dans une approche constructiviste l'organisation sociale des tâches procréatives (la contraception, l'avortement, le suivi des capacités génésiques, le soin aux enfants, etc.), la manière dont elle engage spécifiquement les corps des hommes et surtout des femmes, et les transforme. Il s'arrête ainsi, dans un deuxième temps, sur le gouvernement contemporain des corps procréateurs pour souligner à quel point des expériences a priori privées sont éminemment politiques et engagent l'État, notamment par l'intermédiaire des professionnel·les de santé et du secteur social et éducatif. Pour finir, il montre que les dispositifs institutionnels encadrant la naissance (tout comme son refus ou son échec) entérinent une division sociale du travail confiant aux femmes la charge physique, mentale et émotionnelle des tâches procréatives en réactivant ainsi constamment « l'éthique de la disponibilité féminine ».

Pratiques écoféministes (enseignante : Muriel Gilardone, UFR SEGGAT)
Le cours a vocation à donner un aperçu de l'hétérogénéité des mouvements écoféministes nés de la rencontre de différents mouvements sociétaux — féministes, pacifistes, écologiques — dans les années 1970. Il s'agit aussi de montrer que, au-delà de la diversité, ce qui rassemble les pratiques et pensées écoféministes, c'est la question des liens entre la condition des femmes et celle de l'environnement. Ces liens sont le plus souvent explorés via une analyse critique du capitalisme et du patriarcat et la formulation de propositions alternatives pour une compréhension non hiérarchisée et dualiste du monde.

Éducation et sexualités (Enseignante : Élise Deivielhe, UFR HSS) : résumé à venir.

Évaluation : 100 % contrôle continu. Session 2 : épreuve sur table 2 heures.

TABLE DES MATIÈRES

PLAN PLURIANNUEL DÉDIÉ À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AVANT-PROPOS (P. 2)

AXE 1 : METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE ET UNE POLITIQUE EFFICACES EN MATIERE D'EGALITE F/H (P. 4)

Mesure 1 – *Une vice-présidence dédiée à l'égalité.*
Mesure 2 – *Une Commission Égalité*
Mesure 3 – *Une Charte Égalité*
Mesure 4 – *Communication et concertation*
Mesure 5 – *Égalité, parité et vie citoyenne : le projet d'« Université ouverte »*

AXE 2 : ÉVALUER, PREVENIR, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (P. 5)

Mesure 1 – *Affiner le calcul des écarts de rémunération*
Mesure 2 – *Politique d'attribution des primes*
Mesure 3 – *Politique d'attribution des promotions*
Mesure 4 – *Favoriser la progression de carrière des femmes*
Mesure 5 – *Favoriser le recrutement des femmes aux postes de PU*

AXE 3 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, AUX GRADES ET AUX EMPLOIS (P. 9)

Mesure 1 – *Une parité rigoureuse des COS et jurys de sélection*
Mesure 2 – *Favoriser l'accès des femmes au corps des PU*
Mesure 3 – *Politique d'attribution des CRCT*
Mesure 4 – *La parité, par une gouvernance paritaire.*
Mesure 5 – *Des manifestations et des recherches pour promouvoir la mixité des métiers*

AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (P. 12)

Mesure 1 – *Sécuriser les femmes enceintes par une politique responsable de remplacement des congés-maternité*
Mesure 2 – *Une politique de soutien à la parentalité*
Mesure 3 – *Favoriser une organisation du temps de travail plus flexible*
Mesure 4 – *Accompagner la menstrualité sur le lieu de travail*

AXE 5 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, LES AGISSEMENTS ET DISCOURS SEXISTES (P. 15)

Mesure 1 – *Améliorer le dispositif de signalement, traitement et suivi des actes de discriminations, de violence et de harcèlement*
Mesure 2 – *Renforcer le sentiment de sécurité des femmes sur l'ensemble du campus*
Mesure 3 – *Sensibiliser davantage aux discriminations, aux violences sexistes et au harcèlement*

CONCLUSION (P. 17)

ANNEXES (P. 18)

– n° 1 : *Charte Égalité Unicaen*
– n° 2 : *Bilan d'activités 2019 (sur la question de l'égalité F/H)*
– n° 3 : *Présentation et programme des « Ateliers du genre »*
– n° 4 : *Projet MixPrim*
– n° 5 : *Fiche-projet sur la marche exploratoire*
– n° 6 : *Fiche présentative de l'UE « Études sur le genre »*