5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

IMT Mines Alès assure à tous son personnel et ses élèves une équité quel que soit le genre

Rapport 2021

ODD5 Egalité entre les sexes

A. Politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

A.1 Les politiques d'IMT Mines Ales

Au 31 Décembre 2021, parmi les personnels fonctionnaires ou contractuels école, la part de femmes est de 45.75% dont 67.52% de Contrat à durée indéterminée. Par catégorie :

- 52.5% pour la catégorie C
- 73.33% pour la catégorie B
- 36.9% pour la catégorie A (cadres intermédiaires)
- 27.85% pour la catégorie A+ (cadres supérieurs)

Parmi les 112 enseignants chercheurs, 24.1% sont des femmes,

- Pour le personnel habilité à diriger les recherches, parmi les 48 HDR, 32% sont des femmes (soit 14)

Parmi les étudiants, la part de femmes est de 30%, ce qui est faible mais néanmoins légèrement supérieur à la moyenne nationale constatée en écoles d'ingénieur.

Face à ces constats, la **politique de l'école en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** a été officialisée par la communication d'une **charte** « égalité hommes-femmes », qui comporte les objectifs suivants :

- nommer une personne référente qui coordonne et **favorise les actions en faveur de l'égalité** entre les femmes et les hommes : cette personne a été nommée ;
- utiliser des **outils de communication** non sexistes, non discriminants, non stéréotypés : des recommandations rédactionnelles ont été diffusées au personnel en ce sens ;
- faire et diffuser un **état des lieux statistique sexué** : cet état des lieux est effectué annuelle via le « bilan social » qui est discuté avec les organisations syndicales ;
- organiser des **actions de sensibilisation** à l'égalité Femmes/Hommes auprès des étudiants comme du personnel : plusieurs actions sont menées en ce sens (cf. infra) ;
- **prévenir toute forme de violence et de harcèlement** : des actions de formation ainsi que des mécanismes de prévention ont été mis en place.

Depuis 2009, l'IMT intègre la question de **l'équité de rémunération** entre les femmes et les hommes dans sa politique salariale. Cela a permis de mettre en place un accompagnement dans les situations salariales nécessitant un rattrapage salarial depuis plusieurs années, en complément du dispositif classique. Dans le cadre du bilan social annuel de l'IMT, l'école suit avec attention la répartition sexuée dans les différents métiers.

En application de sa politique et de la charte susmentionnée, l'école a mis en place un groupe de travail constitué d'étudiants, de membres du personnel et d'acteurs extérieurs pour travailler sur une feuille pour promouvoir la parité et le métier d'ingénieur auprès des jeunes filles :

- S'assurer que nos processus de sélections offrent autant de chances aux femmes qu'aux hommes, qu'il s'agisse de nos élèves ou de nos collaborateurs
- Féminiser les jurys de recrutements
- Mettre en place une démarche exemplaire au sein de l'école pour augmenter la présence de femmes notamment dans le jury des missions et les différentes manifestations destinées aux étudiants
- Employer des principes de communication écrite qui respectent une représentation égale des femmes et des hommes (cf. infra)
- Développer, dans les rapports de projets de fin d'études, un chapitre sur la politique d'égalité femmes-hommes observée dans l'entreprise
- Faire évoluer le bilan social pour développer sa partie relative à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Promouvoir les sciences et le métier d'ingénieur dans les lycées du territoire, au besoin en insistant sur leur intérêt aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- Créer un programme d'accompagnement à l'innovation « Entreprendre au féminin ». Cette opération fondée sur le savoir-faire des programmes TechTheFutur (cf ODD9 C.2.1) développés depuis 2017 par IMT Mines Ales, a vocation à associer des étudiants et des coaches à des porteuses de projets, start-up ou PME. Les élèves de plusieurs lycées et des partenaires industriels pourraient par ailleurs être mobilisées.

- Créer sur le site Internet de l'école une partie consacrée à la valorisation du métier d'ingénieur au féminin avec des témoignages d'ingénieures.
- Envisager la création d'un évènement annuel au sein de l'école pour permettre aux étudiantes et aux ingénieures de se rencontrer (événement convivial, conférences, ateliers thématiques autour du recrutement et du management, etc.)

En matière de communication, l'école a récemment acté sa volonté de **favoriser la représentation égale des femmes et des hommes dans le langage écrit,** sans pour autant complexifier à outrance la rédaction. La communication institutionnelle de l'école respecte les préconisations de la directive du 1er ministre relative aux textes officiels (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036068906) : privilégier l'emploi des mots épicènes (dont la forme ne varie pas selon le genre ; ex : « élève ») ou des mots englobants (ex : « corps professoral ») ou à défaut usage du féminin et du masculin par la double flexion (ex : « le candidat ou la candidate »), pas d'utilisation du point médian, accord en genre des noms de fonctions, grades, métiers et titres (ex : « professeure, présidente, chercheuse… »).

Enfin, il convient de rappeler que l'IMT et chacune des écoles appliquent les dispositions législatives et règlementaires en matière de **congés maternité, paternité et parental**.

A.2 Les actions pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes

La Clitoliste, mouvement féministe d'élèves féminines de deuxième année, a lancé un sondage sur les violences sexuelles et sexistes auprès de quatre promotions d'élèves et recueilli des témoignages anonymes. IMT Mines Alès pris pleinement conscience du fléau que constituent ces violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur français et qui n'épargne pas l'école. De ce fait un plan d'action qui comporte 3 volets principaux a été mis en place et est présenté ci-dessous.

Un nouveau plan d'action est mis en place et présente trois volets :

Prévention

-Sensibilisations régulières et planifiées de tous, élèves et collaborateurs, au respect de l'autre et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, par l'intervention d'associations spécialisées ou d'experts sous forme de conférences, jeu de rôle, théâtre, quizz… ; une nouvelle session est programmée le 18 mars 2021 avec intervention du parquet d'Alès.

-Rédaction d'une charte de sensibilisation à signer par les élèves, les permanents et les chargés de cours en lien avec la charte en cours d'élaboration au niveau groupe IMT.

-Poursuite des campagnes d'affichage de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes à l'école et à la maison des élèves.

-A moyen terme, élargissement des actions à toute forme de discrimination.

Accueil, écoute, accompagnement

-Mise en place d'un outil de signalement garantissant l'anonymat en mars 2021

-Renforcement immédiat du dispositif d'écoute créé en septembre 2020 par un soutien externe (cabinet spécialisé) en terme d'écoute et d'accompagnement. Proposition de suivi et d'accompagnement pour les 2 élèves ayant déposé des plaintes. Transformation en cellule d'écoute dans le cadre de l'action suivante.

-Mise en place avec un cabinet extérieur d'un processus complet de prévention, de signalement, d'écoute et d'accompagnement, respectant l'anonymat, avec formation des acteurs, pour recueillir la parole des victimes, et les accompagner dans leurs démarches. Le processus inclura les aspects disciplinaires (enquêtes, auditions, mesures de « police » telles qu'éloignement, passage en conseil de discipline, …). Deux cabinets spécialistes ont été consultés et ont rendu leurs propositions. Le dispositif complet sera opérationnel pour les collaborateurs et les élèves, à partir de septembre 2021.

-Travail à l'élaboration d'un protocole avec le parquet visant à une prise en charge rapide des plaintes d'agressions ou de viols et avec l'hôpital d'Alès pour une prise en charge médicale et psychologique.

Sanctions

-Mise en place d'un accompagnement juridique externe de l'école.

-Réflexion sur le positionnement de l'école (constitution de partie civile) dans le cadre de plaintes pénales déposées par des élèves, qu'elles soient anciennes ou futures.

-Modification du règlement intérieur de l'école pour donner des marges de manœuvre supplémentaires au directeur en matière de sanctions.

-Démarches entreprises auprès de l'association des anciens élèves qui gère la maison des élèves afin que la sécurité de ses résidents y soit renforcée. Nos demandes portent à la fois sur le règlement intérieur de cette maison et sur la bonne application de ce règlement.

B. Actions étudiantes

En termes d'**initiatives étudiantes**, il est à noter qu'**Ingénieurs sans frontières Alès a mis en place un pôle « Fémin'ISF »,** qui a pour objectif de faire progresser la réflexion collective concernant la sous-représentation des femmes dans le milieu de l'ingénierie et de combattre le sexisme dans ce milieu. Le groupe est mixte et organise des débats, conférences et autres ateliers plus originaux (expositions, micro-trottoir…) pour réfléchir ensemble sur ces sujets importants.

En 2021, un ciné-débat sur le thème des injonctions sexistes a été organisé en novembre 2021. Dans la salle de musique du campus aménagée pour l'occasion en salle de cinéma, une douzaine d'étudiant·e·s se sont rassemblé·e·s pour visionner 6 mini épisodes de la web série H24 réalisée par arte. Ces mini épisodes étaient un point de départ pour des discussions et débats autour des injonctions sexistes. La session fut un succès.

L'association a également lancé un groupe de travail sur la **communauté LGBTQIA+** (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes, asexuelles, ainsi que d'autres variantes d'identité. La thématique n'était jusque-là pas beaucoup abordée à l'école. L'objectif est de faire en sorte que les discussions autour de cette thématique deviennent moins taboues, que la communauté soit de plus en plus à l'aise à l'école, et que la société se rende compte de l'importance non négligeable de cette communauté, tant au niveau du nombre que de l'utilité. Pour cela, de nombreuses premières idées ont émergé, notamment du partage de contenu littéraire et cinématographique, des discussions et de la sensibilisation (mais sans faire la morale), des expositions sur les personnes LGBTQIA+ dans l'histoire. Ces idées se concrétiseront à partir de 2021 avec la nomination d'un responsable LGBTQIA+.