



Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2021 - 2023

Table des matières

Préambule	3
Axe 1 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	5
Les actrices et les acteurs de la politique d'égalité professionnelle.....	5
Modalités de pilotage et de suivi du plan d'action.....	5
Dialogue social et modalités d'information des personnels sur le plan	6
Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	8
Identification et analyse des écarts de rémunération des titulaires et des contractuels.....	8
Voies d'amélioration.....	11
Axe 3 - Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	13
État des lieux de la mixité des métiers à l'USMB	13
Voies d'amélioration.....	17
Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	19
État des lieux	19
Voies d'amélioration.....	24
Adaptation de l'organisation du travail.....	24
Soutien à la parentalité	25
Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	26
État des lieux	26
Voies d'amélioration.....	29
Dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations.....	29
Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations	30

Préambule

Dès 2016, l'université Savoie Mont Blanc (USMB) s'est dotée d'une vice-présidente culture-égalité avec pour missions de :

- Développer et consolider un état des lieux en matière de parité, en se fondant notamment sur les données issues du bilan social de l'établissement ;
- Identifier et détecter les conditions de développement de toute discrimination fondée sur le genre ;
- Proposer aux instances de l'établissement, sur la base de ces éléments et à partir des expériences déjà développées dans d'autres établissements, des voies de progrès ;
- Faire progresser la connaissance de la problématique du genre, et sensibiliser la communauté universitaire ;
- Promouvoir une dynamique d'égalité des femmes et des hommes.

Le plan d'action 2021-2023 de l'université Savoie Mont Blanc renforce l'engagement de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'USMB formule le vœu que le déploiement de ce plan au travers d'actions concrètes contribue à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes qui travaillent au quotidien à son service.

Ce plan a été élaboré conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique, qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Il s'appuie également sur le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ainsi que sur les référentiels des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (novembre 2019) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (octobre 2020). Sa mise en œuvre nécessitera un suivi rigoureux afin d'évaluer les marges de progression réalisées en matière d'égalité professionnelle tout au long des trois années que couvre le plan.

Le plan d'action de l'USMB est structuré en cinq axes :

- Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ;
- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ; créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités professionnelles ;
- Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Ce plan ne doit pas être compris comme un ensemble de mesures et d'actions arrêtées aujourd'hui pour 2021-2023. Bien au contraire, comme précisé dans la première partie du document, la gouvernance du plan est pensée pour être à même de faire évoluer le plan au cours de la période, de poursuivre les directions qui donnent des résultats, d'arrêter celles qui n'aboutissent pas, de proposer de nouvelles actions pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de notre université. Le « comité diversité » a pour mission d'animer ce plan, de l'enrichir de nouvelles mesures, de le nourrir de nouvelles idées, en somme de le faire vivre. Ce comité est largement ouvert, les groupes de travail qui en émaneront pourront rassembler les personnels, femmes ou hommes, qui souhaitent contribuer à faire progresser l'égalité professionnelle à l'USMB. Le comité diversité se réunira dans la deuxième quinzaine de juin pour lancer les premières actions du plan.

Ce plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes couvre la période 2021-2023. Il sera renouvelé à échéance afin de diffuser durablement la culture de l'égalité femme-homme et conduire l'établissement à s'appuyer sur une égalité de droit pour tendre vers une égalité de fait.

Axe 1 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Les actrices et les acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Au travers de ce plan d'action pluriannuel, l'USMB renforce son engagement dans une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes initiée précédemment. Cette politique est confiée au premier vice-président de l'université, vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information et des affaires générales et juridiques. La vice-présidente en charge de la vie de campus, de la culture, de la culture scientifique, technique et industrielle, et de l'animation de la lutte contre les discriminations participe activement à l'élaboration de cette politique.

Au niveau administratif, la directrice des ressources humaines est en charge de la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du déploiement général de ce plan pluriannuel. Plusieurs directions et services de l'université sont déjà ou seront mobilisés dans l'animation et la réalisation de ce plan, notamment au niveau de la mise en œuvre des actions. Sans que la liste soit exhaustive, contribuent à la mission d'égalité professionnelle :

- La direction des ressources humaines,
- La direction générale des services ;
- La direction des études et de la vie étudiante ;
- La direction du développement, de la recherche et de la valorisation ;
- La direction de la communication ;
- Le service juridique ;
- Le service prévention santé ;
- Le service de la vie étudiante et de campus ;
- Le service des sports ;
- Le service de santé étudiant ;
- Le service de médecine préventive des personnels.

Une référente ou un référent « égalité professionnelle » sera désigné sur chacun des quatre sites qui composent l'USMB. Ce réseau de référentes et de référents relayera la politique d'égalité de l'établissement sur les différents campus et constituera un des points d'entrée du dispositif de veille sur les violences sexuelles et sexistes. Les composantes de formation et les unités de recherche sont également des acteurs importants du dispositif en animant la politique d'égalité professionnelle à leur niveau.

Modalités de pilotage et de suivi du plan d'action

Le pilotage et le suivi du plan pluriannuel d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont organisés autour de deux comités, un comité de pilotage et un comité diversité.

Le comité de pilotage assure le portage politique du plan d'action. Il définit les orientations et les objectifs annuels en matière d'égalité professionnelle, valide et priorise si besoin les actions et initiatives proposées par le comité diversité, et s'assure de la mise en œuvre effective des actions. Il se réunit au minimum une fois par an. Le comité de pilotage est composé :

- Du vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information et des affaires générales et juridiques ;

- De la vice-présidente en charge de la vie de campus, de la culture, de la culture scientifique, technique et industrielle, et de l'animation de la lutte contre les discriminations ;
- De la directrice générale des services ;
- De la directrice des ressources humaines ;
- De la directrice des études et de la vie étudiante ;
- D'une personnalité extérieure à l'établissement.

Le comité diversité est chargé plus particulièrement de la mise en œuvre, au sein de l'université, des actions prévues dans le plan pluriannuel d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il se réunit au minimum deux fois par an et assure le suivi régulier du déploiement du plan au sein des différents composantes, laboratoires de recherche, directions et services de l'université ainsi que de la diffusion des actions et initiatives sur les sites de l'université, auprès des personnels et des étudiants. Au-delà de ce rôle opérationnel et de suivi, le comité diversité est force de proposition pour de nouvelles actions, initiatives ou opérations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi en matière de lutte contre les discriminations. Il propose au comité de pilotage les évolutions qu'il juge utile d'apporter au plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes d'actions ou éventuellement sur le plan organisationnel. Le comité diversité est composé ainsi :

- Le vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information et des affaires générales et juridiques ;
- La vice-présidente en charge de la vie de campus, de la culture, de la culture scientifique, technique et industrielle, et de l'animation de la lutte contre les discriminations ;
- La directrice des ressources humaines ;
- La directrice des études et de la vie étudiante ;
- La conseillère de prévention ;
- La directrice de la communication ;
- La responsable du service de la vie étudiante et de campus ;
- Le directeur du service des sports ;
- Le médecin des étudiantes et des étudiants ;
- Le médecin des personnels ;
- Les référentes et les référents « égalité professionnelle » ;
- Deux directeurs ou directrices de composante ou laboratoire ;
- Deux responsables administratifs ou administratives de composante ou laboratoire ;
- Le secrétaire du CHSCT ;
- Quatre représentants du personnel.

Le comité diversité pourra s'organiser s'il le souhaite en groupes de travail dédiés à des volets spécifiques du plan ou proposer au comité de pilotage l'organisation de groupes de travail sur des thématiques particulières.

Le comité diversité veillera à une représentation significative de chacun des deux sexes en son sein.

Dialogue social et modalités d'information des personnels sur le plan

Ce plan d'action pluriannuel a vocation à être diffusé auprès des personnels de l'USMB le plus largement possible afin que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit un objectif partagé par chacune et chacun des personnels de l'établissement.

Il sera, dès son adoption par le conseil d'administration, publié sur le site internet de l'établissement et transmis à chacun et chacune des personnels par voie de messagerie électronique.

Le plan sera présenté, sur chacun des sites de l'université, à l'ensemble des personnels du site. Une présentation sera aussi faite en conseil des directeurs de composante et en réunion des cadres avec pour objectif de renforcer la diffusion du plan dans les directions, services et composantes de l'établissement ainsi que l'action des référentes et référents.

Un bilan de la réalisation des actions et, plus largement, de l'avancée du plan au sein de l'établissement sera dressé chaque année. Ce bilan, ainsi que les évolutions envisagées en termes de politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, seront présentés aux instances de l'établissement, conseils centraux et instances représentatives des personnels. Ces dernières seront pleinement associées et consultées dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de ce plan d'action pluriannuel.

Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Afin d'accompagner les établissements dans l'élaboration de leur plan d'action, la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) a développé un outil de calcul¹ pour faciliter l'identification des écarts de rémunération des personnels. L'analyse ci-dessous s'appuie sur les données moyennes de l'année 2020 extraites via cet outil.

Identification et analyse des écarts de rémunération des titulaires et des contractuels

L'effectif global des personnels titulaires et contractuels de l'établissement s'élève à 1 213 agents (662 femmes et 551 hommes) répartis dans 34 corps. En équivalent temps plein, les personnels de l'USMB se répartissent en 619 femmes et 529 hommes.

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes sont de 2 841 € pour les femmes et de 4 050 € pour les hommes, soit un écart de 1 209 € en défaveur des femmes (-1 209 €).

Plus précisément, cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 1 209€ se décompose comme suit :

Causes de l'écart	Montant
Effet temps partiel	101 €
Effet ségrégation des corps	910 €
Effet démographique au sein des corps	175 €
Effet primes à corps-grade-échelon identique	23 €
TOTAL	1 209 €

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est très important puisque la différence représente un écart relatif (F-H/H) de presque -30 %, -29,9 % précisément. En équivalent temps plein, l'écart est ramené à -26,7 %. En d'autres termes, correction faite de la quotité de temps de travail, le salaire des femmes devraient être augmenté de plus du tiers (36,48 %) pour atteindre celui des hommes. L'écart est assez largement supérieur aux valeurs de référence et attesterait d'un point d'attention particulièrement important à avoir sur les inégalités femmes-hommes dans notre établissement. La situation reste très défavorable même si on neutralise l'effet démographique.

A titre d'exemple, les valeurs de références² des écarts salariaux femmes-hommes en 2017 sont :

- Dans le secteur privé : -27,2 %
- Dans la fonction publique : -16,4 %

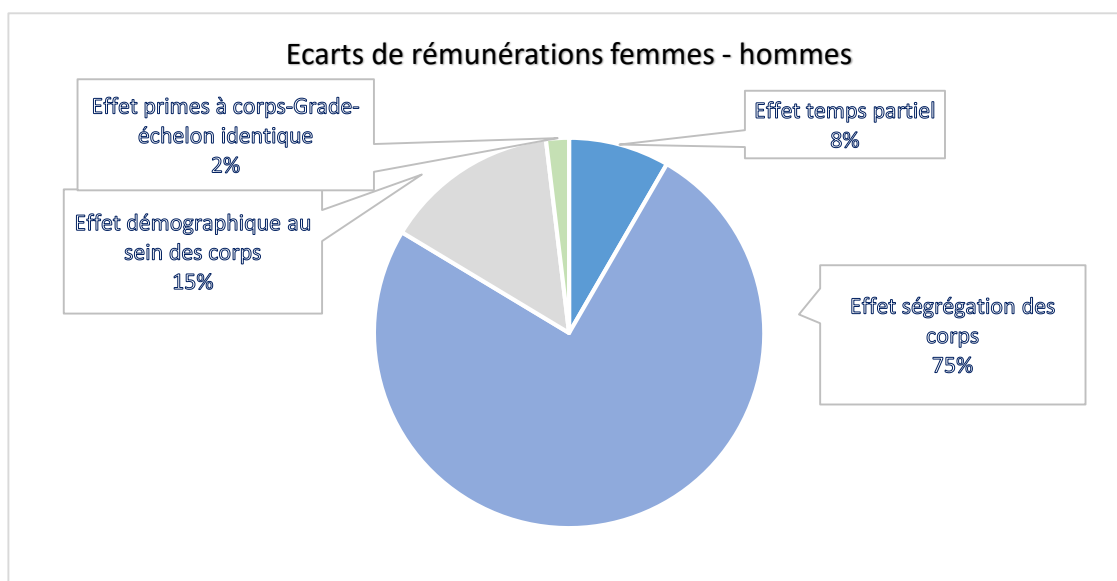
En équivalent temps plein, correction faite de la quotité de temps de travail, ces différences de rémunérations sont :

- Dans le secteur privé : -16,8 %
- Dans la fonction publique : -12,4 %.

¹ Portail de la Fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes-ecarts-de-remuneration-et-de>

² Données INSEE : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

Analyse des écarts



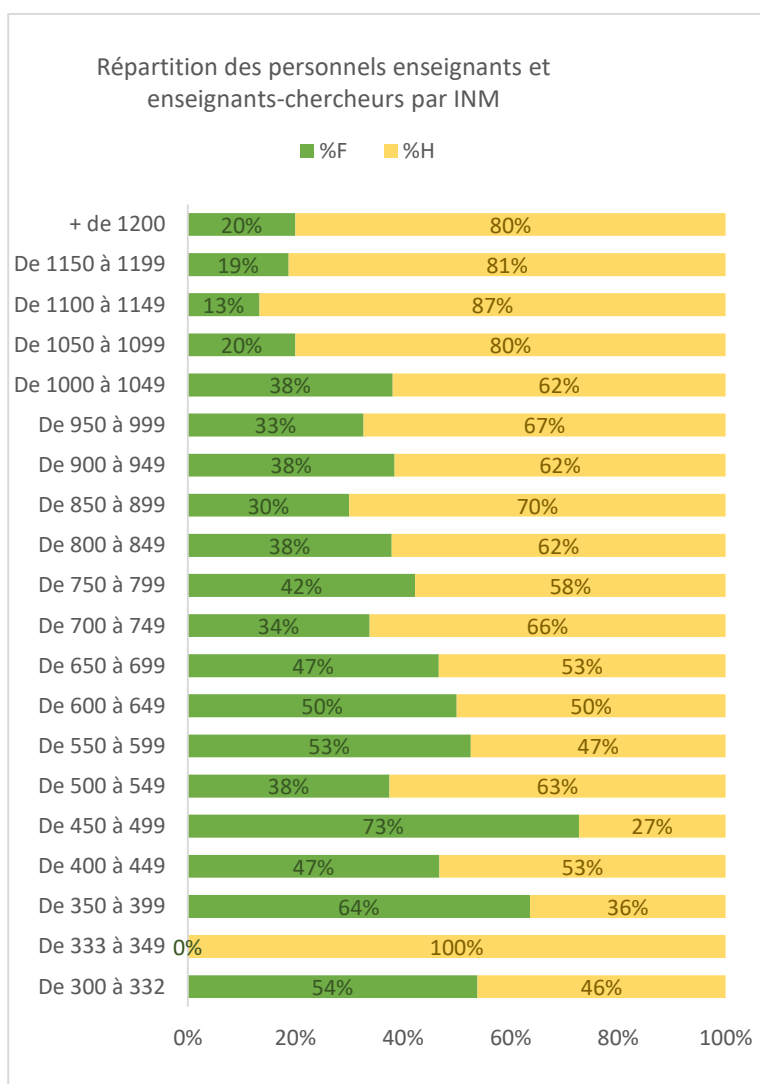
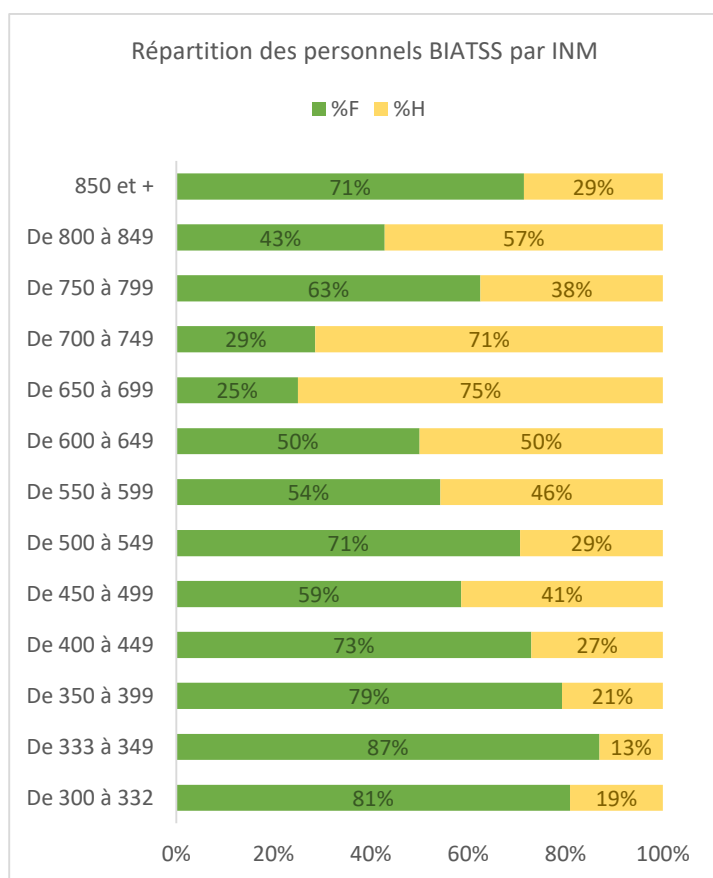
Les causes des écarts sont en revanche assez classiques, comparativement à ce qu'on observe ailleurs et dans la littérature.

L'effet corps/statuts est de très loin le plus important puisqu'il représente 75% de la différence de rémunération. Il est induit par les rémunérations qui dépendent de grilles salariales. Il témoigne de l'existence d'un problème d'accès des femmes aux statuts les plus rémunérateurs, soit le fameux plafond de verre mis en évidence dans la littérature : les femmes voient les emplois les plus rémunérateurs mais ne parviennent pas à y accéder. Pour expliquer ce plafond de verre, plusieurs pistes, liées entre elles, sont avancées :

- a) une auto-sélection des femmes qui postulent moins pour des raisons de manque de confiance, de mauvaise information, de problème d'équilibre vie personnelle – vie professionnelle ;
- b) de « mauvais » positionnement en amont dans la carrière sur des tâches peu visibles pour la promotion ;
- c) une discrimination, sans qu'elle soit nécessairement volontaire, de la part des équipes avec, de manière sous-jacente, l'idée que certaines des compétences à détenir pour occuper des fonctions à responsabilités sont plutôt masculines ;
- d) d'un mauvais timing des dates de promotion par rapport à d'autres objectifs (vie familiale notamment).

L'effet démographique tient quant à lui aux pratiques passées, moins favorables aux femmes, dans l'accès aux emplois à l'université avec des recrutements plus masculins. Il représente à l'USMB 15 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, soit -175 €. On note en moyenne une moindre dispersion intra-corps. C'est particulièrement le cas chez les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs, ce qui atteste pour ce corps que le problème principal est bien l'accès au corps des professeurs (PR). Pour certaines catégories, en revanche, on observe des écarts plus importants, comme chez les enseignantes et les enseignants du secondaire, les bibliothécaires, les ingénieures et les ingénieurs d'études, les enseignantes et les enseignants en contrat à durée indéterminée (CDI), les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS) en contrat à durée déterminée (CDD), l'écart étant dû à un effet démographique.

L'effet de ségrégation des corps d'une part et l'effet démographique de l'autre, qui ne sont d'ailleurs pas indépendants comme le souligne le ministère de la fonction publique dans le « guide d'interprétation des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires », ont, à eux seuls, un impact majeur dans l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. À l'USMB, la différence de rémunération entre les femmes et les hommes due à ces deux effets est de -1 085 € pour un total de -1 209 € soit presque 90 % de l'écart total. Les deux graphiques ci-dessous représentent la proportion de femmes et d'hommes en fonction de l'INM auquel ils sont rémunérés, pour les personnels BIATSS d'une part et pour les personnels enseignants de l'autre. Schématiquement, ils montrent que les indices majorés (INM) les plus faibles concernent majoritairement les femmes tandis que les INM les plus élevés concernent principalement les hommes.



L'effet temps partiel est responsable de 8% de l'écart de rémunération. À l'USMB, la quotité moyenne de travail est de 95,4 %. Si on se restreint à la population féminine, cette quotité moyenne de travail est de 93,6 % ; cette quotité moyenne est de 97,7 % pour les hommes. On relève ainsi un écart de quotité de travail de -4,1 %. L'effet du temps partiel est plus marqué chez les personnels BIATSS que parmi les enseignantes et les enseignants. En effet, la quotité moyenne de travail parmi les personnels BIATSS est de 92,25% pour les femmes et de 98,33% pour les hommes, soit un écart de plus de -6,08

%. Pour les enseignantes et enseignants, ces quotités moyennes sont respectivement de 96,01 % et de 97,52 %, la différence étant par conséquent de -1,51 %.

Le dernier élément de cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes est lié aux primes attribuées lorsque, par ailleurs, les corps, grades et échelons sont identiques. L'effet des primes est celui qui a l'impact le moins important sur la différence de rémunération : 2 % de l'écart total correspondant à -23 €. Un point concernant la méthodologie de l'analyse est à apporter. La sur-rémunération réglementaire liée au temps partiel — une rémunération de 85,7 % pour une quotité de 80 %, de 91,4 % pour une quotité de 90 % — a, dans cette analyse, conformément à la demande du ministère de la fonction publique, été considérée comme une prime. Cet effet très spécifique, assimilé à une prime, représente à l'USMB une rémunération de 14 € en faveur des femmes. Concernant les primes, celles ayant le plus d'impact sur l'écart de rémunération sont celles qui sont en rapport avec le temps de travail comme par exemple les heures complémentaires pour les personnels enseignantes et enseignants ou enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs ou la valorisation du compte épargne temps pour les personnels BIATSS. Elles représentent un écart de -34 € dans la rémunération entre les femmes et les hommes dans notre université. Les primes fonctions/sujétions non indexées sur le traitement, comme par exemple les primes pour charge administrative, contribuent, quant à elles, à hauteur de -7 € dans l'écart de rémunération. Il convient de souligner que les primes attribuées au titre des résultats, de la performance, de l'engagement professionnel ont un effet positif sur la rémunération des femmes puisqu'elles viennent réduire l'écart de 4 €.

Voies d'amélioration

L'effet de ségrégation des corps d'une part et l'effet démographique de l'autre sont responsables à l'USMB de 90 % de l'écart total de rémunération entre les femmes et les hommes soit 1 085 €, sur les 1 209 € au total, en moins dans la rémunération des femmes dus à ces deux effets. Il s'agit donc avant tout de permettre aux femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés et par conséquent de travailler sur les promotions et les recrutements sur ces postes en particulier.

- Faire preuve de la plus grande vigilance quant à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les promotions.
 - En particulier, l'examen de la répartition femmes-hommes des promouvables, des candidats et des lauréats sera fait par les jurys ;
 - Éviter les écarts trop importants entre les taux de promouvables et les taux de promues ;
 - L'historique sera présenté par genre.
- Informer de manière individualisée et spécifique chaque femme pouvant prétendre à une promotion des opportunités de promotion, des critères, des résultats afin de lutter contre une éventuelle forme d'autocensure.
 - Former les directeurs et directrices de composante, de laboratoire et de service qui peuvent avoir une action ciblée d'information et de « mentoring » auprès des femmes.
- Former aux tâches d'encadrement en faisant la promotion de ces formations auprès des femmes.
- Inciter les femmes à demander la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et sensibiliser les directeurs et directrices de laboratoires sur le déséquilibre actuel : seulement 28 % des bénéficiaires de la PEDR sont des femmes alors que les femmes représentent un peu moins de 34 % des enseignants-chercheurs.
- Accompagner les tout débuts de carrière afin que les femmes nouvellement recrutées soient bien informées des possibilités en termes de carrière, à un moment où se jouent aussi les

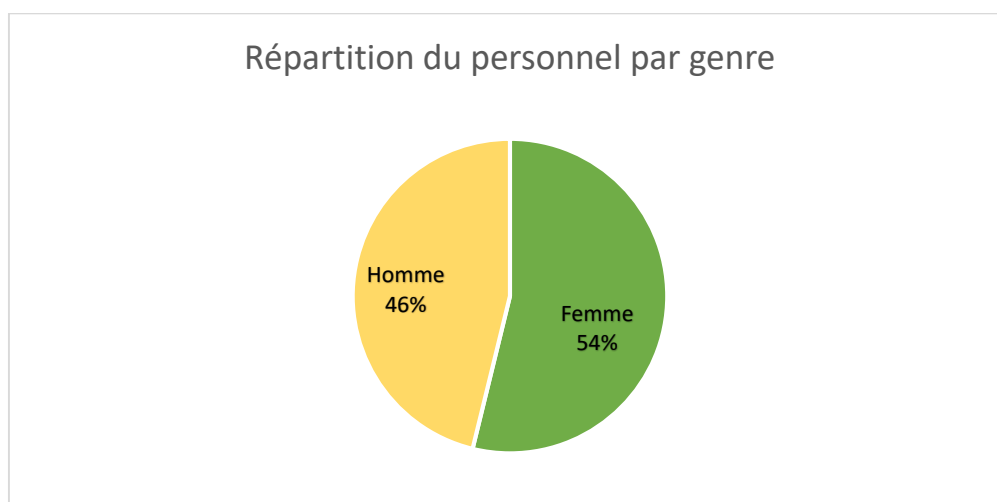
maternités et la petite enfance, qui demeurent des moments de tension importants pour l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

- Poursuivre la possibilité, offerte dès 2021, d'attribution d'un semestre de congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) après un congé maternité ou parental ; étendre cette possibilité aux congés pour projet pédagogique (CPP).
- Travailler à un repyramidage des emplois BIATSS en augmentant la part d'emplois de catégorie B par rapport aux emplois de catégorie C.
- Adopter une charte des temps et mieux accompagner d'un point de vue du soutien administratif les postes à responsabilités pour rendre la charge de travail liée aux prises de responsabilité davantage compatible avec la vie personnelle et familiale.

Axe 3 - Amélioration des conditions pour un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

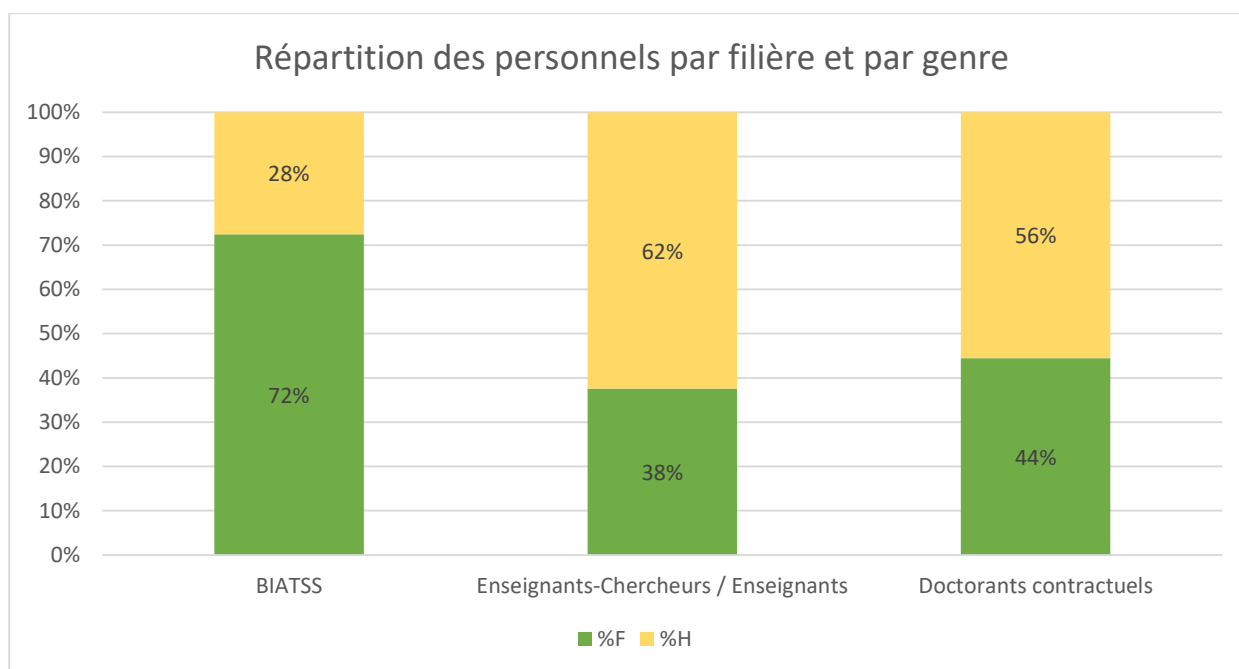
État des lieux de la mixité des métiers à l'USMB ³

Les données sont issues du bilan social 2019 validé par les instances de l'établissement à la rentrée 2020 (CT du 8 septembre, CAC du 10 septembre et CA du 15 septembre 2020). Elles sont comptabilisées à la date du 31 décembre 2019 et incluent, contrairement à celles utilisées dans l'axe précédent pour alimenter l'outil fourni par la DGAFP, les personnels qui sont rémunérés hors grilles indiciaires, en détachement, en disponibilité, en congé parental ou encore en congé maladie dans certains cas.

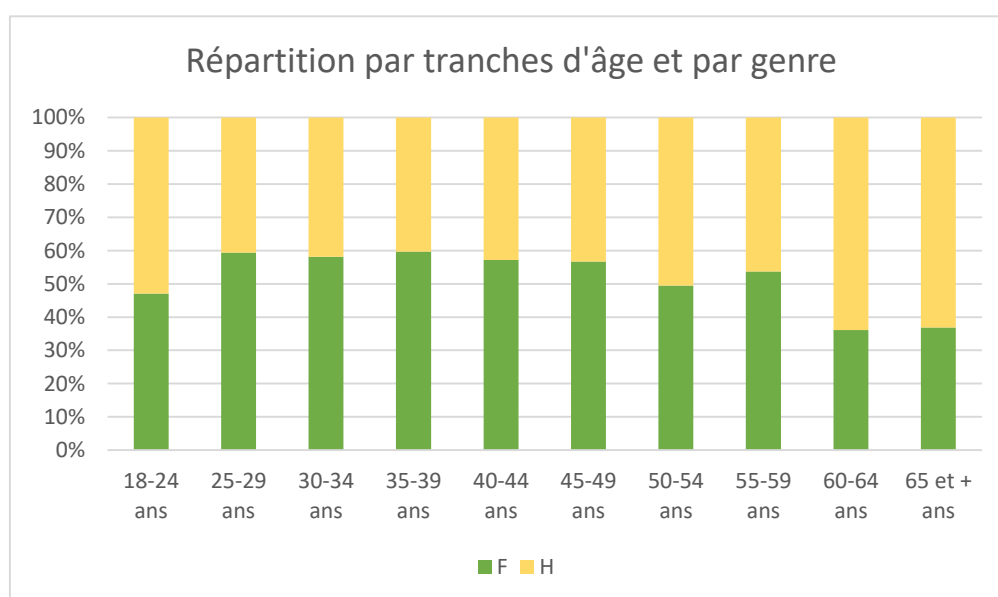


Parmi les 1 321 personnels que compte l'USMB, 711 sont des femmes et 610 sont des hommes. Le nombre de femmes qui travaillent à l'USMB est légèrement supérieur au nombre d'hommes, 53,8 % de femmes pour 46,2 % d'hommes. Si l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes, personnels de l'USMB, n'est pas très important, il convient cependant de souligner des disparités significatives selon les statuts des personnels : BIATSS — enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs enseignantes et enseignants — doctorantes et doctorants contractuels.

³ Source : bilan social USMB 2019

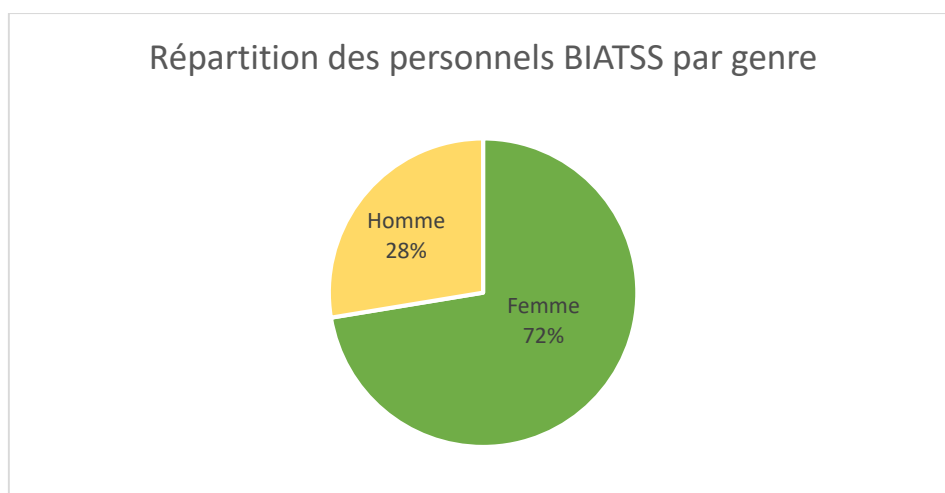


On note une très forte proportion de femmes parmi les BIATSS, 72 %, tandis que seulement 38 % du corps enseignant et enseignant-chercheur sont des femmes. La situation est plus équilibrée au niveau des doctorantes et doctorants contractuels, 44% de femmes, ce qui laisse espérer, qu'à moyen terme, la proportion de femmes parmi les enseignants-chercheurs devienne comparable à celle des hommes.

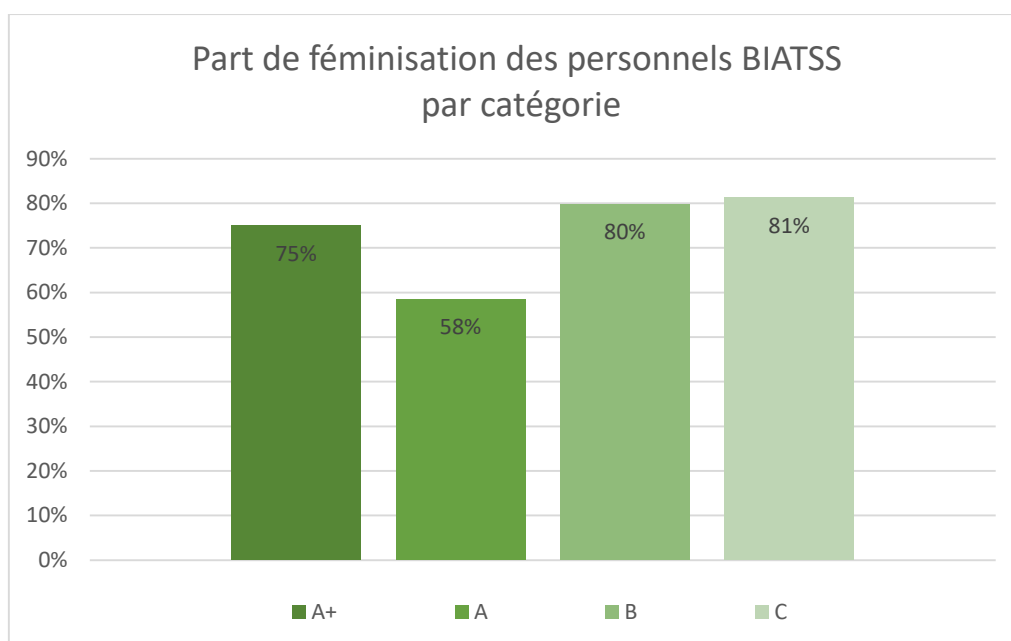


La répartition par genre et par tranche d'âge ne présente pas de caractéristiques particulièrement remarquables. On peut toutefois constater que la part de femmes est faible pour les tranches d'âge au-delà de 60 ans, en dessous de 40 %, et avant 25 ans, en dessous de 50%. Pour les autres tranches d'âge, la proportion de femmes se situe entre 50 % et 60 % en cohérence avec la proportion globale de femmes dans l'établissement.

Les personnels BIATSS

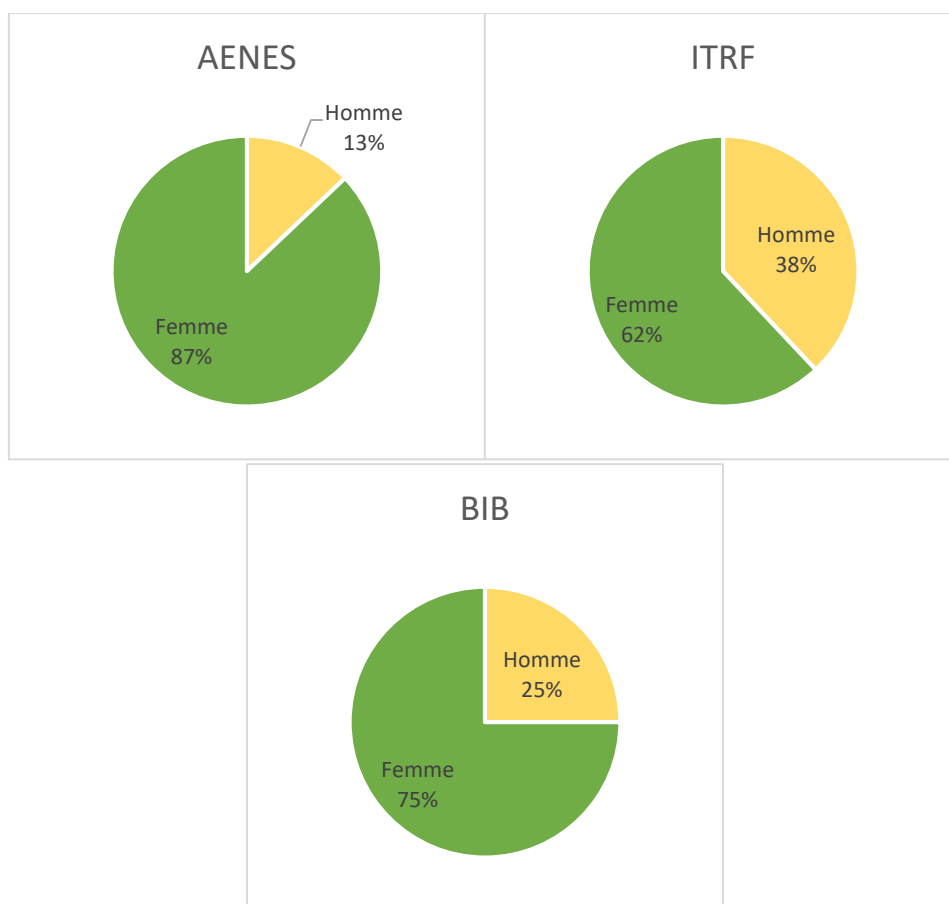


Globalement, parmi les personnels BIATSS, 72 % sont des femmes. Comme le montre le graphique suivant, la proportion de femmes parmi les personnels BIATSS dépend de différents facteurs notamment de la catégorie.



On constate que la part de féminisation des personnels BIATSS est particulièrement importante pour les catégories B et C, plus de 80 %, et singulièrement faible pour la catégorie A. Une telle répartition, avec un fort taux de féminisation dans les catégories B et C les moins bien rémunérées, est une des causes de l'écart important qui existe dans la rémunération des femmes et des hommes à l'USMB.

Répartition des personnels BIATSS par filière (RF, AENES, BIB) et par genre

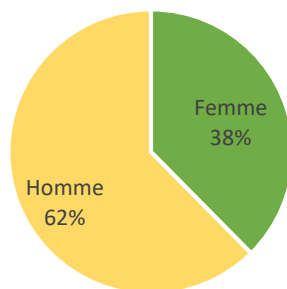


On peut également remarquer que la part de femmes parmi les personnels BIATSS varie aussi en fonction de la filière. La proportion des femmes est ainsi très élevée pour la filière AENES, 87 % pour un taux global chez les BIATSS de 72 %, alors qu'elle est 10 % en dessous de ce taux global pour la filière ITRF. La filière BIB, quant à elle, se comporte plus ou moins à l'instar de la population BIATSS dans son ensemble.

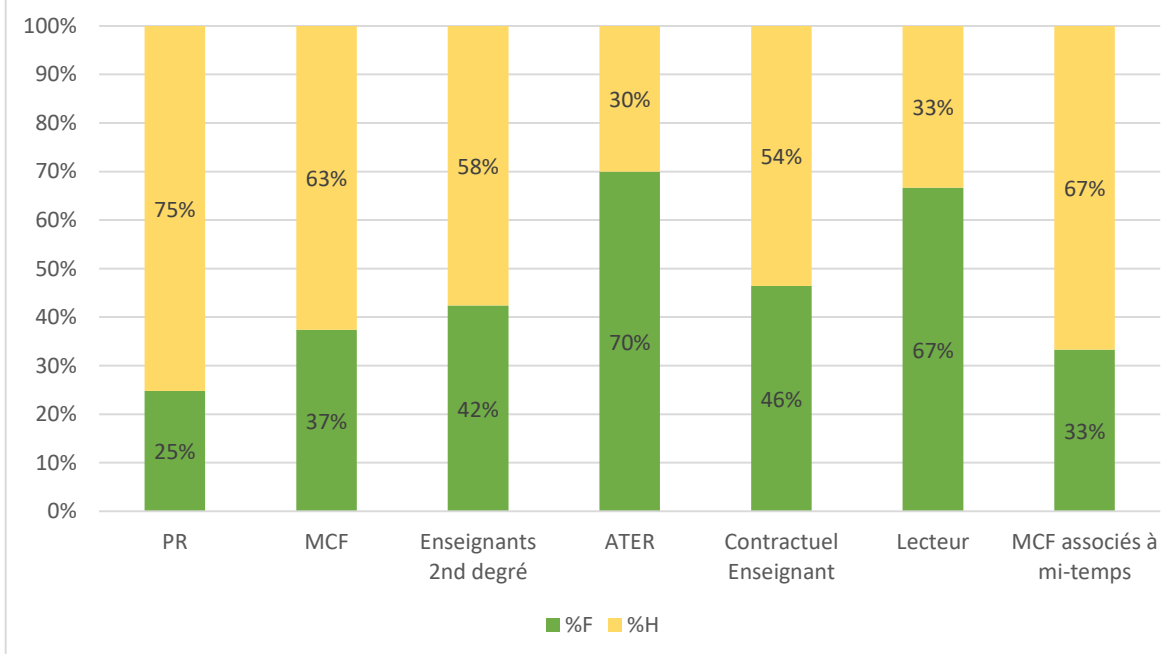
Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs

S'agissant des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, la situation est tout autre. La répartition au sein de cette catégorie de personnels révèle une proportion de femmes de seulement 38 %, soit 15% en dessous du taux de femmes à l'USMB. On retrouve à nouveau une proportion moindre de femmes dans cette catégorie relativement bien rémunérée à l'université.

Répartition des personnels enseignants, enseignants chercheurs par genre



Répartition selon le corps



Si un certain équilibre existe entre le nombre de femmes et celui d'hommes au sein des enseignantes et des enseignants du second degré, 42 % de femmes pour 58 % d'hommes, la proportion de femmes dans le corps des maîtres de conférences et des professeurs est faible, en dessous de 40 % (33,67 %). On voit également une illustration du phénomène de « plafond de verre » puisque le taux de femmes diminue entre les corps de maîtres de conférences et de professeurs, passant de 37 à 25 %. Il s'agit d'un point sur lequel il faut travailler particulièrement dans certaines disciplines où le phénomène est encore plus marqué.

Voies d'amélioration

Pour améliorer les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, l'USMB entend entreprendre des actions de formation afin de prévenir les risques de discrimination, notamment lors des recrutements et des promotions, de communication pour favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre dans la représentation des métiers, de sensibilisation au respect de l'équilibre femmes hommes pour les postes à responsabilité.

- Fournir aux membres des jurys, aux experts sollicités, et autres intervenants pour chaque recrutement ou promotion, à l'instar de ce qui est fait dans les comités de sélection, des données relatives à la répartition femmes-hommes des promouvables, des candidats et des lauréats.
- Proposer une formation à destination des personnels impliqués dans les procédures de recrutement et de promotion pour les sensibiliser sur les risques de discrimination dans ces processus et sur les biais inconscients qui peuvent interférer dans les recrutements et les promotions.
 - Éditer un guide des bonnes pratiques pour éviter les discriminations dans les recrutements et promotions.
- Proposer une formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; cette formation sera ouverte à tous les personnels dans le cadre du « plan de développement des compétences des personnels ». Une séquence sur ce thème sera également au programme des formations des conseillers, des directeurs et directrices de laboratoire et lors de la journée d'accueil des nouveaux entrants à l'USMB.
- Communiquer sur les métiers sans stéréotypes et faire une large publicité à des initiatives du type « 40 portraits de femmes de science de l'université Savoie Mont Blanc ».
 - Exposer ces portraits lors des journées portes ouvertes de l'USMB et à l'occasion de la journée du lycéen.
 - Proposer aux lycées d'accueillir cette exposition.
- Inciter et soutenir les enseignantes-chercheuses, en particulier des disciplines ayant un faible taux de féminisation, à donner des exposés aux lycéennes et lycéens, à accueillir des stagiaires au niveau collège et lycée.
- Viser pour les postes à responsabilités, dans l'esprit de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un équilibre des nominations de femmes et d'hommes avec pour objectif une représentation de 40 % de chaque sexe au niveau de l'établissement.
- Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités en adoptant une charte des temps pour rendre ces postes davantage compatibles avec la vie personnelle et familiale.
- Être vigilant à une répartition similaire des services d'enseignement/charges administratives/activités de recherche des femmes et des hommes pour que les tâches les moins valorisées dans les promotions ne soient pas davantage occupées davantage par les femmes.
- Éviter de surcharger les femmes de tâches supplémentaires au titre de la gestion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les sollicitations étant déjà nombreuses (conseils centraux, comité de sélection, etc.) au regard du nombre d'enseignantes-chercheuses, en particulier PR.

Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

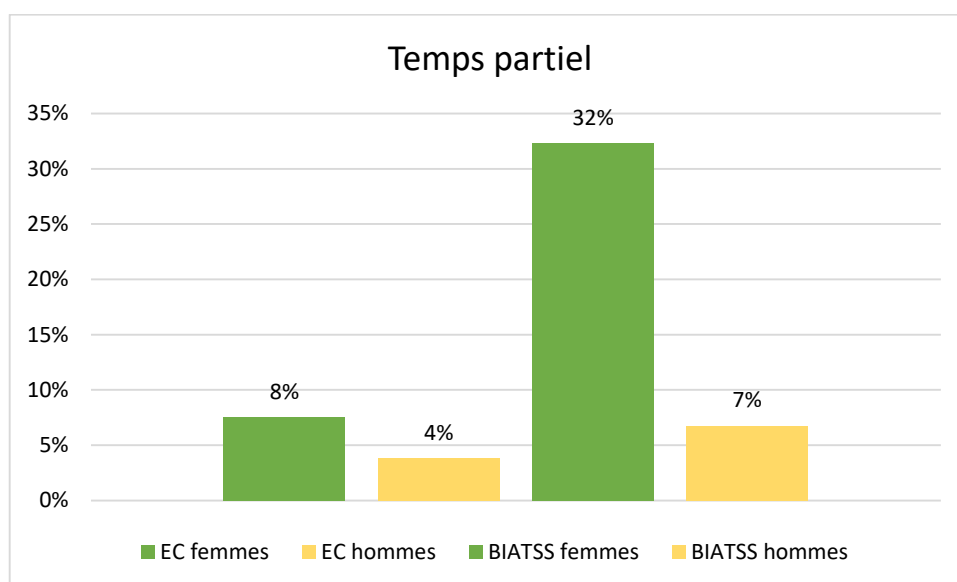
État des lieux

Bien qu'on observe une évolution des mentalités, globalement les femmes portent encore largement les obligations parentales. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale demeure donc une problématique importante sur laquelle l'établissement a toutefois peu de marges de manœuvre, ne pouvant intervenir dans la vie personnelle de ses agents.

Pour disposer d'une analyse détaillée qui permettrait de mettre en lumière d'éventuelles possibilités d'intervention, l'établissement devra se doter d'indicateurs plus fins.

Temps de travail

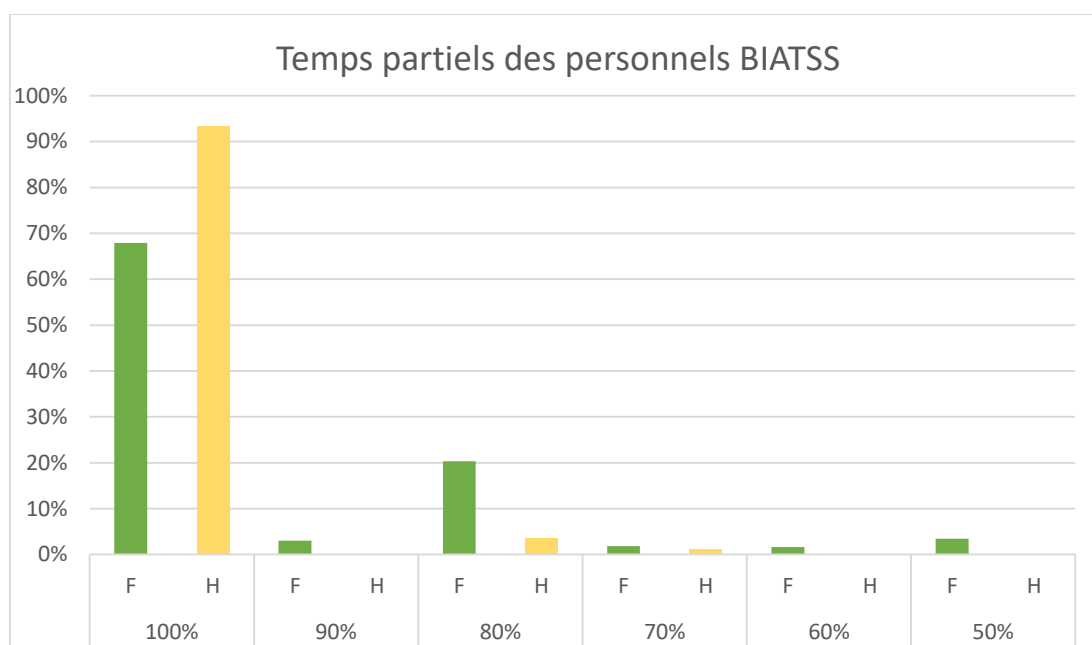
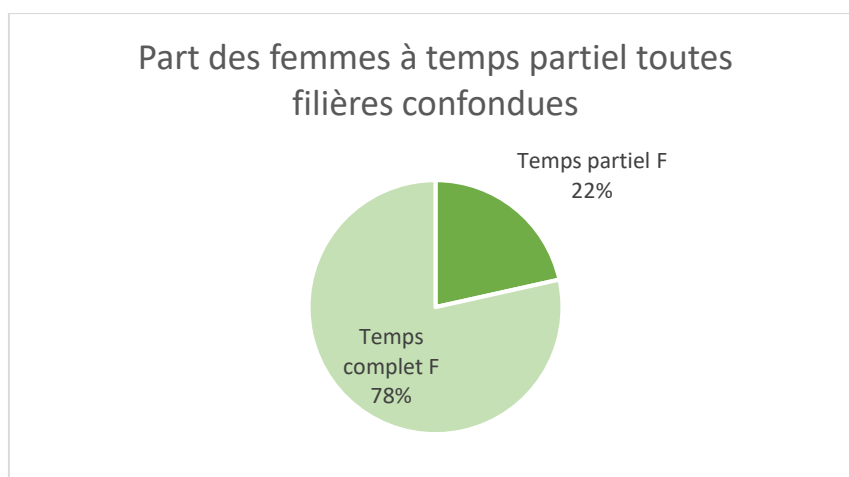
Le travail à temps partiel est principalement féminin à l'USMB ce qui semble confirmer que la pression sociale reste persistante.



Il concerne essentiellement les femmes BIATSS dont 32 % exercent à temps partiel (d'une quotité de 90 % à 50 %). Plus de la moitié des femmes BIATSS à temps partiel ont opté pour une quotité de 80 %. Plus de 58 % des personnels BIATSS femmes en temps partiel sont des personnels de catégorie C. Il est à craindre que ce choix de quotité, aux répercussions financières, contribue à créer une forme de dépendance par rapport au conjoint et de la précarité pour celles qui sont en situation de famille monoparentale.

Cette proportion est faible chez les enseignantes et enseignantes-chercheurs et minime chez les enseignants et enseignants-chercheurs. Il est probable qu'il leur est plus facile d'organiser leur temps de travail sans solliciter ce dispositif d'aménagement.

Le bilan social actuel ne permet pas de distinguer les motifs de demandes de temps partiels. Si certains relèvent de la parentalité, d'autres pourraient se justifier par la nécessité d'apporter une aide à un proche ou par un choix de vie. Une analyse plus fine non seulement sur les motifs mais l'âge des personnels ayant recours à ce dispositif, serait pertinente.



Congés et absences en lien avec la parentalité

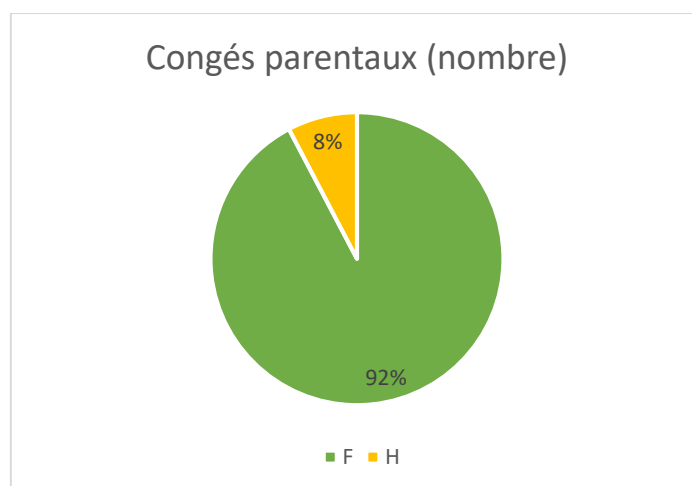
Nombre d'absences relevées entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019

		Congé maternité		Congé de paternité*		Congé parental		Congé d'adoption		Disponibilité pour raisons familiales**		Congé de présence parentale		Congé solidarité familiale	
		En effectif	En jours cumulés	En effectif	En jours cumulés	En effectif	En jours cumulés	En effectif	En jours cumulés	En effectif	En jours cumulés	En effectif	En jours cumulés	En effectif	En jours cumulés
Enseignants-Chercheurs / Enseignants	Femmes	7	720			1	59	1	126	3	1095				
	Hommes			13	138	1	243			4	1217				
Doctorants	Femmes	1	34												
	Hommes			1	13										
BIATSS	Femmes	22	2719			10	1631			2	143				
	Hommes			17	239					2	608				
TOTAL		30	3473	31	390	12	1933	1	126	11	3063	0	0	0	0

* Dont congés pour naissance

** Pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour suivre son conjoint - réservé aux personnels titulaires. Les contractuels peuvent disposer d'un congé sans rémunération.

Les jours cumulés sont comptabilisés en jours calendaires



En 2019, on observe qu'il y a peu de congés parentaux. Ils concernent presque exclusivement les femmes et très majoritairement les personnels BIATSS.

Actions en matière sociale

Les personnels peuvent solliciter différentes mesures d'action sociale mises en place à l'Université Savoie Mont-Blanc :

- Prestations InterMinistérielles (PIM) : les taux sont fixés annuellement par une circulaire du ministère de la Fonction Publique
- Action Sociale d'Initiative Universitaire (ASIU) : le montant de ces aides est voté par le conseil d'administration de l'établissement
- Aide financière individuelle : accordée sur décision du Président après avis du Comité d'Action Sociale (CAS). La demande est instruite et présentée par l'assistante sociale des personnels

Ces différentes aides sont présentées dans l'espace collaboratif de la Direction des Ressources Humaines⁴.

Type de prestation	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers	Nombre d'enfants concernés	Montant
	Femmes	Hommes	Total			
Allocation aux parents d'enfant handicapé (APEH)	7	3	10	10	10	18 724,17 €
Aide au déménagement	1	-	1	1	-	375,00 €
Aide à l'enfance (ASIU + PIM)	27	5	32	78	39	5 050,71 €
Aide aux frais d'inscription en études supérieures	2	1	3	3	3	300,00 €
Nuitée concours	3	1	4	4	-	238,05 €
TOTAL	40	10	47*	96	49**	24 687,93 €

*3 agents sont comptabilisés dans les APEH et ASIU+PIM d'où un total de 47 et non 50

**3 enfants sont comptabilisés dans les APEH et ASIU+PIM d'où un total de 49 et non 52

⁴<https://espaces-collaboratifs.grenet.fr/share/page/site/udsrh/document-details?nodeRef=workspace://SpacesStore/8dc5a310-d536-4b7c-9f6f-d0f896d24d08>

Ce bilan révèle que les femmes sont particulièrement concernées par les aides sociales liées à la parentalité (80 %). Ces aides sont demandées quasiment exclusivement par des personnels BIATSS. Pour des raisons de confidentialité la donnée n'est pas présentée en distinguant les personnels BIATSS et personnels enseignants, enseignants chercheurs. On note en effet que sur 47 personnes, seule une appartient à la catégorie des personnels enseignants, enseignants-chercheurs.

Le nombre d'aides accordées par le comité d'action sociale est trop peu élevé pour que la donnée soit significative.

AIDES ACCORDÉES PAR LE CAS	Nombre d'agents concernés			Nombre de dossiers	Montant	Observations
	Femmes	Hommes	Total			
Aide financière sous forme de prêt	-	1	1	1	300,00 €	remboursable sur 3 mois
Aide financière sous forme de don	1	2	3	3	1 755,00 €	
Aide d'urgence	1	-	1	1	350,00 €	
TOTAL	2	3	5	5	2 405,00 €	

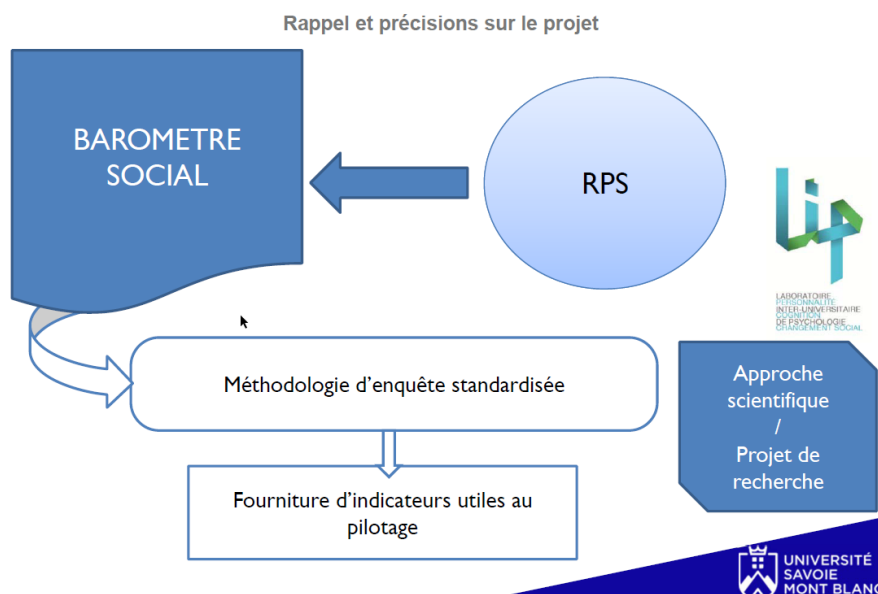
Qualité de vie au travail

En 2020, l'établissement s'est doté d'une cellule professionnelle d'aide médico-sociale. Constituée de trois interlocuteurs que sont la DRH, le médecin de prévention et l'assistante sociale des personnels, la cellule est à l'écoute des personnels confrontés à une situation professionnelle difficile (maladie, difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle, sentiment d'épuisement, relations conflictuelles au travail, sentiment de harcèlement, etc.) ou à des problèmes personnels impactant la vie professionnelle. La cellule n'est pas saisie directement par les agents mais représente un espace de concertation et d'échanges entre les trois interlocuteurs qui exercent dans des champs de compétences différents.

Un dépliant de présentation de la cellule a été élaboré et envoyé à tous les personnels au printemps 2020, à l'occasion de la transmission des bulletins de paie.

Dans le cadre de la prévention des risques psycho sociaux, de la santé et sécurité au travail, de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations, un groupe de travail Risques Psycho Sociaux (RPS) a été créé au sein du CHSCT en 2018. Il regroupe des membres élus et de droit du CHSCT ainsi qu'un membre extérieur, enseignant-chercheur en psychologie dont les études portent sur l'expérimentation et l'expertise dans le domaine de la santé, du bien-être et de la prévention des RPS. Après une formation sur la thématique, les membres de ce groupe ont mené un état des lieux de la qualité de vie au travail dans l'établissement afin de disposer d'indicateurs utiles au pilotage de la démarche RPS. Ce diagnostic a pris la forme d'un questionnaire appelé « Baromètre social » ouvert à tous les personnels de l'établissement et lancé en mars 2019.

3. Baromètre "vie professionnelle" : présentation des réponses à l'enquête et perspectives



4 domaines et 1 sous-domaine ont été abordés dans l'enquête :

- ▶ Fonctionnement interpersonnel (11 questions)
 - ▷ Discriminations et violences (06 questions)
- ▶ Organisation professionnelle (08 questions)
- ▶ Ressenti général et bien-être au travail (22 questions)
- ▶ Représentation des métiers (08 questions)

L'enquête a été envoyée à tous les personnels (1391 agents). Elle a comptabilisé 767 connexions, ce qui représente 55,14 % des personnes destinataires du lien. Au total, 547 réponses complètes (soit 39,32 %) ont été reçues. Seules les réponses complètes avec accord final de validation (539) ont été retenues, soit 38,75 % des destinataires.

Par catégorie, les données correspondent à :

- Personnels BIATSS : 312 questionnaires soit 47,8 % des personnels
- Personnels enseignants et enseignants chercheurs : 214 questionnaires soit 33,2 % des personnels
- Doctorants contractuels : 13 questionnaires soit 13,6 % de cette catégorie.

Par genre :

- Femmes : 366
- Hommes : 173

Concernant les « données qualitatives », 325 commentaires ont été laissés au total (pour rappel un espace d'expression était proposé sur chaque page).

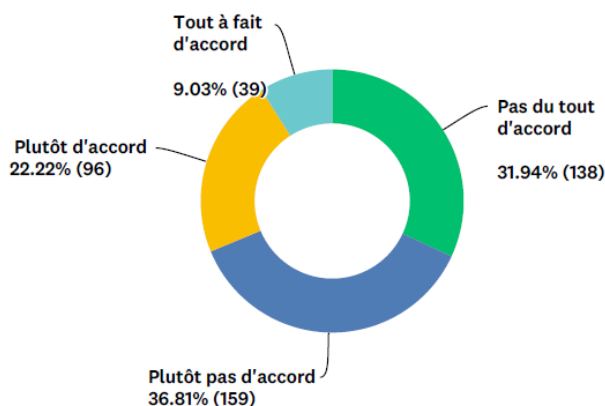
Le « Baromètre social » de l'établissement constitue désormais une base significative d'indicateurs sur la vie professionnelle des personnels à l'USMB. Cette enquête sera relancée en 2021 pour permettre de mesurer l'évolution de la situation et ainsi de proposer des actions d'amélioration.

Parmi les questions abordées, l'une portait sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Q33 13. J'ai des difficultés à concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle



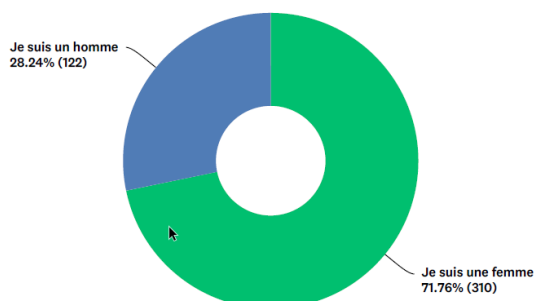
Answered: 432 Skipped: 0



Au regard des résultats ci-dessus et sans minimiser aucunement les situations individuelles, il ressort que les personnels de l'USMB, ayant répondu à cette enquête, estiment majoritairement ne pas rencontrer de difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Bien que l'intégralité des personnels n'ait pas participé à l'enquête, il convient de préciser que plus de 71 % des répondants sont des femmes et 62 % des personnels BIATSS.

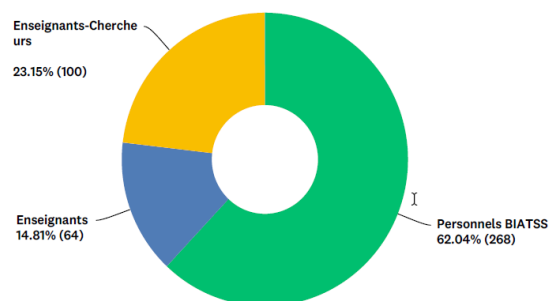
Q65 Veuillez indiquer votre genre

Answered: 432 Skipped: 0



Q62 Veuillez indiquer votre catégorie professionnelle

Answered: 432 Skipped: 0



Voies d'amélioration

Adaptation de l'organisation du travail

Télétravail et travail en site distant

Le télétravail apporte une souplesse dans l'organisation du travail de nature à permettre aux personnels de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. La mise en œuvre du télétravail nécessite d'être attentif aux risques de travail à distance non maîtrisé. L'USMB évalue préalablement et au cas par cas les conditions d'exercice du télétravail (matériel, organisation personnelle,

organisation du service, etc.). L'USMB souhaite mettre en place des retours d'expériences de nature à identifier de nouvelles pistes d'amélioration de l'accompagnement au télétravail.

L'université souhaite étudier la mise en place d'un dispositif autorisant le travail sur site distant dans des espaces aménagés.

Soutien à la parentalité

Promotion des dispositifs des congés familiaux (cf. page 18) et de la reprise à l'issue

L'égalité professionnelle femme-homme s'appuie sur un accompagnement personnalisé sur les congés parentaux et la maternité. Un guide des congés parentaux est diffusé systématiquement aux personnels concernés pour favoriser une plus grande connaissance et ainsi un meilleur accès des femmes et des hommes à ces dispositifs.

Des actions de préparation au départ en congé et à la reprise d'activités seront proposées de manière à prévenir les réticences et à lutter contre les stéréotypes.

Modes de garde et organisation personnelle

Afin de faciliter la garde des enfants en bas âge, un conventionnement visant à obtenir des places en crèche pour les personnels de l'USMB est recherché auprès des partenaires extérieurs.

Promotion des aides sociales

L'université souhaite rendre visibles et accessibles facilement les informations existantes mais trop peu consultables aisément actuellement (informations stockées sur les espaces documentaires métiers).

Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

État des lieux

La mission égalité femmes-hommes

Considérant comme nécessaire la réflexion sur la question de l'égalité femmes-hommes, l'USMB s'est dotée, dès 2016, d'une vice-présidente culture-égalité avec pour missions de :

- Développer et consolider un état des lieux en matière de parité, en se fondant notamment sur les données issues du bilan social de l'établissement ;
- Identifier et détecter les conditions de développement de toute discrimination fondée sur le genre ;
- Proposer aux instances de l'établissement, sur la base de ces éléments et à partir des expériences déjà développées dans d'autres établissements, des voies de progrès ;
- Faire progresser la connaissance de la problématique du genre, et sensibiliser la communauté universitaire ;
- Promouvoir une dynamique d'égalité des femmes et des hommes.

Cette mission a permis avec le soutien de la direction de l'aide au pilotage et de la direction des ressources humaines, d'enrichir le recueil de données sur les inégalités femmes-hommes en menant un travail sur la présentation du bilan social de manière sexuée. L'établissement dispose désormais d'un bilan social relativement complet sur ce sujet.

Par ailleurs, de très nombreuses actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes ont été menées depuis 2016 à l'attention de l'ensemble de la communauté universitaire. En 2017, les actions suivantes ont été organisées :

- Le concours vidéo " Shoot les discriminations " ouvert à l'ensemble des étudiantes, étudiants et personnels de l'université ainsi qu'aux élèves et collègues des établissements de l'enseignement supérieur et secondaire de l'académie. Les trois meilleures productions sur 200 vidéos déposées ont été récompensées. Ce concours est désormais proposé chaque année.
- Le spectacle débat Arts/ sciences et genre le 20 Novembre 2017 – « Hommes, femmes, nous ne sommes pas ce que nous semblons être » avec les partenaires locaux la compagnie Gambit et l'espace la Traverse et quatre enseignantes chercheuses de l'université Savoie Mont Blanc
- Une table ronde le 25 novembre 2017 sur le harcèlement sexiste à l'Université « quelle réalité ? »
- Le festival « Sois Belle et tais-toi » en partenariat avec l'Espace Malraux, scène nationale avec 10 spectacles proposés sur les thématiques des inégalités de sexe
- L'ouverture d'une unité d'enseignement transversale sur le campus du Bourget du lac « égalité femmes /hommes »
- La mise en place d'une seconde formation au langage épïcène ou au langage de l'égalité en mars 2017 avec 20 participantes et participants inscrits pour la journée de formation et 150 étudiantes, étudiants et personnels pour la conférence.

En 2018, de nouvelles actions dans le cadre du festival plus d'égalité ont été proposées. Le festival « Plus d'égalité » s'est déroulé du 5 mars 2018 au 5 avril 2018 sur les campus de l'USMB et dans des lieux partenaires de l'événement. L'université Savoie Mont Blanc (USMB) a invité tous les publics aux conférences, tables-rondes, et rencontres, avec des artistes et des spécialistes, qui questionnent nos

représentations des rapports entre les femmes et les hommes. Prendre le temps des questions, accepter la confrontation, imaginer des solutions, mais surtout réfléchir et débattre ensemble autour des questions d'égalités, sont les objectifs des différents rendez-vous de ce festival ([programme complet du festival](#)).

La campagne « Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur » lancée par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a été relayée sur le site internet de l'établissement et des quatre affiches de la campagne évoquant les violences sexistes et sexuelles dans différentes situations de la vie d'un campus ont été affichées sur les campus. Une communication sur le site www.stop-violences-femmes.gouv.fr, site de référence pour les victimes et les professionnels, avec de nombreuses ressources utiles (chiffres clés, kit de communication, contacts utiles, informations légales, etc.) a été faite en ligne. Le site a été enrichi d'une rubrique « *Je suis témoin* » pour aider toute personne à réagir face à des situations de violences sexistes et sexuelles.

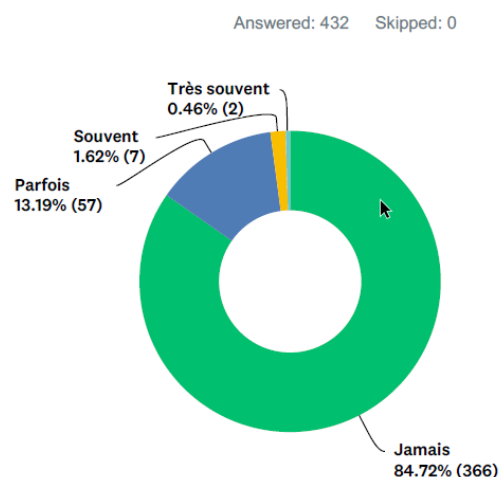
Enfin, une page spécifique sur le site de l'établissement rappelle depuis 2018, l'existence d'une cellule d'écoute nationale au service des personnels, étudiantes et étudiants. Ce dispositif permettant à toutes les victimes de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien en cas de violences sexistes et sexuelles. L'établissement n'a pas été saisi par cette cellule d'action à engager consécutivement à des signalements.

Depuis la mise en place de la cellule professionnelle d'aide médico-sociale de l'USMB, compétente également en matière de harcèlements, seul un signalement a été effectué en mars 2021.

Le baromètre social

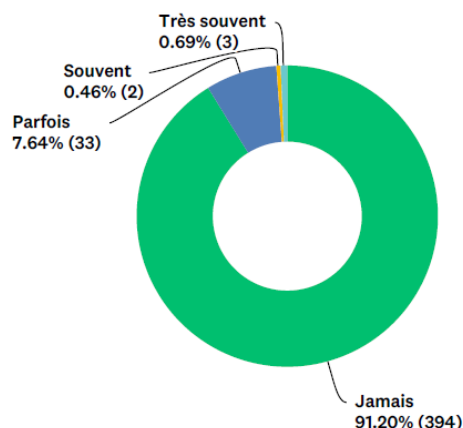
Présenté dans l'axe 4, le baromètre social de l'USMB investigate également le domaine des violences sexuelles, sexistes, discriminations et harcèlement avec différentes questions sur cette thématique.

Q14 1. Il m'est arrivé de subir des remarques humiliantes à caractère sexiste portant atteinte à ma dignité dans le cadre de mon travail.



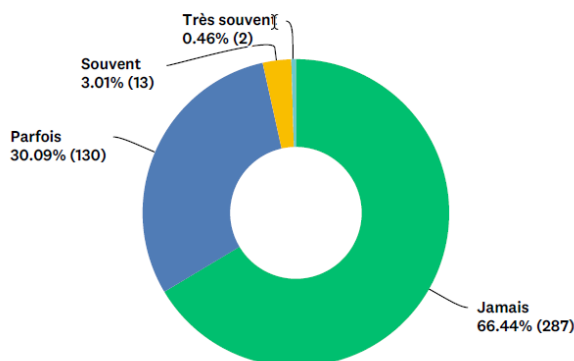
Q15 2. Sur mon lieu de travail, j'ai subi des comportements et agissements à caractère sexiste et humiliants portant atteinte à ma dignité.

Answered: 432 Skipped: 0



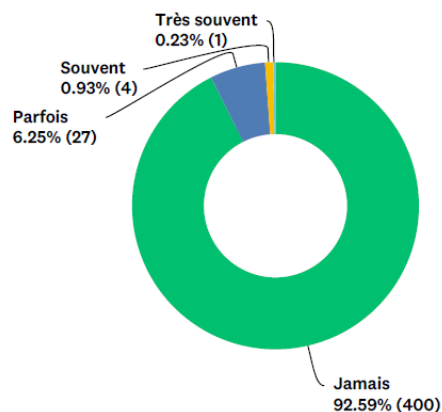
Q16 3. Il m'est arrivé de subir des remarques à caractère humiliant et discriminant (hors sexistes et sexuelles) portant atteinte à ma dignité dans le cadre de mon travail.

Answered: 432 Skipped: 0



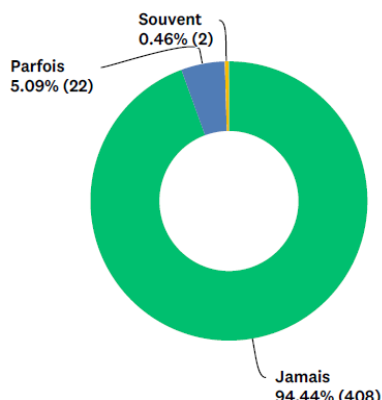
Q17 4. Il m'est arrivé de subir des remarques d'ordre sexuel portant atteinte à ma dignité dans le cadre de mon travail.

Answered: 432 Skipped: 0



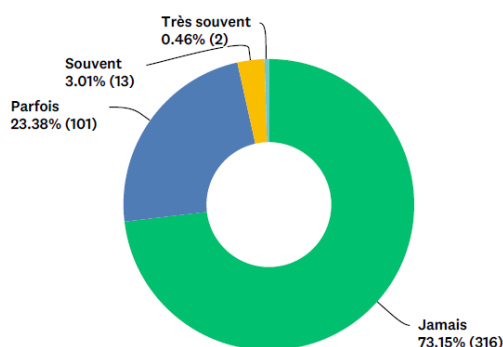
Q18 5. Sur mon lieu de travail, j'ai subi des comportements et agissements à caractère sexuel portant atteinte à ma dignité.

Answered: 432 Skipped: 0



Q19 6. Sur mon lieu de travail, j'ai subi des comportements et agissements à caractère discriminant et humiliant (hors sexiste et sexuelle) portant atteinte à ma dignité.

Answered: 432 Skipped: 0



Voies d'amélioration

Les principales voies d'amélioration en ce qui concerne la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations seront développées dans deux directions complémentaires :

- La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations,
- La communication et la formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements.

Dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

En premier lieu, le dispositif de signalement repose sur un réseau de quatre référentes et référents (un sur chaque site), clairement identifiés, qui seront formés pour recueillir les signalements de violences sexuelles et sexistes, de harcèlements et de discriminations, la parole des victimes et les orienter vers une aide médicale, psychologique et sociale.

Un formulaire de signalement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations sera mis à disposition sur le site internet de l'USMB. Il pourra être transmis, directement ou par messagerie électronique, aux référentes et référents sur les sites, au médecin des étudiants, au médecin des personnels. Une adresse de messagerie électronique sera également ouverte et dédiée aux signalements de tels faits.

Concernant l'accompagnement des victimes et le traitement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations, une cellule dédiée sera mise en place. Celle-ci aura pour missions :

- D'orienter la victime vers le service de santé étudiant ou la médecine de prévention des personnels ;
- D'informer sur les associations, les services et les professionnels pouvant accompagner et prendre en charge les victimes de tels actes ;
- D'informer sur les modalités de dépôt de plainte et d'action devant la juridiction judiciaire ;
- De faciliter l'orientation vers les barreaux de Chambéry et d'Annecy ainsi que vers les conseils départementaux de l'accès au Droit.

Cette cellule aura également pour mission de recueillir la parole et le témoignage de la victime et des témoins, de récolter les éventuels éléments matériels et d'entendre les auteurs supposés des faits. Elle rassemblera un maximum d'informations pour éclairer le mieux possible le président de l'USMB sur les suites à donner à l'affaire.

Cette cellule sera composée ainsi :

- Le vice-président du conseil d'administration en charge des ressources humaines, des personnels, de l'égalité femme-homme, des systèmes d'information et des affaires générales et juridiques ;
- La vice-présidente en charge de la vie de campus, de la culture, de la culture scientifique, technique et industrielle, et de l'animation de la lutte contre les discriminations ;
- La directrice générale des services ;
- La directrice des ressources humaines ;
- Le médecin des étudiantes et des étudiants ;
- Le médecin des personnels ;
- La responsable du service juridique.

Le vice-président des étudiantes et des étudiants ainsi que la directrice de la direction des études et de la vie étudiante seront également sollicités si les faits impliquent une étudiante ou un étudiant.

Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations

La formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations est nécessaire pour limiter celles-ci.

Une formation sera proposée aux personnels dans le cadre du « plan de développement des compétences du personnel ». Elle visera à :

- Appréhender les différentes formes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlements et de discriminations ;
- Connaître les dispositifs mis en place au sein de l'USMB pour lutter contre ces agissements ;
- Renforcer la vigilance de chacun face à ces situations.

Une formation à destination des étudiantes et étudiants relais sera également mise en place.

Ces formations s'accompagneront de la mise en place d'une plateforme d'information sur laquelle figureront notamment :

- Les définitions des différentes formes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination ;
- La description du dispositif de signalement mis en place à l'USMB ;
- Les associations, services et professionnels pouvant accompagner et prendre en charge les victimes ;
- Les sanctions et peines encourues pour des faits de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discrimination.

Ces éléments seront rassemblés sous forme d'une plaquette et une large publicité, sous forme d'affichage, sera effectuée au sein de l'université.