

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 7 mars 2022**DÉLIBÉRATION n°2022-19**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 7 mars 2022 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 25 février 2022.

Point de l'ordre du jour :

4.2. Schéma directeur pluriannuel égalité 2022-2024

.....

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'université de Tours,
Vu l'avis du conseil académique du 1^{er} mars 2022,
Vu l'avis du comité technique du 2 mars 2022,

Exposé de la décision :

Depuis 2018, l'université de Tours est dotée d'un schéma directeur pluriannuel de l'égalité qui a pour fonction de « réaliser des actions permettant d'accueillir, d'accompagner, de former, de sensibiliser aux thématiques de la parité, de l'égalité, de la mixité, ainsi que de lutter contre le mal-être, les discriminations et les violences de tout type ». En 2021, et conformément à l'article 80 de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, l'université de Tours s'est dotée d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. S'il ne périmé pas le schéma directeur pluriannuel de l'égalité, ce plan prend en charge un certain nombre d'actions auparavant dévolues au schéma, qui ne seront donc pas réitérées dans le présent document.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du schéma directeur pluriannuel égalité 2022-2024.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil :	36
Quorum :	18
Nombre de membres participant à la délibération :	22
Abstentions :	0
Votes exprimés :	22
Pour :	22
Contre :	0

Pièce jointe :

- schéma directeur pluriannuel égalité 2022-2024.

Fait à Tours,

Schéma directeur pluriannuel Égalité Université de Tours 2022-2024

Contexte réglementaire (non exhaustif)

- Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038899068

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025489865/>

- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027735009/>

- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832/>

- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032433852?r=RihdUynhKX>

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

- Loi n° 1029-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>

- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf

- 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
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>
- Circulaire NOR ESRS2014504C du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection (MESRI – BO n° 27 du 2 juillet 2020)
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

Documents ressources

- *Schéma directeur Égalité de l'université de Tours, 2018-2020.*
- *Plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université de Tours, 2021-2024.*
- Direction des Ressources Humaines de l'université de Tours, *Rapport Social Unique, 2021.*
- Bernard Cerquiglini (dir.), *Guide de féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, 1999.*
- Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Guide pratique, Paris, La Documentation Française, 2016.*

Services et personnes ressources

Mission Égalité
 Direction de la Communication
 Direction des Affaires Juridiques (DAJ)
 Direction des Ressources Humaines (DRH)
 Direction Technique de l'Immobilier (DTI)
 Maison de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle (MOIP)
 Direction de la Vie Étudiante (DVE)
 Service Commun de la Documentation (SCD)
 Service Culturel
 Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
 Service de Santé Universitaire (médecins, psychologues, assistant·e·s social·e·s, conseillère conjugale et familiale, etc.)

Relais Santé des personnels (Psychologue du travail et médecin du travail)
 Assistant·e social·e des personnels
 Référent racisme et antisémitisme
 Référent juridique harcèlement
 Référente égalité des personnels
 Référente égalité du SEF-Scolarité Générale

Depuis 2018, l'université de Tours est dotée d'un schéma directeur pluriannuel de l'égalité qui a pour fonction de « réaliser des actions permettant d'accueillir, d'accompagner, de former, de sensibiliser aux thématiques de la parité, de l'égalité, de la mixité, ainsi que de lutter contre le mal-être, les discriminations et les violences de tout type ».

En 2021, et conformément à l'article 80 de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, l'université de Tours s'est dotée d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fort de dix-huit actions et publié sur le site internet de l'université (<https://www.univ-tours.fr/l-universite/nos-valeurs/mission-egalite/plan-dactions-pour-legalite-professionnelle-br-entre-les-femmes-et-les-hommes-2021-2024>). S'il ne périmait pas le schéma directeur pluriannuel de l'égalité, ce plan prend en charge un certain nombre d'actions auparavant dévolues au schéma, qui ne seront donc pas réitérées dans le présent document.

Articulé avec les autres schéma directeurs (Handicap ; Vie Étudiante), ce schéma directeur pluriannuel 2022-2024 sera mis en pratique par la Mission Égalité. Cette dernière a pour mission de mettre en œuvre les principes d'égalité, de parité et de mixité et : développer une culture de l'égalité dans l'établissement ; soutenir et accompagner les personnels, les étudiantes et les étudiants victimes de sexisme, de harcèlement sexuel et de violences sexuelles ; encourager la recherche sur le genre, l'égalité et les discriminations, ainsi que le développement d'une offre de formation qui intègre ces questions ; former les personnels à ces thématiques.

1. Promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'université de Tours

a. Faire connaître le plan pour l'égalité professionnelle, veiller à sa bonne exécution et à en faire un bilan annuel

Voté par le Conseil d'Administration de l'université le 12 avril 2021, le plan pour l'égalité doit être développé jusqu'en 2024. Un programme prévisionnel des dix-huit actions sera établi afin d'échelonner sa réalisation. Tous les ans, jusqu'en 2024, entre les mois d'avril et de juillet, un bilan annuel sera présenté devant le CA. Un comité de suivi composé de personnes ressources et de représentants des élus des conseils sera également chargé de veiller à la bonne mise en œuvre de ce plan.

b. Promouvoir et accompagner la féminisation des titres et fonctions, des actes de recrutement, concours et autres actes administratifs RH

Prenant appui sur le *Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions* (1999), et se nourrissant des pratiques plus récentes, l'université de Tours procédera à une réécriture des textes qui concernent les recrutements (comme par exemple les fiches de poste) afin d'y gommer les stéréotypes de genre.

c. Informer et former sur le recrutement sans discrimination

L'université de Tours réalisera un vade-mecum du recrutement sans discrimination qui sensibilisera aux biais inconscients de sélection, à destination de l'ensemble des personnes chargées de recruter à l'université. Elle mettra en œuvre des actions d'information, de formation et de sensibilisation des membres de jurys lors des recrutements, des promotions, des évaluations et des attributions de contrats.

2. Connaître la situation des personnels et des étudiant·e·s concernant les pratiques d'égalité et renforcer la formation

a. Diligenter une enquête concernant les personnels et les étudiant·e·s

Pour mener à bien sa politique d'égalité, l'établissement a besoin de données pour objectiver la situation des personnels et des étudiant·e·s. Aussi engagera-t-elle la réalisation d'une grande enquête qui portera sur les aspects les plus divers de l'égalité : égalité professionnelle, égalité dans l'accès aux formations, violences sexistes et sexuelles, santé, stéréotypes de genre, etc.

b. Former tous les personnels aux thématiques de l'égalité

La formation à l'égalité est décisive pour tous les personnels, quel que soit leur statut. Après une première vague de formation des Correspondant·e·s Égalité, des formations seront proposées aux personnels et porteront sur les stéréotypes de genre, la réglementation sur l'égalité, le recrutement sans discrimination, etc. Un séminaire présidentiel sur ces sujets pourra être envisagé. Des événements ludiques et/ou culturels renforceront également ces actions de formation.

c. Rendre visibles les enseignements et les recherches qui portent sur les questions d'égalité

La Mission Égalité réunira les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euses qui travaillent (enseignement et recherche) sur l'égalité, la parité et la mixité de sexe et de genre et sur les orientations sexuelles, afin de leur permettre de se connaître et de travailler d'abord dans le cadre d'un réseau souple. Sur cette base, et à terme, l'université pourrait adhérer au GIS « Institut du Genre », qui constitue un lieu de coordination, de référence et d'accueil scientifique des recherches françaises sur le genre et les sexualités. Par ailleurs, les initiatives d'enseignements transversaux consacrés à ces questions (CERCIP ou autre) seront encouragées.

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les stéréotypes et les discriminations

a. Mettre en place une cellule d'écoute et de veille dédiées aux VSS

Votée au CA du 31 janvier 2022, la cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les VSS a vocation à être le premier contact des victimes présumées de VSS. Constituée en formation restreinte pour l'écoute des victimes présumées et des témoins et en formation élargie pour l'analyse des situations, cette cellule a aussi pour mission d'élaborer une politique de prévention des VSS à l'échelle de l'établissement et de présenter un bilan annuel de cette politique comme de la situation des VSS à l'université.

b. Travailler avec le milieu associatif local pour organiser des expositions et débats sur ces sujets

L'université de Tours souhaite multiplier les rencontres avec le milieu associatif local, engagé pour la défense des droits des femmes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Réuni régulièrement, un forum des associations permettra la mise en commun de projets et contribuera à resserrer les liens entre l'établissement et les associations. Ces dernières seront accueillies à l'occasion de certaines manifestations : stands, actions culturelles et festives, etc. La Mission Égalité, en lien avec la Direction de la Vie Étudiante, veillera à l'articulation de ces actions avec les associations étudiantes.

c. Animer le réseau des correspondant·e·s Égalité dans l'établissement

Mis en place en septembre 2021, le réseau des correspondant·e·s est réuni au moins quatre fois par an, à l'initiative de la Mission Égalité. Sur la base du volontariat, les correspondant·e·s ont pour mission de : contribuer au déploiement et au suivi du plan d'actions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024 ; participer aux réunions des correspondant·e·s avec la Mission Égalité et formuler des propositions d'actions ; informer les personnels de la politique de l'université sur les différents sujets liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations et les violences ; informer et orienter des personnels sur les dispositifs de lutte contre les discriminations et les violences en place à l'université ; faire vivre la culture de l'égalité en soutenant l'organisation de colloques et d'événements de sensibilisation auprès des personnels et des étudiant·e·s ; accueillir les demandes et besoins des personnels et étudiant·e·s en matière d'égalité ; servir de premier contact, au niveau des composantes et des directions, en cas de difficulté ou de discrimination présumée.

4. Communiquer sur les thématiques de l'égalité

a. Rendre visible la politique de l'université en matière d'égalité

Il s'agit de proposer régulièrement des contenus à la Newsletter de l'université, comme par exemple les actualités de la Mission Égalité, mais aussi de communiquer cette politique par tout autre moyen (réseaux sociaux). Les pages internet et intranet de la Mission Égalité seront reconfigurées pour présenter les grandes lignes de son action et mettre à disposition des outils et des ressources.

À l'extérieur de l'université, cette dernière participera activement aux groupes de travail dans lesquels elle est déjà impliquée, en particulier ceux qui sont portés par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE : groupe mixité et numérique ; convention régionale pour l'égalité des filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif en Centre-Val de Loire, 2022-2024) ou par la Délégue Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DDDFE : protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes).

b. Promouvoir une communication non-sexiste

Avec l'aide du *Guide pratique* du Haut Conseil à l'Égalité, l'université de Tours veillera à développer une communication non-sexiste (écriture inclusive, diversification et équilibre des représentations des hommes et des femmes, etc.).

5. Renforcer la mixité des formations

a. Établir une cartographie de la situation genrée des formations à l'université de Tours

L'université de Tours diffusera et valorisera les données statistiques genrées concernant l'inscription et la réussite des étudiant·e·s (formation et insertion dans le monde professionnel) en fonction des filières. Ces données donneront lieu à une analyse qui permettra ensuite la mise en œuvre d'actions ciblées.

b. Mener des actions auprès des lycées pour favoriser la mixité des recrutements étudiants

Il s'agira de soutenir les actions conduites depuis de nombreuses années (en particulier par la Maison des Sciences), mais aussi de favoriser le développement de nouvelles pratiques (par exemple : organisation de binômes étudiant-étudiante à la rencontre des élèves de lycées, collèges et écoles primaires). Ces actions devront concerner l'ensemble des filières car toutes sont touchées par les stéréotypes de genre : la rareté des femmes dans certaines filières scientifiques n'est que l'arbre qui cache la forêt d'autres distorsions.

c. Soutenir les étudiant·e·s dont la situation familiale complique l'investissement dans les études (étudiantes enceintes, pères et mères de famille)

Pour permettre aux étudiant·e·s qui ont charge de famille de concilier leurs études avec leur vie familiale, l'université de Tours leur propose des aménagements (statut RSE, facilités de réinscriptions pour les femmes enceintes, etc.).