

**Lettre de mission
de la Référente et du Référent « *Égalité entre les femmes et les hommes* »**

*Madame François Bénédicte,
Référente Égalité entre les femmes et les hommes*

*Monsieur Gambette Philippe,
Référent Égalité entre les femmes et les hommes*

Champs sur Marne, le 3 mars 2021

Conformément aux articles L. 121-1 et L. 712-2 du code de l'éducation, je vous ai confié la mission de référente ou référent « *Égalité entre les femmes et les hommes* » au sein d'Université Paris-Est.

Madame Bénédicte François, professeure à l'université Paris-Est Créteil Val de Marne et Monsieur Philippe Gambette, Maître de conférences à l'Université Gustave Eiffel, sont nommés référents « *Égalité entre les femmes et les hommes* » auprès du président d'université Paris-Est. A ce titre, ils se voient confier les missions suivantes :

Autour de ce projet structurant et prioritaire pour Université Paris-Est et en cohérence avec le contrat pluriannuel du site Paris-Est, le respect et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes font partie intégrante de sa politique de ressources humaines. Ces principes sous-tendent également les deux missions portées par Université Paris-Est : la politique doctorale partagée et l'amorçage de projets de recherche.

Les référents assureront, en particulier, les missions suivantes (I) et disposerez des moyens ci-après (II).

I. Missions des référents « *Égalité* »

A. À l'égard des personnels

1. Actions à mener au sein d'Université Paris-Est

1.1. Lutte contre les discriminations et le harcèlement

- Simplification des procédures de signalement en cas de discrimination ou de harcèlement allégué, notamment en créant un site Internet dédié ;
- Écoute, information et orientation des agents ;
- Prévention et sensibilisation accrue des personnels ;

1.2. Information des agents sur la politique et les actions menées en matière d'égalité ;

1.3. Avec le concours du service de la formation, mise en place de formations dédiées à la promotion de l'égalité et élaboration d'un suivi annuel des formations proposées aux agents ;

1.4. Conjointement avec le service des ressources humaines, conseils sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation, bilans de compétences réguliers, etc.) et sur leur traçabilité afin de garantir l'égalité et réduire les biais de genre ;

1.5. Participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité, ainsi qu'au suivi de la mise en œuvre des actions menées par les services administratifs d'UPE, en étant informé de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique d'égalité ;

- Contribution, à la demande de la hiérarchie, à la préparation et au suivi des concertations et négociations en vue d'un accord relatif à l'égalité ;

- Élaboration et mise en œuvre des plans d'action du plan pluriannuel ;
 - Rédaction d'un bilan annuel ;
 - Évaluation régulière des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes, signalement des points de vigilance, formulation de recommandations ;
- 1.6. Promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute **action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des stéréotypes liés au genre.**
2. **Actions à mener au sein du site Paris-Est**
Mise en œuvre de la politique partagée de promotion de l'égalité femmes-hommes telle que prévue par le contrat de site :
- 2.1. **Élaboration d'indicateurs communs ;**
- 2.2. **Meilleure coordination des politiques en faveur de l'égalité ;**
- 2.3. **Échange de bonnes pratiques entre établissements du site Paris-Est ;**
- 2.4. **Obtention du label « Égalité professionnelle ».**
3. **Actions à mener aux niveaux national et international**
- 3.1. **Travail en réseau avec les référentes et référents « Égalité » ;**
- 3.2. **Participation, initiation et animation d'événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre).**

B. À l'égard des doctorantes

1. **Au côté des établissements membres, promotion du doctorat auprès des étudiantes de master et d'écoles d'ingénieurs.**
- 1.1. **Identification des freins et les résistances**, permettant de déterminer pourquoi les femmes, majoritaires dans certaines filières, sont peu nombreuses à s'inscrire en doctorat (financement, autolimitation, etc.). Un diagnostic précis devra être posé en travaillant avec les établissements concernés ;
- 1.2. **Communication ciblée auprès des étudiantes de master sur le doctorat** en déconstruisant les stéréotypes et les préjugés ;
- 1.3. **Fixation d'objectifs chiffrés incitatifs et non contraignants** par école doctorale et laboratoire afin de promouvoir la mixité des filières ;
- 1.4. **Publication des résultats et bonnes pratiques.**
2. **Mise en œuvre d'une politique d'accompagnement ciblant les doctorantes**
- 2.1. **Établissement d'un état des lieux** (durée de la thèse, maternité et césure, abandon) en recueillant des données par le biais notamment de questionnaires, puis proposition de pistes de solutions ;
- 2.2. **Instauration de formations dédiées aux doctorantes ;**
- 2.3. **Déploiement du mentorat.**
3. **Instauration de la parité dans les instances représentatives des doctorants et doctorantes**
4. **Suivi de la poursuite de carrière des docteures**
5. **Lutte contre le harcèlement et toutes formes de discrimination dont pourraient être victimes les doctorantes**
- 5.1. Mise en place d'un dispositif partagé entre UPE et les établissements membres en coordonnant davantage les procédures ;
- 5.2. Simplification des procédures de signalement en cas de discrimination ou de harcèlement allégué, notamment en créant une page web dédiée sur le site d'UPE ;
- 5.3. Écoute, information et orientation des doctorantes ;

5.4. Prévention et sensibilisation accrue des doctorantes, ainsi que des directions de thèse.

6. Instauration de formations pour promouvoir la culture de l'égalité dans le cadre de la formation transversale destinée aux doctorants et doctorantes, dispensée par le département des études doctorales.

Ces mesures seront prises en étroite collaboration avec le Conseil de la formation doctorale d'Université Paris-Est.

C. À l'égard des chercheuses faisant partie du site de Paris-Est

1. Féminisation accrue des jurys de soutenance de thèse

- 1.1. Élaboration de statistiques annuelles selon les disciplines ;
- 1.2. Fixation d'objectifs chiffrés ;
- 1.3. Responsabilisation des acteurs et mise en œuvre de la règle « appliquer ou s'expliquer ».

2. Détermination et mise en œuvre d'une politique d'égalité femmes-hommes en matière de projets de recherche communs

- 2.1. Information sur le pourcentage de chercheuses participantes au projet de recherche présenté ;
- 2.2. Réflexions sur l'intérêt de la subordination de la recevabilité du dossier de candidature à projet à un pourcentage minimal de chercheuses participantes (démarche dite « d'éga-conditionnalité »).

3. Promotion de la HDR auprès des chercheuses

- 3.1. Identification des freins éventuels et détermination des remèdes ;
- 3.2. Instauration des formations dédiées à l'égalité femmes-hommes au bénéfice des personnels des unités de recherche, notamment dans le cadre de l'accès à la HDR ;
- 3.3. Développement du mentorat.

Ces mesures seront prises en étroite collaboration avec le Conseil de la formation doctorale et le Conseil de projets d'Université Paris-Est.

II. Moyens mis à disposition

Afin de mener à bien ses missions, les services d'UPE apporteront le soutien méthodologique et matériel nécessaire.

La Mission Égalité femmes-hommes se réunira une fois par mois. Elle invitera les référentes « Égalité » des établissements membres d'UPE à participer à cette réunion une fois par trimestre. Vous voudrez bien me tenir informé de façon régulière des résultats de votre action et m'en présenter un bilan annuel.

Cette lettre de mission sera diffusée aux agents et mise en ligne sur la page web dédiée à l'Égalité femmes-hommes sur le site internet d'Université Paris-Est.

Alexandre Maitrot de la Motte

