

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Introduction

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

Fortes de leur engagement humaniste et citoyen, l'École Centrale de Lyon et l'ENISE ont toutes deux signé la « Charte pour l'égalité Femmes Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche » et se sont dès lors engagées dans une démarche d'égalité femmes-hommes active en se dotant notamment d'outils comme le bilan social genré, les groupes d'action, le partenariat avec l'association « Elles Bougent » ou encore leur dispositif contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce plan d'action reprend les quatre axes du référentiel publié en octobre 2020 par le ministère :

1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois.
3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Le diagnostic de la situation permettra de dégager des objectifs pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de corriger les éventuels biais ou déséquilibres constatés.

Il est à noter que l'École Centrale de Lyon intégrera au 1^{er} janvier 2021 l'École Nationale d'Ingénieurs de Saint-Etienne (ENISE), qui en deviendra école interne pour ne former qu'un seul établissement. Ce plan d'action étant finalisé pour le 31 décembre 2020 afin d'être appliqué à partir du 1^{er} janvier 2021, il comporte des informations de bilan des deux établissements. Les conclusions, objectifs et indicateurs seront mis en commun dès 2021 afin d'établir une feuille de route pour l'établissement commun tenant compte des spécificités de chaque campus.

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
Liste des objectifs proposés dans le présent document	3
1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	5
Des temps partiels principalement féminins	5
Des écarts de rémunération différents selon les populations	6
Un régime de primes qui rattrape en partie les écarts	8
Indicateurs et calendrier	9
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	10
La situation des BIATSS : analyse des genres par branche d'activités professionnelles	10
La situation des BIATSS : autocensure et surreprésentation par BAP plutôt que par genre	10
Sensibilisation aux stéréotypes de genres pour l'accès aux carrières scientifiques	12
Indicateurs et calendrier	14
3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	15
Des mesures pour mieux concilier vie privée et activité professionnelle	15
Un accompagnement sur les actions sociales	15
Indicateurs et calendrier	16
4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	17
Engagement pour l'égalité	17
Groupes d'action et partenariats au niveau national	18
Missions de prévention (information, sensibilisation et formation)	18
Mission d'accompagnement au signalement de violences sexuelles ou sexistes	21
Indicateurs et calendrier	23
Conclusion	24
Annexes	25
Annexe 1 : Étude de l'évolution de la répartition sexuée par branche d'activité professionnelle à Centrale Lyon	26
Annexe 2 : Étude des promotions par liste d'aptitude à Centrale Lyon	29
Annexe 3 : Étude des promotions par tableau d'avancement à Centrale Lyon	38
Annexe 4 : Programme de l'édition 2020 de la semaine « Centr'L » à Centrale Lyon	48
Annexe 5 : Plaquette destinée aux lycéennes pour la formation d'ingénieure à l'ENISE	49
Annexe 6 : Charte Centrale Lyon pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (sans annexes)	51
Annexe 7 : Charte ENISE pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (sans annexes)	61

Liste des objectifs proposés dans le présent document

Ceci est une synthèse des objectifs. Les indicateurs de réussite et calendriers sont proposés à la fin de chaque grande partie, pour chaque axe.

Axe 1 : Rémunérations

1. Mettre en place des actions de sensibilisation vers les hommes pour les temps partiels, régimes horaires différenciés et meilleur partage des congés gardes d'enfants.
2. Faire une étude des postes cotés pour mettre en évidence les éventuels problèmes de cotation de poste ou de régime indemnitaire.
3. Réaliser une analyse genrée de la PEDR. Selon son résultat, inciter les femmes à déposer d'avantage de dossiers.

Axe 2 : Égal accès aux corps, grades et emplois

4. Agir contre l'autocensure en incitant les personnels à déposer leur dossier de promotion.
5. Agir sur les instances et comités de sélection pour diminuer les biais de genre lors des sélections.
6. Sensibiliser les comités de sélection des enseignants-chercheurs au nécessaire rééquilibrage des nominations dans le corps des professeurs des universités lorsque les viviers le permettent.
7. Sensibiliser les instances au respect de l'équilibre des BAP sur plusieurs années dans les promotions pour un meilleur équilibre femme/homme.

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et personnelle

8. Intégrer dans le bilan social une analyse femme-homme de l'accès au télétravail et de l'utilisation des jours flottants à partir du bilan social 2020
9. Mieux informer sur les dispositifs existants de gardes d'enfants et les généraliser aux deux campus du nouvel établissement.
10. Développer une politique d'aide à la garde d'enfants.

Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

11. Continuer à développer les partenariats et événements permettant des actions de sensibilisation auprès du grand public.
12. Travailler sur la mise en place d'un plan d'action unique, issu des avancées de l'École Centrale de Lyon et de l'ENISE avant le 1^{er} janvier 2021.
13. Envisager un poste de chargé·e de mission égalité femmes-hommes à mi-temps pour l'établissement avec des référents locaux sur chaque campus.
14. Formaliser un document de référence pour la rédaction de supports de communication institutionnels non-discriminants pour l'établissement commun.
15. Créer une charte spécifique au personnel pour la rentrée 2021.
16. Mieux diffuser l'information sur le dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
17. Proposer et à terme rendre obligatoire une action de sensibilisation au harcèlement sexiste et sexuel pour le personnel.
18. Proposer des ateliers de coaching professionnel pour les femmes et renforcer la visibilité

des femmes expertes.

19. Proposer des formations à tout le personnel, notamment encadrant, tout au long de l'année.
20. Rédiger un guide de référence pour les membres de la cellule d'écoute.
21. Rajouter la cellule d'écoute dans la charte des élèves, la faire figurer dans la charte des personnels, pour la rentrée 2021.
22. Rédiger un guide de référence pour les membres de la cellule d'étude.

1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Le constat est sans équivoque, l'écart de rémunération femmes-hommes est de 27 % dans le privé. Bien que les fonctionnaires et contractuels, hommes et femmes, soient rémunérés sur la même grille, cet écart s'élève à 16 % dans la fonction publique d'État.

Une des explications possible est liée au fait qu'au niveau national 4 emplois à temps partiel sur 5 concernent les femmes. L'École Centrale de Lyon et l'ENISE, soucieuses de mesurer cet écart, ont mis en place un bilan social sexué. Afin d'analyser plus finement ces écarts, l'établissement souhaite également exploiter les données issues des fichiers INDIA REMU fournis par les finances publiques, prestataire de paye à façon.

Des temps partiels principalement féminins

Le bilan social sexué de l'établissement permet de constater que l'École Centrale de Lyon n'échappe pas à la tendance nationale, avec **75 % des personnes à temps partiel qui sont des femmes à l'École Centrale de Lyon et 82 % à l'ENISE.**

Tableau 1.1 : Quotités de travail à l'École Centrale de Lyon

	50 %		70 %		80 %		90 %		100%		TOTAL	TOTAL TEMPS PARTIEL	% temps partiel
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
BIB	-	-	-	-	-	1	-	-	2	3	6	1	16,67 %
AENES	-	-	-	-	-	1	-	-	2	11	14	1	7,14 %
ITRF	2	1	-	1	3	9	-	-	56	45	117	16	13,68 %
Santé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	0 %
Contractuel·le s BIATSS	-	1	-	-	-	3	-	-	11	20	35	4	11,43 %
Enseignant·e s, enseignant·e s-chercheur·e s	1	-	-	-	-	1	-	-	106	31	139	2	1,44 %
TOTAL	3	2	-	1	3	15	-	-	177	111	312	24	
% des effectifs	1,60 %		0,32 %		5,77 %		-		92,31%				7,69 %

Tableau 1.2 : Quotités de travail à l'ENISE

	50 %		60 %		80 %		100%		TOTAL	TOTAL TEMPS PARTIEL	% temps partiel
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
Agents temps partiel	-	2	1	1	-	6	92	49	151	11	6,62 %
% des effectifs	1,32 %		1,32 %		3,97 %		93,38%				

Dans la fonction publique, les études montrent que le recours au temps partiel est souvent la conséquence du partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre femmes et hommes. Le choix du jour de temps partiel à l'École Centrale de Lyon laisse suggérer la même tendance puisque **84 % des agents à temps partiel ont opté pour le mercredi** quand les 16 % restant ont choisi le vendredi.

Il sera difficile de faire évoluer ces représentations au niveau de l'établissement mais des actions menées dans le domaine de l'articulation vie professionnelle et vie privée peuvent agir sur ce déséquilibre (possibilité d'horaire à 37h30 - [voir partie 3](#)).

Des écarts de rémunération différents selon les populations

Sur la base du salaire annuel brut moyen, **les enseignants-chercheurs et enseignants hommes gagnent en moyenne 3,74 % de plus que les femmes à l'École Centrale de Lyon et 11,9 % à l'ENISE**. Cette inégalité est due au plus faible accès des femmes au corps des professeurs des universités (à l'ENISE, tous les professeurs d'université sont des hommes). À l'inverse, si l'on analyse par corps, les femmes ont un salaire légèrement supérieur à celui des hommes à l'École Centrale de Lyon.

Cette tendance s'inverse dans la population des **enseignants du second degré et les ATER**.

Les personnels administratifs et techniques hommes gagnent quant à eux en moyenne 1,81 % de plus que les femmes à l'École Centrale de Lyon et 21,4 % à l'ENISE.

Dans le cas de Centrale Lyon, cette tendance est très marquée pour les catégories B et C avec respectivement 8,52 % et 3,58 % d'écart. Elle s'inverse en revanche pour les catégories A avec 4,85 % d'écart en faveur des femmes.

Cette différence importante pour les BIATSS est liée en partie à la distribution des postes de responsabilité. À Centrale Lyon par exemple, **49 % des postes à responsabilités supérieures sont occupés par des femmes**, ce qui explique ce phénomène.

Tableau 2.1 : Salaire annuel moyen des titulaires à Centrale Lyon

	Brut annuel moyen		Ecart hommes/femmes	Ecart en %
	Hommes	Femmes		
Enseignant·e·s / Enseignant·e·s-chercheur·e·s	57 460 €	55 312 €	2 148 €	3,74 %
Professeurs des universités	72 346 €	73 011 €	-665 €	-0,92 %
Maîtres·ses de conférence	51 162 €	53 512 €	-2 350 €	-4,59 %
Second degré	56 561 €	54 726 €	1 835 €	3,24 %
ATER	29 668 €	27 833 €	1 835 €	6,19 %
BIATSS	32 090 €	31 510 €	580 €	1,81 %
Catégorie A	36 792 €	38 576 €	-1 784 €	-4,85 %
Catégorie B	31 319 €	28 652 €	2 667 €	8,52 %
Catégorie C	25 036 €	24 140 €	896 €	3,58 %
Recherche	23 593 €	22 532 €	1 060 €	4,50 %

Tableau 2.2 : Salaire annuel médian des titulaires à Centrale Lyon

	Brut annuel médian		Ecart Hommes/femmes	Ecart en %
	Hommes	Femmes		
Enseignant·e·s / Enseignant·e·s-chercheur·e·s	51 132 €	52 370 €	-1 238 €	-2,42 %
Professeurs des universités	70 666 €	70 007 €	659 €	0,93%
Maîtres·ses de conférence	46 145 €	49 292 €	-3 147 €	-6,82%
Second degré	45 631 €	55 867 €	-10 236 €	-22,43%
ATER	25 046 €	25 430 €	-384 €	-1,53%
BIATSS	29 276 €	26 557 €	2 719 €	9,29 %
Catégorie A	33 307 €	33 669 €	- 362 €	-1,09 %
Catégorie B	31 896 €	27 039 €	4 856 €	15,23 %
Catégorie C	24 070 €	22 553 €	1 517 €	6,30 %
Recherche	23 872 €	23 880 €	- 7 €	-0,03%

Tableau 2.3 : Salaire annuel moyen et médian des titulaires à l'ENISE

Famille		Salaire moyen annuel		
		Femme	Homme	Total
Enseignant	Enseignant chercheur	40 620	49 580	47 191
	Enseignant	43 396	45 925	45 191
Total Enseignant		42 089	47 753	46 175
BIATSS	Administratif	24 849	33 223	26 444
	Technique	25 949	31 676	30 575
Total BIATSS		25 099	31 924	28 729
Total		32 505	42 018	38 583

Famille		Salaire médian annuel		
		Femme	Homme	Total
Enseignant	Enseignant chercheur	41 179	46 673	43 570
	Enseignant	42 174	44 958	44 761
Total Enseignant		41 218	45 350	44 761
BIATSS	Administratif	22 121	33 606	22 396
	Technique	25 533	29 852	29 239
Total BIATSS		22 392	30 127	27 048
Total		33 520	42 174	39 163

Tableau 2.3 : Salaire annuel moyen et médian des contractuels à l'ENISE

Famille		Salaire moyen annuel		
		Femme	Homme	Total
Total Enseignant		26 924	24 940	25 601
BIATSS	Administratif	33 725	49 029	36 640
	Technique	26 322	28 022	27 722
Total BIATSS		32 615	32 690	32 827
Total		31 872	30 753	31 301

Famille		Salaire médian annuel		
		Femme	Homme	Total
Total Enseignant		24 798	23 164	24 798
BIATSS	Administratif	21 893	34 593	25 211
	Technique	24 798	27 806	26 400
Total BIATSS		22 981	31 424	25 211
Total		24 000	27 806	24 798

Un régime de primes qui rattrape en partie les écarts

L'année 2019 a été celle de la généralisation du RIFSEEP à toutes les filières. Il se compose de deux indemnités : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) versé une fois par an en décembre.

À l'École Centrale de Lyon, les primes des BIATSS représentent 17 % de la rémunération brute accordée aux agents toutes catégories confondues. Les montants moyens des primes accordées présentent des disparités selon le sexe et les catégories de personnel BIATSS. Ces différences sont en diminution par rapport à 2018. En effet, **l'écart pour les catégories C baisse de 16 points et s'établit à 3,3 % en faveur des hommes**. Cet écart est peu significatif. En revanche, l'effet inverse s'observe toujours pour les catégories A. L'écart se creuse par rapport à 2018 et atteint **12 % en faveur des femmes**.

Pour la catégorie BIATSS à l'ENISE, **le traitement brut annuel le plus élevé chez les hommes est 1,52 fois plus** important que le traitement brut annuel le plus élevé chez les femmes bien que les traitements les plus bas soient équivalents. Cette grande différence est **rattrapée en partie par les primes**, le traitement brut annuel avec primes le plus élevé étant 1,27 fois plus élevé pour les hommes. Le traitement brut annuel avec prime le plus faible reste équivalent entre homme et femmes.

Pour les enseignants-chercheurs à l'École Centrale de Lyon, la part des primes dans la rémunération globale varie suivant les populations. Si elles représentent 5,7 % en moyenne, elles constituent une part beaucoup plus importante chez les professeurs des universités (7,45 %) que pour les enseignants du second degré (2,24 %). Cette population n'est en effet pas éligible à la PEDR. **L'établissement ne peut agir sur cet écart**, le taux des primes d'enseignement étant fixé nationalement (PES et PRES) mais appelé à évoluer fortement dans les années à venir.

Pour les enseignants à l'ENISE, **le traitement brut annuel le plus élevé chez les hommes est supérieur de 24,6 %** au traitement brut annuel le plus élevé chez les femmes avec des traitements les plus bas équivalents. Avec les primes, la différence s'établit à 20,8 % en faveur des hommes. Le traitement brut annuel avec prime le plus faible reste équivalent entre homme et femmes.

Part des primes dans la rémunération globale à l'École Centrale de Lyon

	Part des primes dans la rémunération globale
Enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s	5,7 %
Professeurs des universités	7,45 %
Maîtres·ses de conférence	5,66%
Second degré	2,24%
ATER	4,49%

Hierarchie des rémunérations à l'ENISE

	Traitement brut annuel sans primes		Rapport	Traitement brut annuel avec primes		Rapport
	Traitement brut le + faible	Traitement brut le + élevé		Traitement brut le + faible	Traitement brut le + élevé	
Ensemble des titulaires	18 842	74 733	3,97	29 800	85 691	2,88
<i>Homme</i>	18 951	74 733	3,94	29 909	85 691	2,87
<i>Femme</i>	18 842	60 000	3,18	29 800	70 958	2,38
Enseignant	32 783	74 733	2,28	43 742	85 691	1,96
<i>Homme</i>	32 843	74 733	2,28	43 802	85 691	1,96
<i>Femme</i>	32 783	60 000	1,83	43 742	70 958	1,62
BIATSS	18 951	47 748	2,52	29 800	62 830	2,11
<i>Homme</i>	18 951	47 748	2,52	29 909	62 830	2,10
<i>Femme</i>	18 842	38 412	2,04	29 800	49 371	1,66

OBJECTIFS

Mettre en place des actions de sensibilisation vers les hommes pour les temps partiels, régimes horaires différenciés et meilleur partage des congés gardes d'enfants.

Faire une étude des postes cotés pour mettre en évidence les éventuels problèmes de cotation de poste ou de régime indemnitaire.

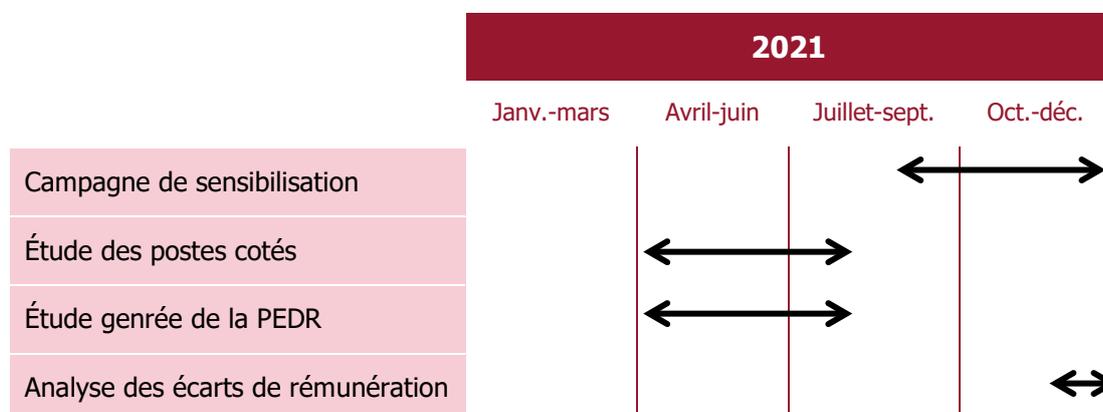
Réaliser une analyse genrée de la PEDR. Selon son résultat, inciter les femmes à déposer davantage de dossiers.

Indicateurs et calendrier

Indicateurs de suivi et d'évaluations des mesures

- Campagne de sensibilisation vers les hommes pour les temps partiels, régimes horaires différenciés et meilleur partage des congés gardes d'enfants.
- Étude des postes cotés.
- Étude genrée de la PEDR.
- Analyse des écarts de rémunération avec les données issues des fichiers INDIA REMU.

Calendrier prévisionnel pour 2021

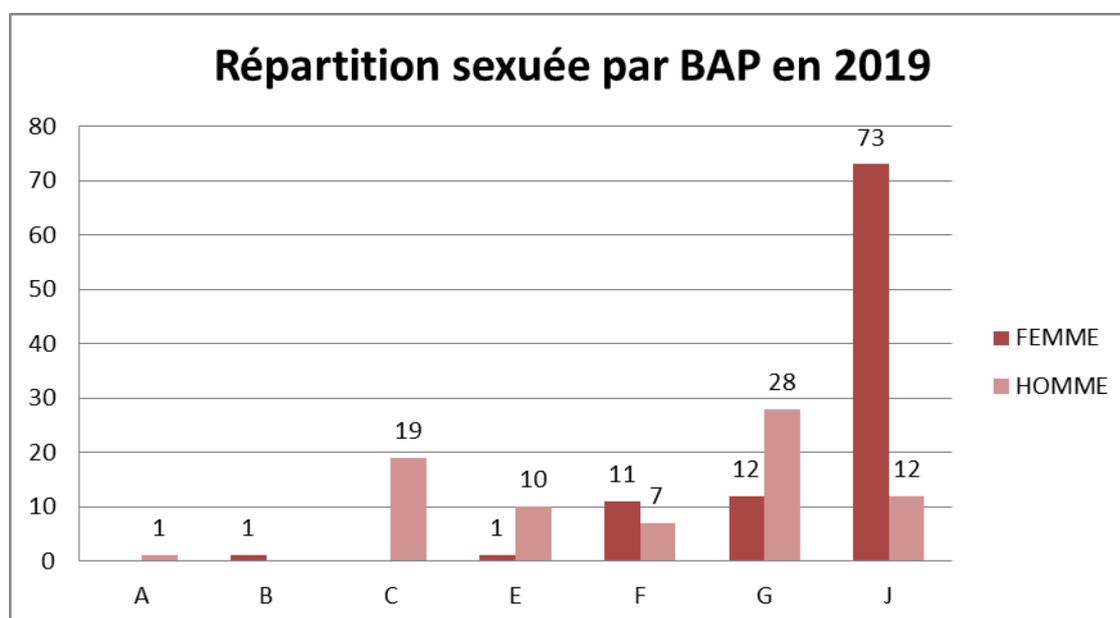


2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Le bilan social de l'École Centrale de Lyon distingue la part femmes/hommes dans l'analyse des promotions depuis 2012. Cette analyse genrée s'est étendue en 2018 aux viviers de candidats éligibles aux promotions, aux BAP, aux corps et aux grades, afin de pouvoir proposer une analyse fine des différences entre le vivier de candidats éligibles et les candidats déposant effectivement leur dossier de promotion.

La situation des BIATSS : analyse des genres par branche d'activités professionnelles

En 2019, **la répartition sexuée par branche d'activité professionnelle de l'École Centrale de Lyon fait apparaître des contrastes importants.**



Les BAP A, B et C ne sont pas représentatives puisqu'elles sont exclusivement constituées d'hommes ou de femmes. Les analyses ne peuvent donc pas être pertinentes. L'évolution de ce constat est envisageable via le recrutement de nouveaux agents. Néanmoins, compte tenu des spécificités de ces métiers, le vivier de recrutement est déjà faible.

L'évolution de la répartition par branche d'activité professionnelle n'est pas identique entre les filières scientifiques, techniques et administratives, cette dernière, la plus importante en nombre étant très largement féminisée. (*Voir Annexe 1 graphiques 1.1 à 1.6*).

La situation des BIATSS : autocensure et surreprésentation par BAP plutôt que par genre

Les analyses proposées en [Annexe 2](#) et [Annexe 3](#) permettent de constater que **les femmes déposent plus leur dossier pour les promotions de corps et de grades que les hommes.**

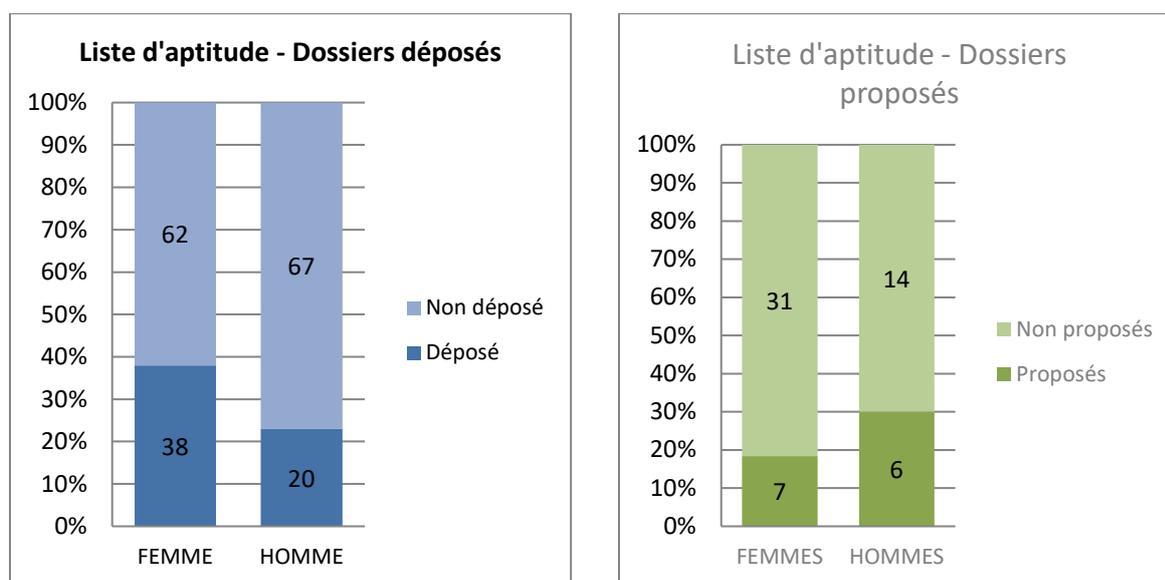
En effet, les femmes ont déposé 1,7 fois plus leur dossier en 2019 et 2,1 fois plus en 2020 que les hommes. Néanmoins, la proportion de dossiers féminins sélectionnés par les instances diffère selon les années. Pour la liste d'aptitude, les dossiers des femmes ont été 1,5 fois moins proposés au ministère en 2019 et 1,6 fois plus proposés en 2020.

Cette tendance se confirme pour le tableau d'avancement puisque, de la même manière, les femmes déposent leur dossier 1,3 fois plus que les hommes en 2019 et 2,5 fois plus en 2020. Pour autant, la sélection par les instances n'est pas aussi distincte. Les dossiers des hommes ont été proposés 1,1 fois plus en 2019 et les dossiers des femmes 1,5 fois plus en 2020.

Il est intéressant de noter pour la liste d'aptitude que **les femmes déposent de moins en moins leur dossier au fur et à mesure que l'on monte en catégorie** : si les femmes de catégorie C déposent plus leur dossier, les femmes catégorie A le déposent moins. Il y aurait donc une forme d'autocensure parmi les femmes de catégorie A et les hommes de catégorie C (*voir Annexe 2 [graphiques 2.1 à 2.3](#)*).

Compte tenu des effectifs et de la répartition structurelle genrée des BAP, l'analyse par année n'est pas pertinente et ne permet pas de tirer de conclusions quant à l'existence d'un biais de sélection par genre. Néanmoins, l'analyse pluri-annuelle met en évidence une sur-représentation de certaines BAP ce qui constituera un point de vigilance de l'établissement pour les futures promotions.

Exemple de la liste d'aptitude :



L'établissement doit donc **agir contre l'autocensure** en incitant les personnels à déposer des dossiers de promotions pour les listes d'aptitude ou tableaux d'avancement. Le service des ressources humaines devra notamment cibler dans ses actions les publics de femmes catégorie A et d'hommes catégorie C, par exemple en leur indiquant le résultat de cette étude ou en mettant en place des ateliers de « coaching ».

L'École doit également veiller à éviter les surreprésentations de femmes ou d'hommes parmi les dossiers proposés au ministère par les instances de l'établissement. Pour cela, un·e représentant·e égalité femmes-hommes sera désigné dans les instances et les comités de sélection. Un guide pourra leur être mis à disposition pour les aider dans leur rôle, indiquant par exemple les biais déjà connus des études et leurs mécanismes ou encore comment équilibrer les ratios à dossier équivalent.

OBJECTIFS

Agir contre l'autocensure en incitant les personnels à déposer leur dossier de promotion.

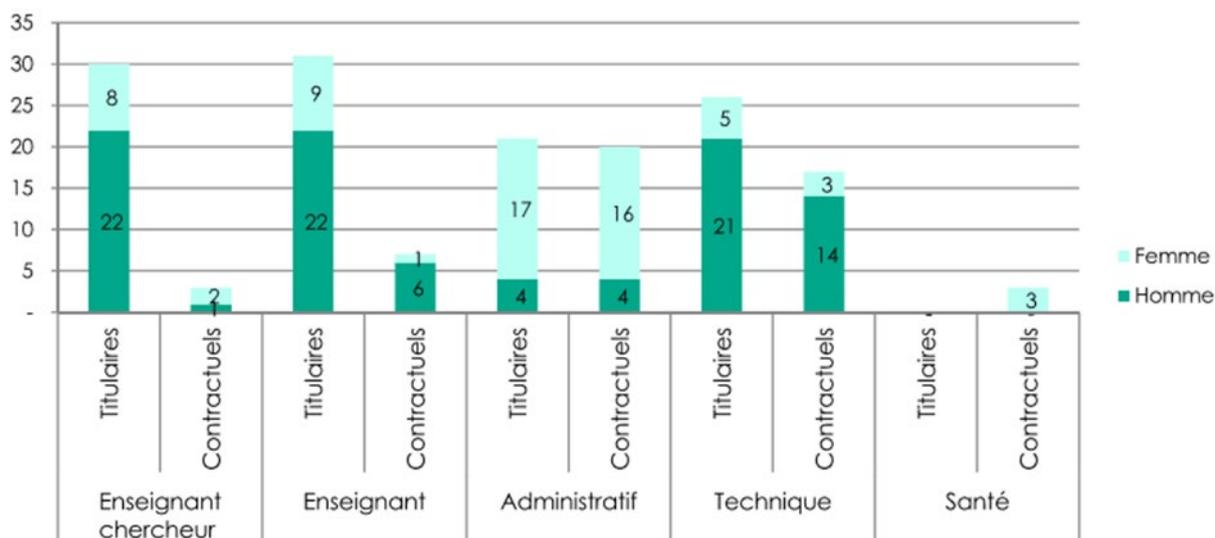
Agir sur les instances et comités de sélection pour diminuer les biais de genre lors des sélections.

Sensibiliser les comités de sélection des enseignants-chercheurs au nécessaire rééquilibrage des nominations dans le corps des professeurs des universités lorsque les viviers le permettent.

Sensibiliser les instances au respect de l'équilibre des BAP sur plusieurs années dans les promotions pour un meilleur équilibre femme/homme.

Sensibilisation aux stéréotypes de genres pour l'accès aux carrières scientifiques

Les métiers restent très genrés au sein des établissements. À l'ENISE par exemple, **la répartition entre les femmes et les hommes est déséquilibrée selon les profils** : les enseignants et les enseignants chercheurs comptent 2,7 hommes pour une femme ; le personnel administratif 4,1 femmes pour un homme, alors que la différence est de 4,4 hommes pour une femme au sein du personnel technique. Un grand effort doit être effectué afin d'attirer des candidates sur les postes scientifiques et techniques.



Persuadée que l'idée d'un égal accès aux carrières scientifiques, techniques et de recherche doit prendre ses racines dès le parcours scolaire, l'École Centrale de Lyon a mis en place une **politique d'attractivité des études scientifiques pour les jeunes femmes**. Elle vise à lutter **contre les stéréotypes de genre dans l'accès aux métiers** d'ingénieur·e et aux métiers scientifiques en général. Cette sensibilisation cible les collégiennes, lycéennes, mais aussi le grand public. Ces actions passent notamment par le partenariat avec l'association « **Elles Bougent** », l'organisation du « **parcours découverte** », encore la semaine de

sensibilisation « **Centr'L** » organisée à l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes du 8 mars ou encore des actions en partenariats avec le CNRS.

Depuis 2013, l'École travaille en effet étroitement avec l'association « **Elles Bougent** », dont le but est de susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs dans le spatial, l'aéronautique, le transport et le digital, ces secteurs manquant de talents féminins. Un **Projet d'Application Industriel (PAI) est notamment proposé chaque année aux élèves sur des thématiques liées à la carrière des femmes** dans les métiers dits « masculins ». Pour 2020, le sujet traité est le suivant : « Initiatives d'entreprises pour renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie auprès des femmes : Analyser les pratiques mises en place par les entreprises industrielles pour attirer des femmes dans les fonctions scientifiques et d'ingénierie et pour y favoriser les carrières féminines ». Ce partenariat a également été signé par l'ENISE en 2018.

Le « **parcours découverte** » vise quant à lui les élèves de collège. Il est organisé par les laboratoires de l'École Centrale de Lyon avec l'aide des référents et fait découvrir l'École, la recherche et les cursus scientifiques à des collégien·ne·s en stage de troisième. Les élèves sont issus de collèges périurbains et sont choisis à parité filles/garçons.

La semaine Centr'L est une semaine d'évènements autour des questions d'égalité femmes-hommes en général organisée chaque année en mars. Elle mélange conférences, tables rondes, événements culturels ou événements professionnels. L'édition de l'année 2020 proposait une exposition « Tous les métiers sont mixtes » en partenariat avec l'association « Femmes d'ici et d'ailleurs », une conférence « Tracer sa voie dans des mondes d'hommes » avec l'alpiniste Marion Poitevin, une projection du film « Les Figures de l'ombre », des ateliers sur le ton humoristique « Kit de survie face au sexisme en réunion », une soirée étudiante « spécial égalité femmes-hommes », un café éthique « Quel renouveau pour les luttes féministes après #MeToo et #Noustoutes ? » et un événement de « speednetworking » où les élèves pouvaient participer à des simulations d'entretiens avec des femmes ingénieures. (*Voir le programme en [Annexe 4](#)*).

Des projets de valorisation des femmes scientifiques sont enfin menés ponctuellement, notamment en lien avec le CNRS. En 2019, une bâche géante présentant des **portraits de femmes scientifiques** a été installée à l'entrée du campus de l'École Centrale de Lyon. Cette bâche était réalisée à l'occasion des 80 ans du CNRS et a été diffusée dans plusieurs établissements.

L'ENISE de son côté mis en place une plaquette pour attirer les lycéennes afin de postuler pour la formation d'ingénieur (*voir [Annexe 5](#)*).

OBJECTIF

Continuer à développer les partenariats et événements permettant des actions de sensibilisation auprès du grand public.

Indicateurs et calendrier

Indicateurs de suivi et d'évaluations des mesures

- Envoyer un mail et des rappels pour le dépôt des dossiers de promotion lors de chaque campagne, avec un rappel des chiffres faibles de participation et des possibilités de formation à la rédaction de dossiers professionnels.
- Nommer un·e référent·e égalité dans les instances et comités.
- Rédiger un guide à l'usage des instances et comités de sélection pour diminuer les biais de genre.
- Continuer à développer les partenariats et événements de sensibilisation grand public.

Calendrier prévisionnel pour 2021

2021				
	Janv.-mars	Avril-juin	Juillet-sept.	Oct.-déc.
23. Nommer un·e référent·e égalité dans les instances et comités.	←→			
Rédiger un guide à l'usage des instances et comités de sélection pour diminuer les biais de genre.	←→			
Continuer à développer les partenariats et événements de sensibilisation grand public.	←→			

3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Des mesures pour mieux concilier vie privée et activité professionnelle

Depuis de nombreuses années, l'École Centrale de Lyon est soucieuse de respecter les temps de vie de ses personnels et du partage vie privée/vie professionnelle. Pour cela, **des plages horaires flexibles sont accessibles à toutes et tous** et pour les personnels administratifs et techniques à temps plein, il est possible d'aménager la semaine sur 4,5 jours et/ou de choisir une amplitude hebdomadaire plus faible (37h30). Ce type d'aménagement peut limiter le recours au temps partiel « subi ». Un système équivalent est en place à l'ENISE.

Dans la même optique et toujours dans l'objectif de concilier vie privée et activité professionnelle, l'établissement offre la possibilité aux agents de disposer **d'absences de courte durée** pour faciliter le quotidien.

Le télétravail est également bien en place dans l'établissement. Après une phase expérimentale et la parution du décret du 5 mai 2020, les modalités révisées ont été adoptées par le comité technique du 28 août 2020. Ouvert aux personnels BIATSS, il peut être accordé jusqu'à 2 jours de télétravail dans la semaine. Des journées de télétravail flottant sont également possibles. S'il n'existe pas pour l'heure de bilan sexué du télétravail, le développement récent de cette modalité d'exercice des fonctions nécessitera une adaptation du bilan social.

Enfin, pour préserver les temps de vie, une charte de messagerie a été présentée aux instances et crée **un droit à la déconnexion** en dehors des horaires habituels.

OBJECTIF

Intégrer dans le bilan social une analyse femme-homme de l'accès au télétravail et de l'utilisation des jours flottants à partir du bilan social 2020

Un accompagnement sur les actions sociales

Le service des ressources humaines met à disposition sur l'Intranet de l'École **une page détaillant notamment les dispositifs existants de garde d'enfants** (CESU). Ces dispositifs restent cependant méconnus des agents. Il pourrait être donné une meilleure visibilité à la page Intranet, qui pourrait également être étoffée. Ce dispositif n'existant pas à l'ENISE, il faudra veiller à ce que ce dispositif soit généralisé pour les deux campus du nouvel établissement.

L'École n'est pas encore dotée d'une **politique d'établissement d'aide à la garde d'enfants**. Prendre des places auprès d'un dispositif de berceaux partagés pourrait être une solution mais nécessite un investissement financier important et représente une contrainte géographique supplémentaire.

Il serait également intéressant d'étudier le cas des aidants (agents devant assumer la garde de parents par exemple).

OBJECTIFS

Mieux informer sur les dispositifs existants de gardes d'enfants et les généraliser aux deux campus du nouvel établissement.

Développer une politique d'aide à la garde d'enfants.

Indicateurs et calendrier

Indicateurs de suivi et d'évaluations des mesures

- Mise en place du dispositif CESU pour les deux campus de l'établissement commun
- Accès de l'information Intranet sur les dispositifs pour le campus ENISE
- Suivi annuel du nombre de personnes ayant recouru à ce dispositif
- Proposition d'une politique d'aide à la garde d'enfants par le service RH

Calendrier prévisionnel pour 2021

	2021			
	Janv.-mars	Avril-juin	Juillet-sept.	Oct.-déc.
Donner accès à l'information Intranet sur les dispositifs existants au campus ENISE	↔			
Donner accès au dispositif CESU au campus ENISE	↔			
Proposition d'une politique d'aide à la garde d'enfants par le service RH				↔

4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

L'École Centrale de Lyon et l'ENISE ont mis en place un **dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**. Les premiers jalons ont été posés à l'École Centrale de Lyon en 2013 avec la signature de la « Charte pour l'égalité Femmes Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche ». Cette charte a été signée à l'ENISE en 2018.

Un **groupe d'action** a été mis en place et des **référents** nommés dans chaque établissement. En 2020, chaque établissement dispose d'un binôme de référents femme-homme. Les groupes se nomment respectivement « Centr'L » (formé en 2013) et « action pour l'égalité » (2017). Une association féministe étudiante « Le Mouvement » à Centrale Lyon et un club « égalité des chances » à l'ENISE ont également vu le jour en 2019.

Les dispositifs incluent un volet de sensibilisation et la mise en place de cellules d'écoute et d'étude en cas de signalement d'un problème de harcèlement sexiste et/ou sexuel.

Ces dispositifs seront mis en commun au 1^{er} janvier 2021, date à laquelle l'ENISE deviendra École interne de l'École Centrale de Lyon. Un document commun sera rédigé par les chargés de mission en vue d'être applicable **pour la rentrée de septembre 2021**. Il est prévu une démarche commune avec des référents et cellules propres à chaque campus.

OBJECTIF

Travailler sur la mise en place d'un plan d'action unique, issu des avancées de l'École Centrale de Lyon et de l'ENISE avant le 1^{er} janvier 2021.

Engagement pour l'égalité

Fortes de leur engagement humaniste et citoyen, **l'École Centrale de Lyon et l'ENISE ont la « Charte pour l'égalité Femmes Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche »**, respectivement le 9 juillet 2013 et le 8 mars 2018. Elles s'engagent ainsi à prendre position sur les principes de l'égalité femmes-hommes, à les faire connaître et à les mettre en œuvre, aussi bien auprès des étudiants que des personnels (administratif, enseignement, recherche). Cet engagement prend de nombreuses formes : utilisation d'outils de communication internes et externes non sexistes, sensibilisation des étudiant·e·s et des personnels à l'égalité femmes-hommes, actions pour mettre en œuvre la mixité et la diversité dans toutes les instances de l'École (y compris les associations étudiantes), développement d'une politique d'attractivité des cursus dans les domaines des sciences et techniques, lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles...

On constate toutefois que l'utilisation des formes féminines dans les titres et nom de métiers sur les **supports de communication** (comme "maîtresse de conférence") est encore mal acceptée par les différents publics des deux Écoles. Les acteurs concernés, comme les directions de la communication, les services des ressources humaines ou les référents égalité, veillent au respect d'une communication non-discriminantes (écriture inclusive, féminisation des titres...) mais l'établissement commun doit se doter d'un **document**

officiel de référence indiquant les choix faits et à appliquer, pour simplifier leur application par les usagers.

Une référente égalité femmes-hommes a été nommée en 2013 et un binôme (homme) en 2019 pour la même mission à l'École Centrale de Lyon. De la même manière à l'ENISE, la référente « égalité et diversité » a été nommée en 2018 et son binôme en 2020.

Leur rôle est notamment d'animer les groupes d'action et de fédérer les actions de sensibilisation et les dispositifs de signalement. Les deux référents côté Centrale Lyon ont le droit de passer 10 % de leur temps de travail sur cette mission, **à missions égales par ailleurs**. Les référents ENISE sont enseignante-chercheure et enseignant, le temps passé sur la mission n'est **pas comptabilisé dans leur charge de travail**.

Il est à noter que la charge grandissante de travail sur cette mission, notamment avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ainsi que la définition de fiche de poste de « référent·e égalité » par le groupe de travail de la CGE dans le livre blanc paru en juin 2020, nécessiteraient au moins une personne à mi-temps pour piloter les actions à mettre en place. Cette personne pourra alors être appuyée par des correspondants sur chaque campus.

OBJECTIFS

Envisager un poste de chargé·e de mission égalité femmes-hommes à mi-temps pour l'établissement avec des référents locaux sur chaque campus.

Formaliser un document de référence pour la rédaction de supports de communication institutionnels non-discriminants pour l'établissement commun.

Groupes d'action et partenariats au niveau national

Les groupes d'action « Centr'L » et « action pour l'égalité » sont composés d'élèves, anciens élèves, enseignants-chercheurs et personnels administratifs, tous volontaires. Ces groupes sont notamment chargés de coordonner les réflexions et les actions afin de favoriser les transformations des pratiques et des représentations. Ils organisent par exemple une semaine d'événements de sensibilisation autour de la Journée internationale du droit des femmes du 8 mars.

Les Écoles participent à différents **groupes de réflexion coordonnés au niveau national**, comme celui de la CGE. Elles travaillent également en lien avec des associations, comme « **Elles Bougent** », avec qui un partenariat a été signé en 2013 à Centrale Lyon et en 2019 à l'ENISE. L'association a pour objectif de susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs dans le spatial, l'aéronautique, le transport et le digital, ces secteurs manquant de talents féminins. L'École Centrale de Lyon échange également avec des associations comme Femmes Ingénieurs (FI), Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME), Women In Nuclear (WIN), le Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASHES), Femmes d'ici et d'ailleurs...

Missions de prévention (information, sensibilisation et formation)

La prévention est organisée selon un programme annuel comportant trois volets : information, sensibilisation et formation.

Information

Une « **Charte pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes** » **spécifique aux élèves a été mise en place** en septembre 2019 à Centrale Lyon et en septembre 2020 à l'ENISE (voir [Annexe 5](#) et [Annexe 6](#)). Elle a été corédigée par les élèves et l'École. Elle doit obligatoirement être signée par chaque élève en début d'année et par chaque association étudiante lors de la constitution de son bureau dans les deux établissements. Elle est diffusée et accessible à tout moment sur l'Intranet ou auprès du Bureau Des Élèves (BDE).

Elle comporte les parties suivantes :

1. Définition des termes et sanctions légales ou internes encourues.
2. Dispositif mis en œuvre (cellule d'écoute, référents étudiants, affichage, action de prévention obligatoire notamment).
3. Engagement tripartite de l'École, des associations étudiantes et des élèves.
4. Description des actions mises en œuvre par l'établissement et par les bureaux d'élèves.
5. Annexes : rôle du témoin, coordonnées des référents.

Cette charte est **en cours d'adaptation pour les personnels**. L'objectif est qu'elle soit finalisée et appliquée pour la rentrée de septembre 2021, en intégrant les deux campus du nouvel établissement. Elle sera donc rédigée en commun avec les référents de l'ENISE (travail en cours). La cellule d'écoute est d'ores et déjà accessible et diffusée auprès des personnels.

En parallèle de cette charte, une **information complète sur la mission « égalité femmes-hommes »** et sur le présent dispositif (notamment pour contacter la cellule d'écoute en cas de problème de harcèlement sexiste ou sexuel) a été mise en place. Pour l'École Centrale de Lyon, cette information est disponible sur l'Intranet dans la rubrique « Gouvernance > Pilotage » et sur le site Internet institutionnel dans la rubrique « [Centrale Lyon > Découvrir l'École](#) ». Elle a été envoyée à tout le personnel par email. Elle nécessite maintenant d'être **diffusée de façon plus régulière**, par exemple en envoyant le lien vers la page deux fois par an (septembre et janvier) et en affichant les membres de la cellule d'écoute dans chaque bâtiment, en n'oubliant pas les laboratoires.

OBJECTIFS

Créer une charte spécifique au personnel pour la rentrée 2021.

Mieux diffuser l'information sur le dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Sensibilisation

La charte mise en place prévoit une **action de sensibilisation au harcèlement sexiste et sexuel obligatoire** pour tous les élèves dès la rentrée.

À l'École Centrale de Lyon, cette action a été adaptée aux élèves en fonction de leur année d'étude : sous forme plus ludique pour les élèves de première année (intervention de la troupe de théâtre ACThéâtre) et sous forme d'une action complète avec contrôle des connaissances pour les élèves de deuxième et troisième année. Du fait de la situation

sanitaire, elle a pris en 2020 la forme d'un **module d'e-learning** créé par les référents égalité de l'École Centrale de Lyon, comportant une vidéo de rappel des notions principales liées au harcèlement sexistes et sexuel (définitions, sanctions, rôle du témoin, stratégie de l'agresseur, recours de la victime), une vidéo sur le consentement et un quiz de mise en situation obligatoire pour valider le module.

La question de la construction de la norme sociale et de la division sexuelle du travail a également été intégrée dans les cours de SHS et le rapport de stage de 1^{ère} année pour l'École Centrale de Lyon.

Cette action de sensibilisation en début d'année doit maintenant être **proposée au personnel également** : il est possible de la rendre obligatoire pour les nouveaux arrivants BIATSS, de l'inclure dans les heures de formation des maîtres·ses de conférences. La question des professeurs et chercheurs doit être étudiée (la formation ne peut pas être imposée par l'École). L'objectif est de proposer une action de sensibilisation dédiée aux personnels au plus tard pour la rentrée 2022. L'établissement étudiera également les partenariats possibles avec les réseaux de coaching professionnel pour les femmes, comme le **groupe Egae** ou la présence des enseignantes-chercheurs et personnels féminins de l'École sur le site expertes.fr pour renforcer la visibilité des femmes expertes.

Pour rappel, une sensibilisation pour lutter **contre les stéréotypes de genre dans l'accès aux métiers d'ingénieur·e et scientifiques** est également mise en place par l'École, comme cité [dans la partie 2](#) de ce plan d'action. Cette sensibilisation cible les collégiennes, lycéennes, mais aussi le grand public.

OBJECTIFS

Proposer et à terme rendre obligatoire une action de sensibilisation au harcèlement sexiste et sexuel pour le personnel.

Proposer des ateliers de coaching professionnel pour les femmes et renforcer la visibilité des femmes expertes.

Formation

La charte des élèves prévoit que les référents élèves, responsables d'étage élèves dans les résidences et responsables associatifs soient formés sur les questions du harcèlement sexiste et sexuel. Cette formation est à la charge de l'établissement. Des formations proposées par le service formation de l'École sont également mises en place avec le **comité CLASHES** pour les référents de la cellule d'écoute.

Des formations pourraient être **proposées par le service formation de l'École** à tout le personnel durant l'année, sans se limiter aux seuls référents. L'accent pourrait être mis particulièrement sur les personnels encadrants.

OBJECTIF

Proposer des formations à tout le personnel, notamment encadrant, tout au long de l'année.

Mission d'accompagnement au signalement de violences sexuelles ou sexistes

Elle comporte deux temps d'intervention :

1. La cellule d'écoute : première écoute des témoins ou victimes.
2. La cellule d'étude : étude du signalement et la prise en charge pluridisciplinaire si pertinent.

Les cellules d'écoute et d'étude à l'École Centrale de Lyon et à l'ENISE fonctionnent de la même manière, ce qui permettra une unité de la démarche suite à la fusion du 1^{er} janvier 2021.

Cellule d'écoute : première écoute des témoins ou victimes

La cellule peut être contactée de quatre façons différentes : par une adresse email générique (harcelement@listes.ec-lyon.fr pour Centrale Lyon et celluledecoute@enise.fr pour l'ENISE), par le contact direct avec les membres de la cellule d'écoute, en écrivant dans les livrets CHSCT disponibles dans chaque bâtiment ou par courrier.

Sur le long terme, il serait possible d'imaginer de développer une application de signalement pour guider les témoins et victimes, donner les définitions, etc. (Exemple de l'Université de Troyes).

La cellule d'écoute est composée notamment des référents égalité femmes-hommes, de personnel médical et du/de la président·e du BDE. Cette cellule a été pensée pour être composée de personnel médical et non médical, d'élèves, d'hommes et de femmes, afin de **permettre à chacun·e de trouver l'interlocuteur/-trice qui le/la mettra le plus à l'aise**. Cette cellule permet aux témoins et aux victimes de se confier.

Le dispositif mis en place préconise de transmettre rapidement le signalement en vue d'une première analyse. Deux membres de la cellule d'écoute travaillent sur le dossier en binôme et accusent réception du signalement : son auteur·e est ainsi informé·e du fait que la situation est en cours de traitement. Une enquête interne est enclenchée, dont la première étape est de recueillir le témoignage de la personne. À l'issue de l'entretien, les écoutants envoient un compte-rendu écrit de l'entretien au témoin/à la victime afin de s'assurer qu'il n'y a aucune erreur de compréhension pour la suite. Le dossier est ensuite passé à la cellule d'écoute.

Comme indiqué dans la partie « information », cette cellule d'écoute est présentée dans les chartes signées par les élèves et personnels. Les membres la composant sont rappelés sur l'Intranet de l'École Centrale de Lyon et le wiki de l'ENISE qui seront fusionnés au 1^{er} janvier 2021. Un affichage doit systématiquement être prévu dans tous les bâtiments de l'École sur les deux sites.

OBJECTIF

Rédiger un guide de référence pour les membres de la cellule d'écoute.

Cellule d'étude : étude du signalement

La cellule d'étude est composée d'au moins un membre de la direction qui n'est pas directement lié à la personne plaignante. Les autres personnes sont nommées au cas par cas, selon la personne concernée. (Exemples : membre de la direction, médecin, référents égalité, assistant·e social·e, référent·e juridique, direction d'un laboratoire, directeur ou directrice de thèse, supérieur·e hiérarchique, membre du CHSCT...)

La cellule d'étude mène l'enquête interne suite au signalement :

1. Analyse du témoignage et des documents fournis par la cellule d'écoute afin de vérifier la légitimité d'une intervention. Si elle décide que l'intervention est légitime, elle fait appel à la cellule d'écoute afin de procéder à l'étape 2.
2. Entretien avec la personne mise en cause.
3. Collecte des preuves possibles.
4. Rédaction d'un rapport d'enquête avec préconisations : passer l'affaire devant le conseil de discipline, enclenchement de la prise en charge psychologique de la victime, etc.

Pour rappel, le deuxième alinéa de l'article 40 du Code de procédure pénale impose à « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou à d'un délit », une obligation de dénonciation au Procureur de la République. Dans le cas d'un délit (harcèlement sexuel) ou d'un crime (agression sexuelle) avérés, la cellule d'écoute a donc l'obligation légale d'informer la direction, même sans le consentement de la victime. La direction doit alors transmettre la plainte au Procureur de la République.

À l'heure actuelle, le dispositif a déjà été utilisé mais il n'a pas été formalisé dans un document à l'École Centrale de Lyon. Il a récemment été formalisé à l'ENISE.

Il faut donc rajouter un paragraphe sur la cellule d'étude dans les chartes afin de clarifier cette partie du dispositif. Les membres de la cellule d'écoute doivent également avoir à disposition un guide leur permettant de connaître exactement l'attitude à adopter et les étapes à remplir pour mener à bien leur mission. Cela doit être fait en collaboration avec l'ENISE et après étude des retours des dispositifs en cours dans les deux établissements. Le but étant d'appliquer le résultat de cette réflexion à l'établissement dans ses deux campus **dès la rentrée 2021.**

OBJECTIFS

Rajouter la cellule d'écoute dans la charte des élèves, la faire figurer dans la charte des personnels, pour la rentrée 2021.

Rédiger un guide de référence pour les membres de la cellule d'étude.

Indicateurs et calendrier

Indicateurs de suivi et d'évaluations des mesures

- Bilan annuel des activités des cellules d'écoute et d'étude avec suivi statistique de l'évolution du nombre de signalements.
- Sondage auprès des élèves et du personnel suite à la mise en place du dispositif pour avoir un retour sur son efficacité.
- Après chaque événement organisé dans le cadre de ce dispositif, effectuer un suivi du nombre des participants afin de mesurer l'intérêt des élèves et du personnel à ce dispositif.

Calendrier prévisionnel (pour l'année 2021)

2021				
	Janv.-mars	Avril-juin	Juillet-sept.	Oct.-déc.
Prévoir un poste de chargé·e de mission à mi-temps pour l'établissement	↔			
Mise en place du dispositif de lutte contre les VSS sur les deux campus	←	→		
Formaliser un document de référence pour la rédaction de supports de communication non-discriminants.	↔			
Créer une charte spécifique au personnel pour la rentrée 2021.		←	→	
Mieux diffuser l'information sur le dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.	←	→		→

Conclusion

L'École Centrale de Lyon et l'ENISE travaillent activement à l'égalité femmes-hommes au sein de leurs établissements. Ce plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes permettra de renforcer encore le dispositif en place, notamment en formalisant **22 objectifs répartis en 4 axes**.

Certains de ces objectifs sont déjà en cours de réalisation, d'autres sont pensés sur le plus long terme. La direction de l'École veillera chaque année à établir un bilan de l'accomplissement de ces objectifs, qui sera partagé avec les usagers de l'établissement.

Il est à noter que les objectifs proposés dans ce plan seront complétés au fil du temps. Sur le long terme, nous avons notamment noté la nécessité de réaliser des campagnes de communication autour des métiers BIATSS actuellement trop « genrés », de sensibiliser les encadrants à ces problématiques, d'analyser de façon plus précise les modalités d'attribution des primes (dont la part variable au mérite) et les écarts de rémunération en fonction des tranches d'âge. Le ministère pourrait proposer des actions de sensibilisation coordonnées ou des outils facilitant ces objectifs transverses à tous les établissements.

ANNEXES

Annexe 1 : Étude de l'évolution de la répartition sexuée par branche d'activité professionnelle à Centrale Lyon	26
Annexe 2 : Étude des promotions par liste d'aptitude à Centrale Lyon	29
Annexe 3 : Étude des promotions par tableau d'avancement à Centrale Lyon	38
Annexe 4 : Programme de l'édition 2020 de la semaine « Centr'L » à Centrale Lyon	48
Annexe 5 : Plaquette destinée aux lycéennes pour la formation d'ingénieure à l'ENISE	49
Annexe 6 : Charte Centrale Lyon pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (sans annexes)	51
Annexe 7 : Charte ENISE pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (sans annexes)	61

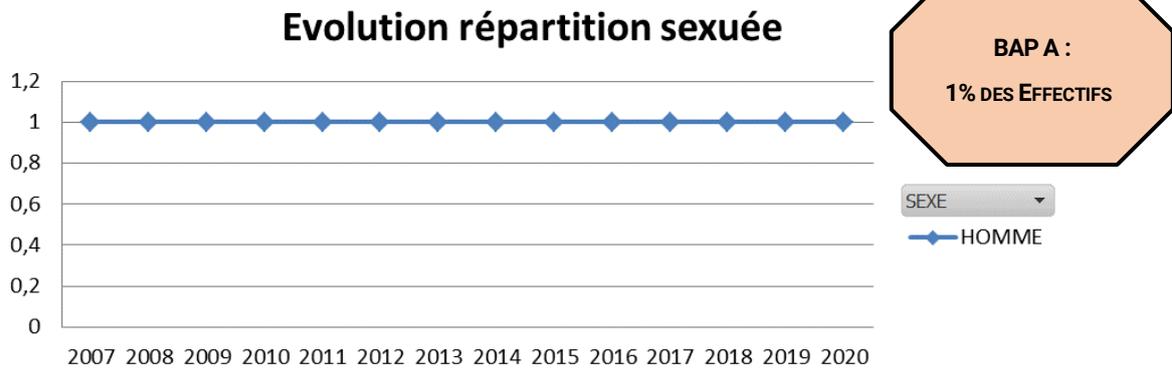
ANNEXE 1 : ÉTUDE DE L'ÉVOLUTION DE LA REPARTITION SEXUEE PAR BRANCHE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE A CENTRALE LYON

Cette annexe propose l'évolution de la répartition sexuée par branche d'activité de 2007 à 2020.

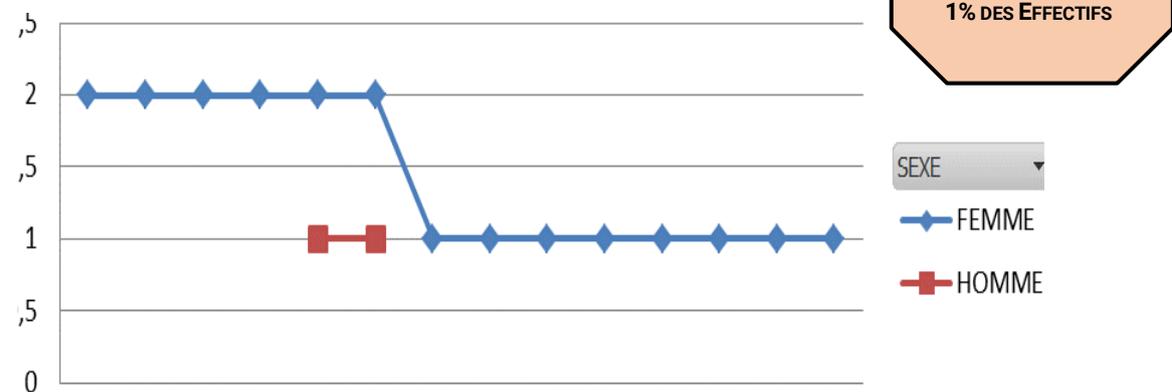
Cette analyse mettra en avant la composition des personnels de l'Ecole Centrale de Lyon en fonction des métiers. Celle-ci apportera un éclairage sur les promotions par liste d'aptitude et tableau d'avancement.

Graphiques : Evolution des agents par BAP

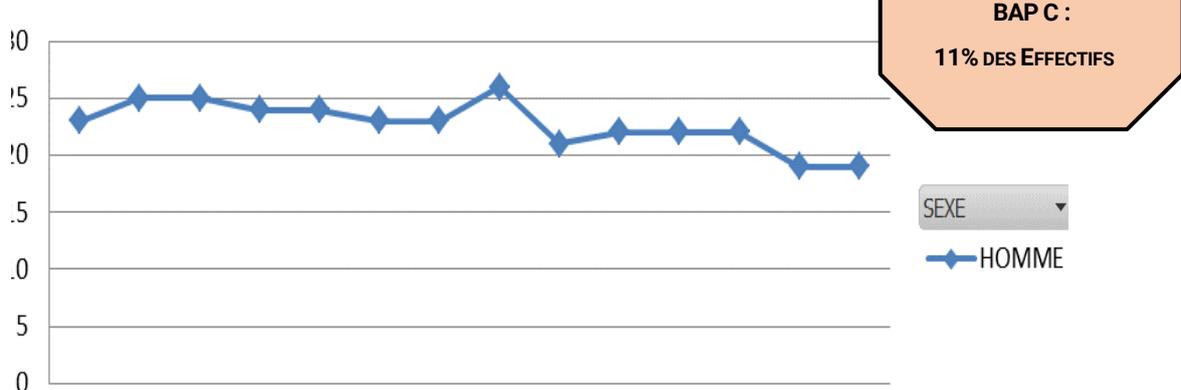
Graphique 1-1 : Evolution des agents – BAP A



Graphique 1-2 : Evolution des agents – BAP B

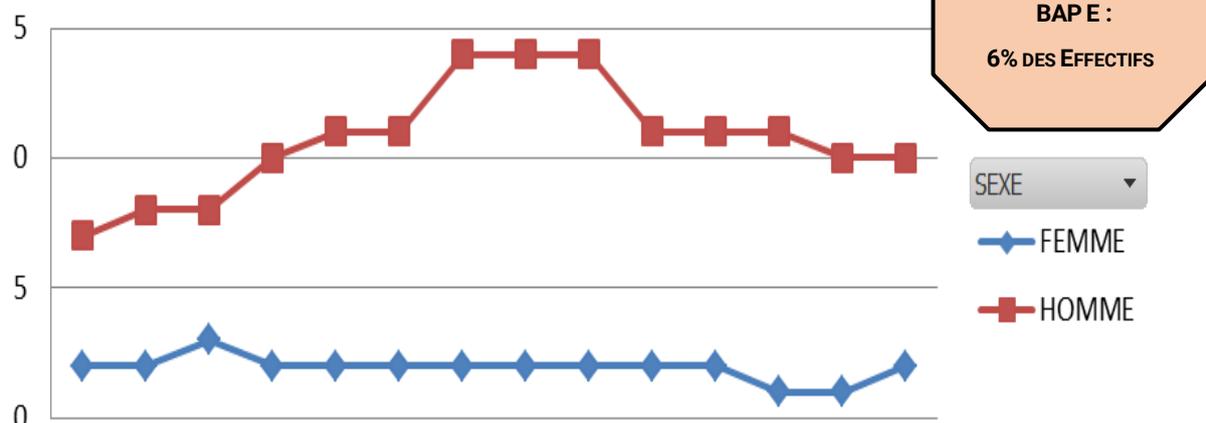


Graphique 1-3 : Evolution des agents – BAP C



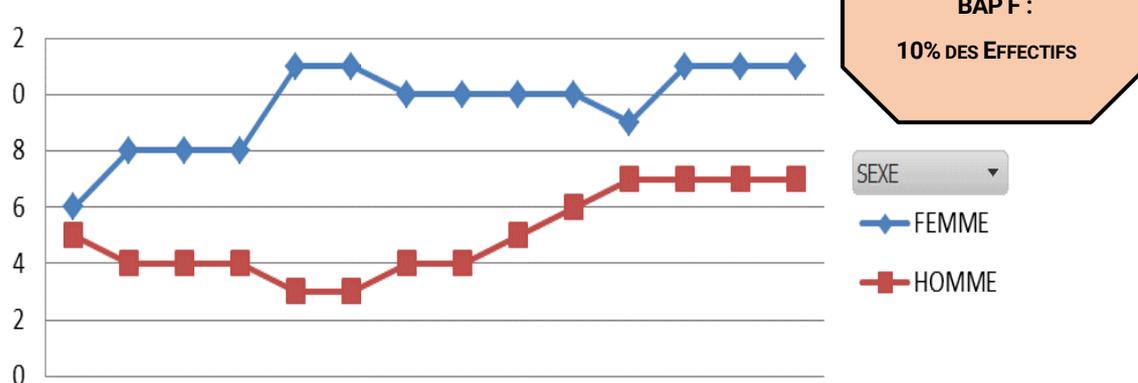
Les BAP A, B et C sont les branches d'activités professionnelles scientifiques. Ces dernières ne sont pas représentatives de l'ensemble de l'établissement car elles sont uniquement composées d'hommes ou de femmes. L'évolution de ces BAP fluctue peu et démontre une difficulté à recruter dans ces métiers spécifiques. Le vivier de candidats est faible, ces professions sont peu féminisées pour la BAP C et les concours ouverts ces dernières années se sont révélés infructueux.

Graphique 1-4 : Evolution des agents – BAP E



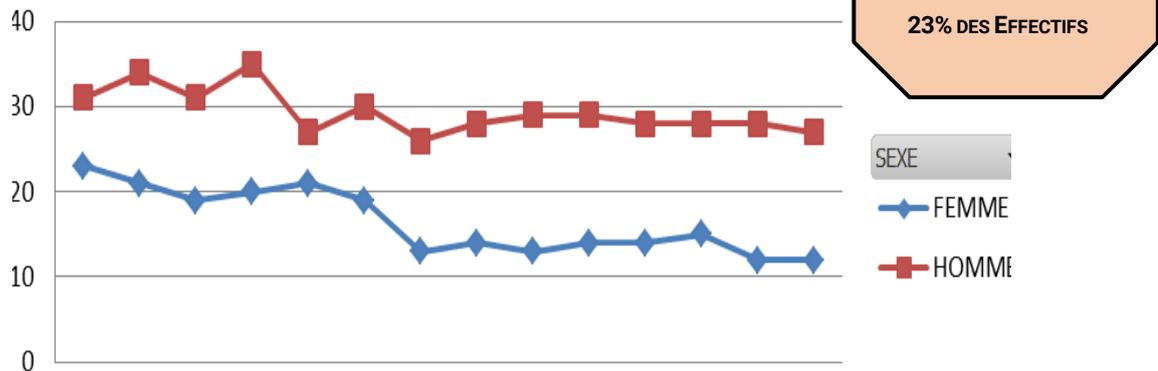
La BAP E est la branche liée aux métiers de l'informatique, des statistiques et du calcul scientifique. La proportion des femmes est nettement inférieure à celle des hommes (environ 20%). Le rapport femme/homme a peu évolué en 10 ans.

Graphique 1-4 : Evolution des agents – BAP F



La BAP F est composée des métiers de la culture, de la communication, production et diffusion des savoirs. L'évolution de cette BAP a été différente selon les périodes. Alors que la répartition femmes/hommes était équivalente en 2007, l'écart s'est creusé dans les années 2010 en atteignant un pic en 2011 et 2012 (21% d'hommes). Cette différence tend à se résorber au fur et à mesure des années. En 2020, la part des hommes atteint 40%.

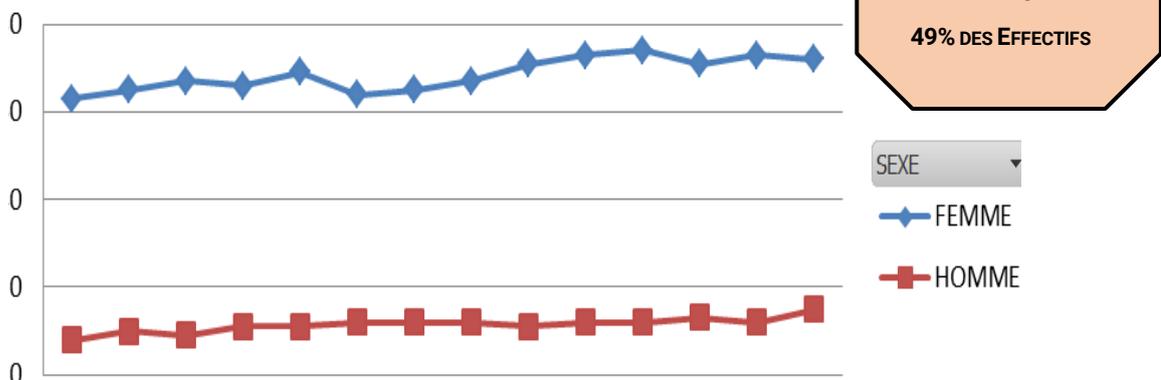
Graphique 1-5 : Evolution des agents – BAP G



La BAP G couvre les métiers du patrimoine immobilier, de la logistique, restauration et prévention. Malgré une évolution des effectifs à la baisse au fil des années, on constate que la répartition femmes/hommes est restée constante (57% d’hommes/ 43% de femmes) mais tend à se creuser ces dernières années. La part des hommes a augmenté de 12 points en 13 ans.

Ce phénomène peut s’expliquer par le type de métiers composant cette branche. Malgré un effort national pour promouvoir la mixité des métiers, celui-ci est encore insuffisant car on constate un vivier de candidates très faible pour les métiers d’opérateur-trice de maintenance par exemple. La tendance s’inversera peut-être dans les années à venir.

Graphique 1-6 : Evolution des agents – BAP J



La BAP J concerne par les métiers de la gestion et du pilotage. Elle est l’exacte inverse de la BAP E dans sa composition et sa répartition femmes/hommes. Cette dernière est la branche dénombrant le plus d’agents mais la proportion d’hommes reste faible dans ces métiers. Même si l’écart reste important, il s’est réduit au cours des années (+6 point la part des hommes).

ANNEXE 2 : ÉTUDE DES PROMOTIONS PAR LISTE D'APTITUDE A CENTRALE LYON

Cette annexe propose d'étudier en détail les résultats des promotions obtenues par liste d'aptitude (changement de corps) par les personnels BIATSS (ITRF, AENES et bibliothèque) pour les **années 2019 et 2020** confondues, afin de vérifier l'absence de biais concernant la partie que peut gérer l'établissement (c'est-à-dire jusqu'à la proposition des dossiers au Ministère).

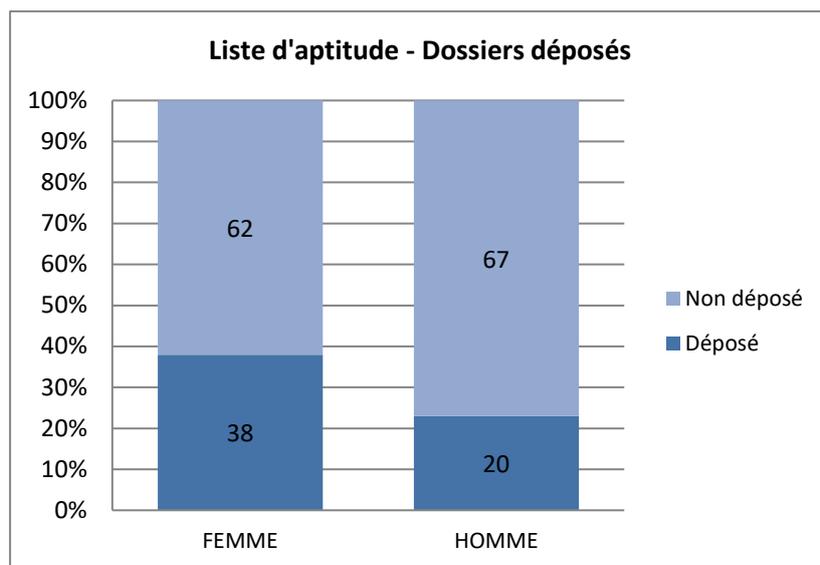
On vérifiera d'abord si les femmes et les hommes s'autocensurent dans le dépôt de leur dossier et ensuite l'absence de biais de genre dans les résultats des instances.

Les femmes et les hommes éligibles candidatent-ils autant à la liste d'aptitude ?

Tableau 2 : Nombre de dossiers déposés par les agents pour la liste d'aptitude (2019 et 2020).

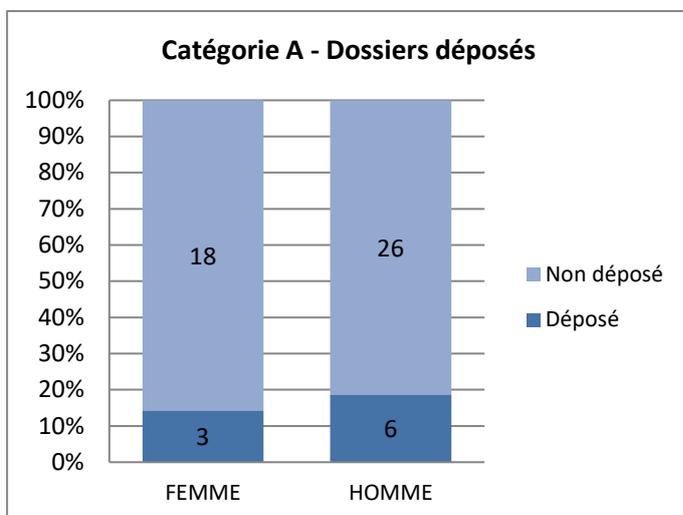
Corps d'origine	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Déposé	Non déposés
	ASI	IGE		BIBAS	TECH		ADJENES	ATRF			
Femmes	1	2	3	1	11	12	8	15	23	38	62
2019	1	1	2		7	7	4	8	12	21	27
2020		1	1	1	4	5	4	7	11	17	35
Hommes	5	1	6		6	6		8	8	20	67
2019	3	1	4		4	4		4	4	12	32
2020	2		2		2	2		4	4	8	35
Total général	6	3	9	1	17	18	8	23	31	58	129

Graphique 2 : Pourcentage de dossiers déposés parmi les agents remplissant les critères d'éligibilité à une promotion par liste d'aptitude, toutes catégories confondues, en 2019 et 2020.



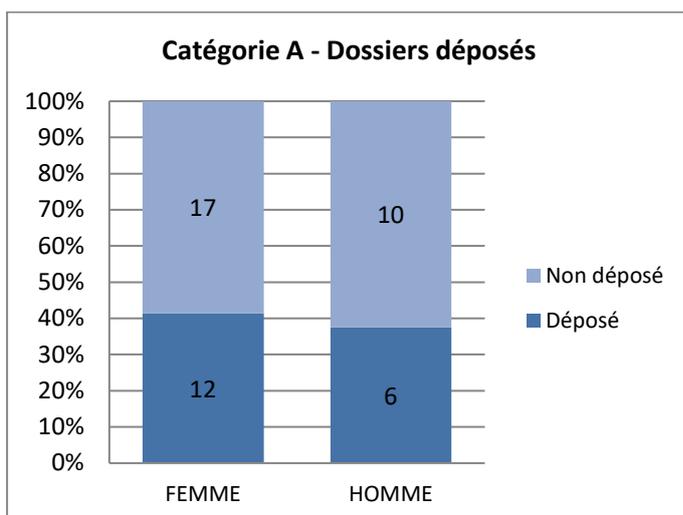
Toutes catégories confondues, en 2019-2020, **les femmes déposent 1,9 fois plus leur dossier** à la liste d'aptitude que les hommes. En effet, 38 % des femmes éligibles ont déposé leur dossier pour 22,9% des hommes éligibles.

Graphique 2.1 : Détail du pourcentage de dossiers déposés parmi les agents de catégorie A.



Toutes catégories A confondues, **les femmes éligibles ont un peu moins déposé leur dossier** que les hommes éligibles avec 14,3 % des femmes pour 18,7 % des hommes.

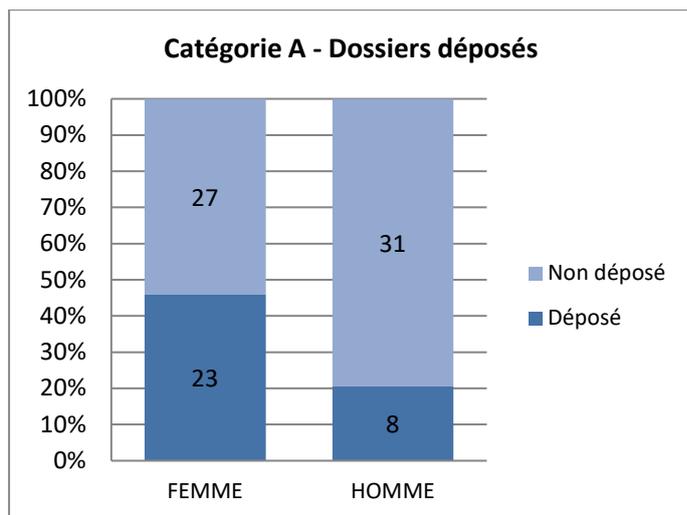
Graphique 2.2 : Détail du pourcentage de dossiers déposés parmi les agents de catégorie B.



Toutes catégories B confondues, **les femmes éligibles ont un peu plus déposé leur dossier** que les hommes éligibles avec 41,3 % des femmes pour 37,5 % des hommes

Graphique 2.3 : Détail du pourcentage de dossiers déposés parmi les agents de catégorie C.

Toutes catégories C confondues, **les hommes éligibles ont beaucoup moins déposé leur dossier** que les femmes éligibles avec 46 % des femmes pour 20,5 % des hommes.



Au prorata du nombre de dossiers déposés, les instances de l'École Centrale de Lyon sélectionnent-ils plus de femmes ou d'hommes pour la liste d'aptitude ?

Tableau 2 : Nombre de dossiers proposés par l'École pour la liste d'aptitude en 2019 et 2020.

	A		B		C		Proposé	Non proposés
	ASI	IGE	BIBAS	TECH	ADJENES	ATRF		
Corps d'origine								
Femmes		1	1	1	3	1	7	31
2019				1	1		2	19
2020		1	1		2	1	5	12
Hommes	2	1		1		2	6	14
2019	1	1				1	3	9
2020	1			1		1	3	5
Total général	2	2	1	2	3	3	13	45

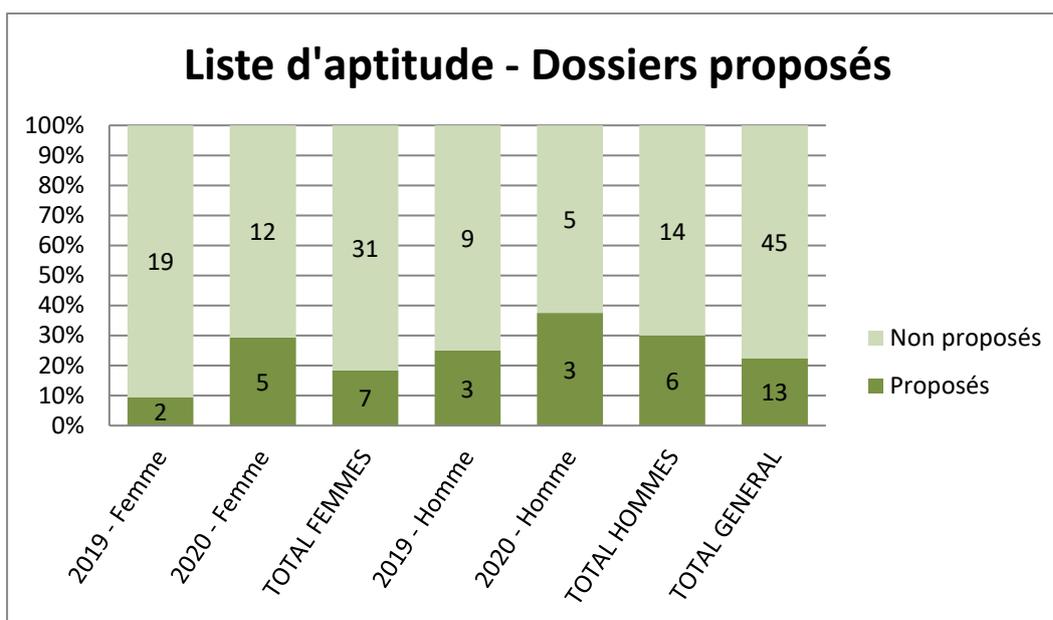
Tableau 3 : Nombre de dossiers déposés et proposés par l'École pour la liste d'aptitude en 2019 par branche d'activité professionnelle.

	2019					
	Nombre d'agents total		Dossiers déposés LA		Dossiers proposés LA	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BAP A	0	1	0	0	0	0
BAP B	1	0	1	0	0	0
BAP C	0	22	0	4	0	1
BAP E	1	8	0	2	0	1
BAP F	8	5	1	1	0	0
BAP G	14	28	0	4	0	1
BAP J	51	6	19	1	2	0

Tableau 4 : Nombre de dossiers déposés et proposés par l'École pour la liste d'aptitude en 2020 par branche d'activité professionnelle.

	2020					
	Nombre d'agents total		Dossiers déposés LA		Dossiers proposés LA	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BAP A	0	1	0	0	0	0
BAP B	1	0	1	0	1	0
BAP C	0	19	0	2	0	1
BAP E	1	8	0	1	0	0
BAP F	8	5	2	1	1	1
BAP G	13	25	0	3	0	1
BAP J	52	7	14	1	3	0

Graphique 2.5 : Pourcentage de dossiers proposés par l'École Centrale de Lyon parmi les agents ayant déposé leur dossier à une promotion par liste d'aptitude en 2019 et 2020.

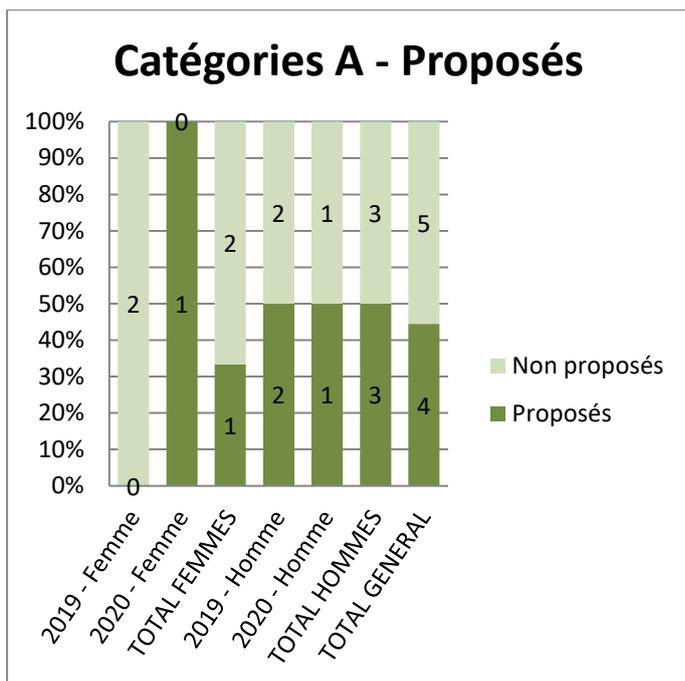


Toutes catégories confondues, en 2019-2020, **les dossiers des hommes ont plus été proposés pour une promotion que les dossiers des femmes**. En effet, 18,4 % des femmes ayant déposé leur dossier ont été proposées pour une promotion, alors que 30 % des hommes éligibles ont été proposés.

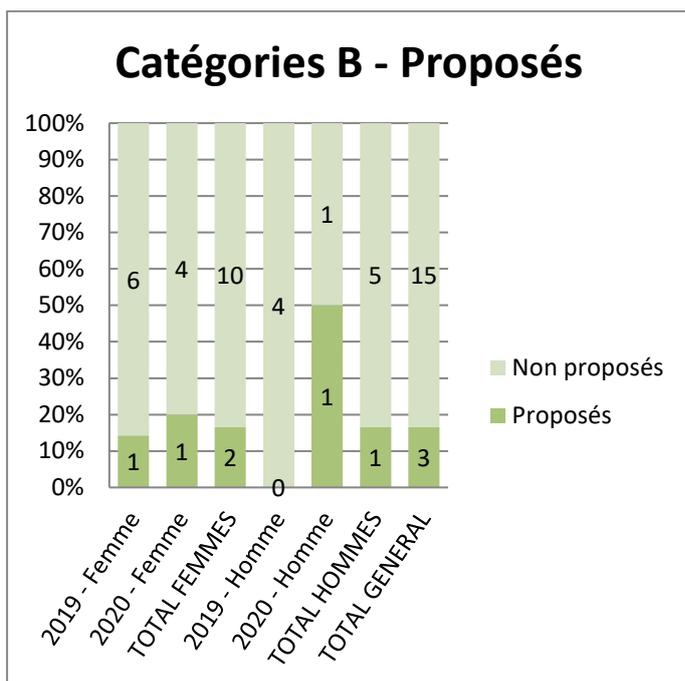
À noter toutefois : les chiffres sont à prendre avec précaution car nous travaillons ici sur de très faibles quantités de dossiers (9 proposés en tout sur deux ans pour toute l'École).

Graphique 2.6 : Détail du pourcentage de dossiers proposés parmi les agents de catégorie A.

Toutes catégories A confondues, **les dossiers des femmes ont moins été proposés** que les dossiers des hommes ayant candidaté avec 30 % des femmes pour 50 % des hommes.



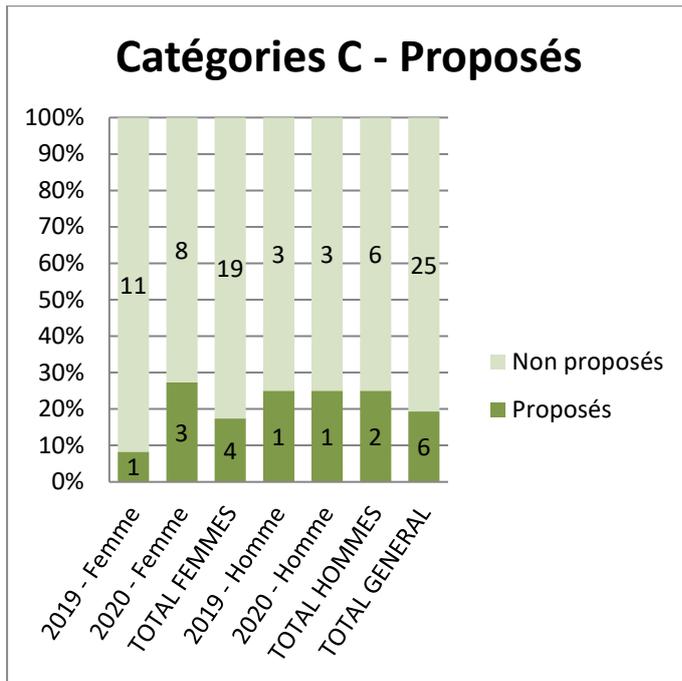
Graphique 2.7: Détail du pourcentage de dossiers proposés parmi les agents de catégorie B.



Graphique 2.8: Détail du pourcentage de dossiers proposés parmi les agents de catégorie C.

Toutes catégories B confondues, **les dossiers des femmes et des hommes ont été présentés dans les mêmes proportions.**

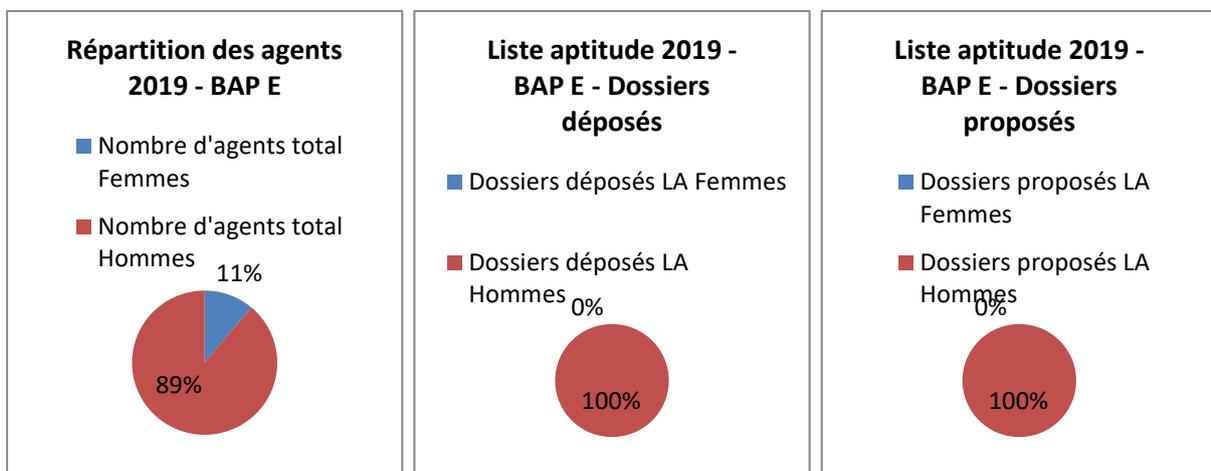
Toutes catégories C confondues, **les dossiers des femmes ont moins été proposés** que les dossiers des hommes ayant candidatés avec 17,3 % des femmes pour 25 % des hommes.

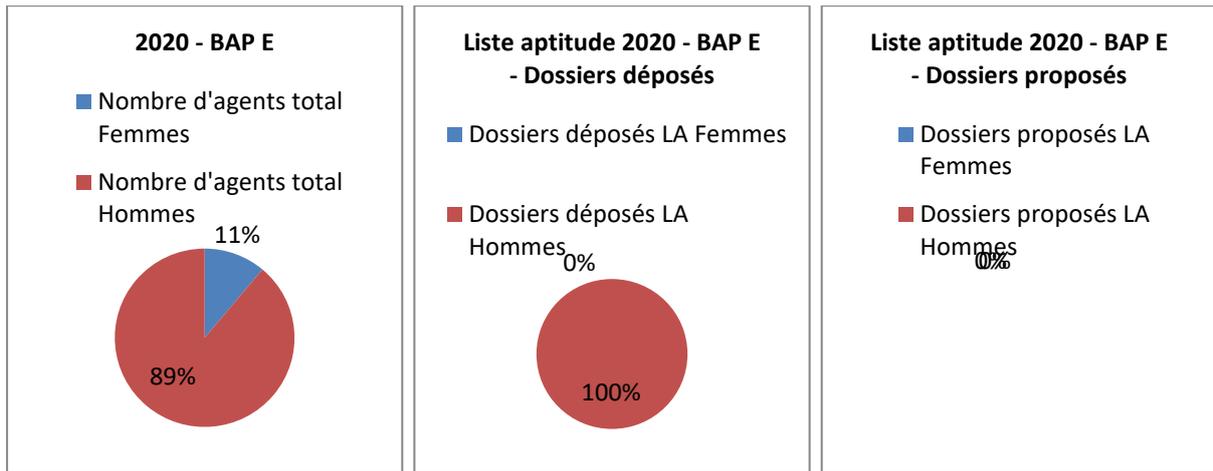


Graphique 3 : Détail des dossiers déposés et proposés par branche d'activité professionnelle pour la liste d'aptitude

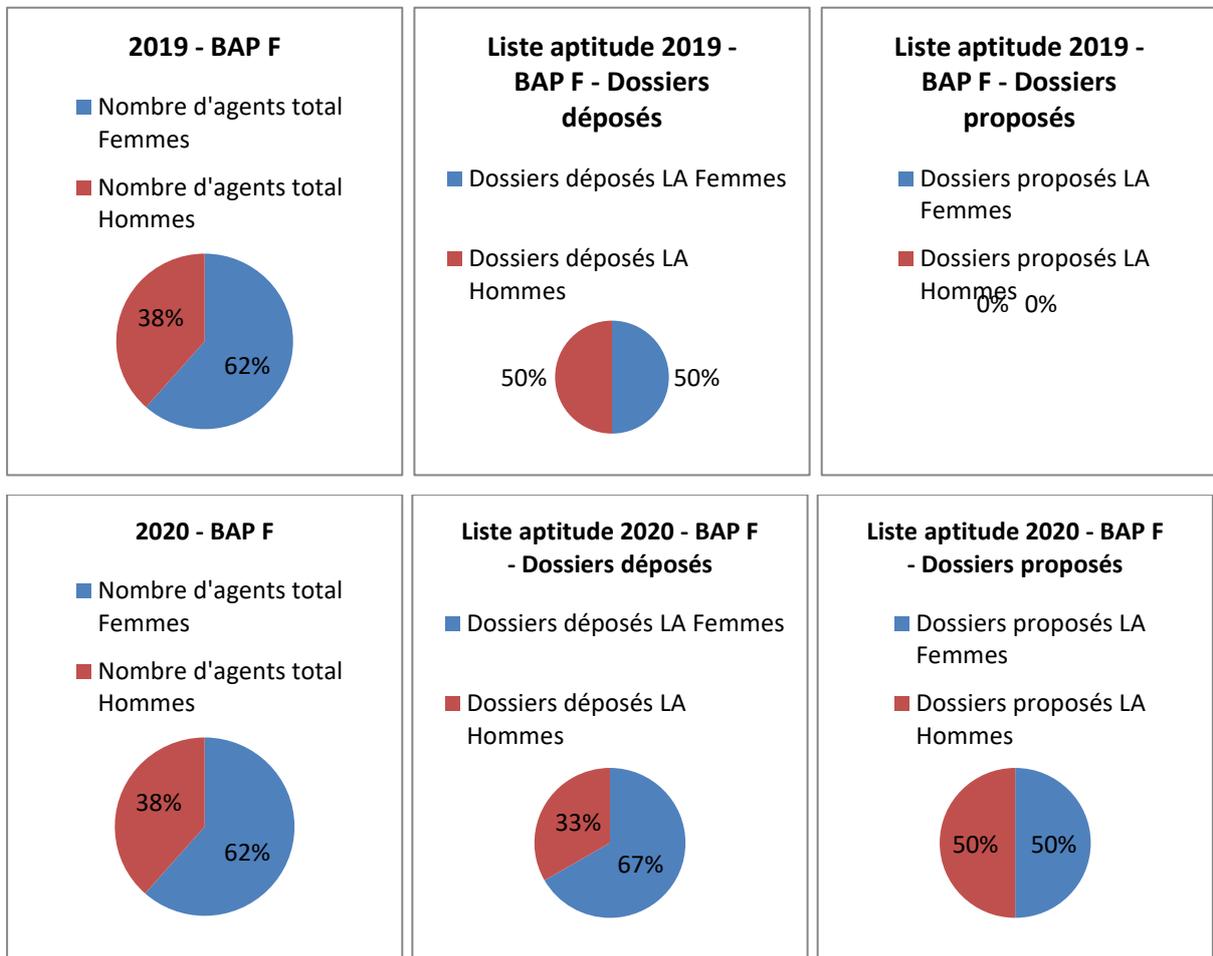
Les BAP A, B et C ne sont pas représentatives comme tenu de la répartition exclusivement féminine ou masculine. Aucune étude ne peut être réalisée au niveau des promotions par sexe.

Graphique 3.1 : Détail des dossiers déposés et proposés en 2019 et 2020 pour la BAP E

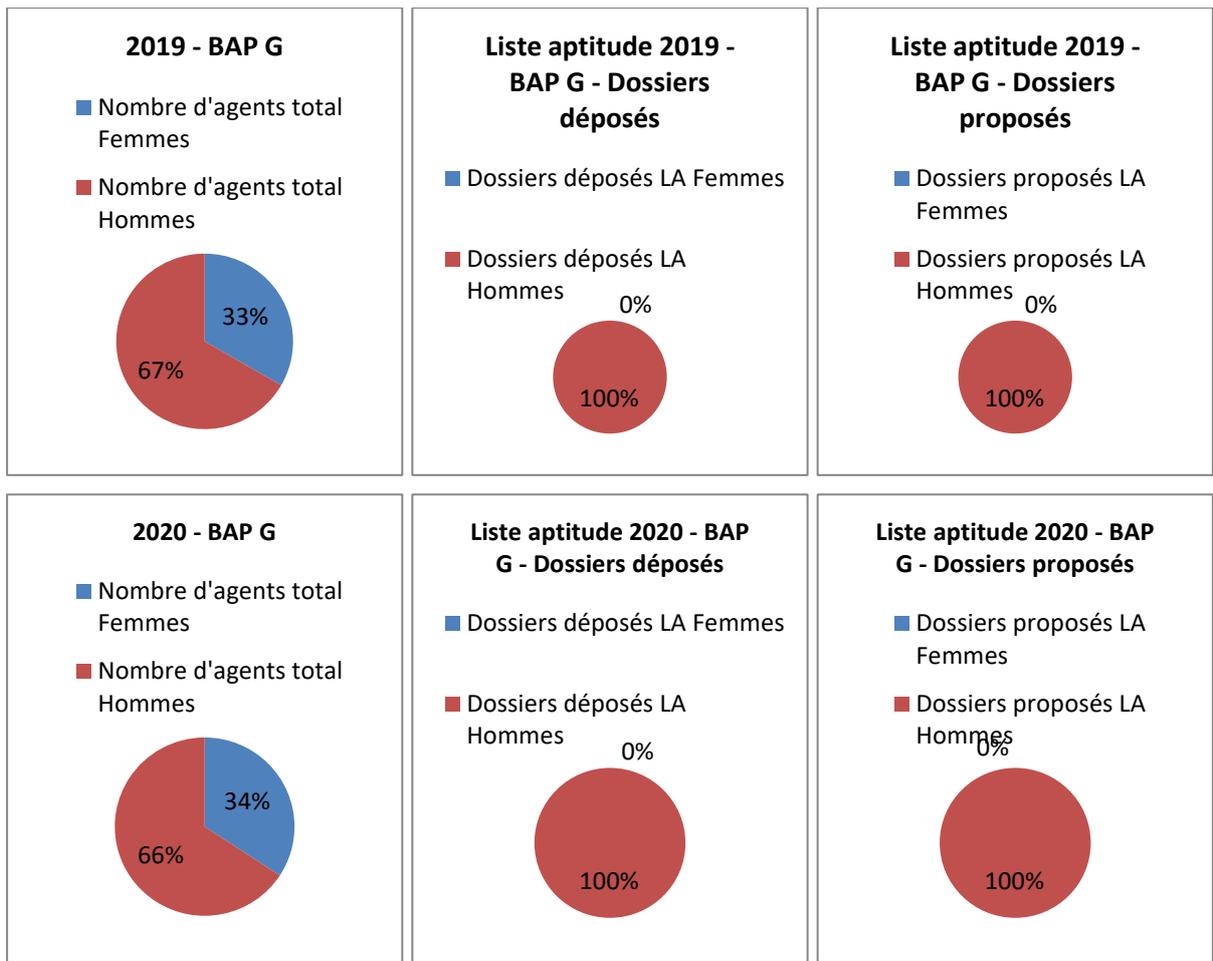




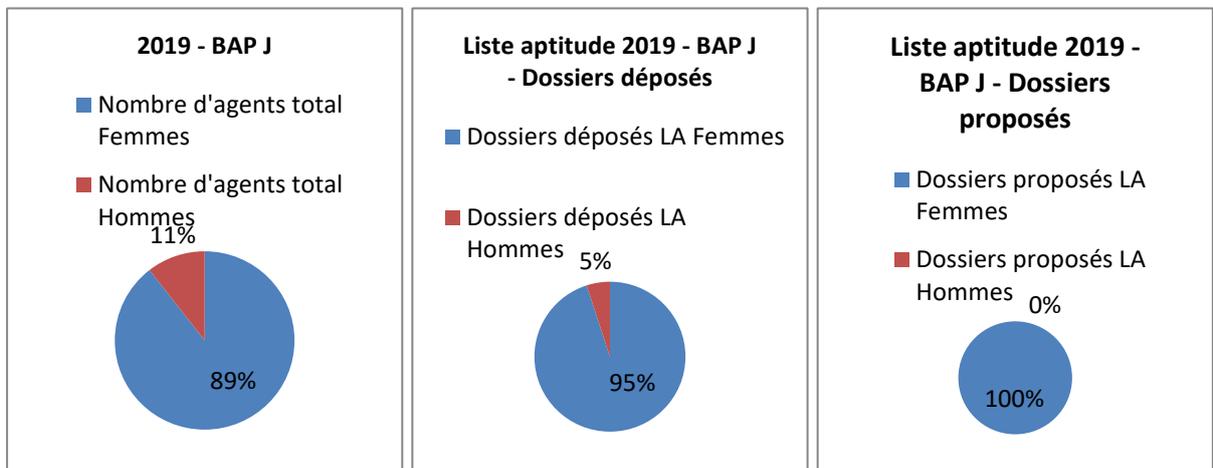
Graphique 3.2 : Détail des dossiers déposés et proposés en 2019 et 2020 pour la BAP F

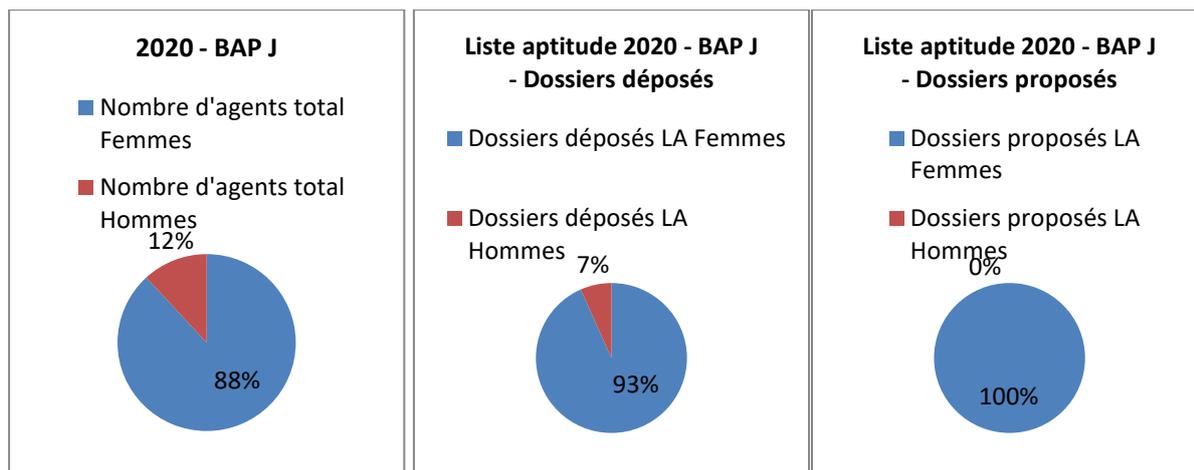


Graphique 3.3 : Détail des dossiers déposés et proposés en 2019 et 2020 pour la BAP G



Graphique 3.4 : Détail des dossiers déposés et proposés en 2019 et 2020 pour la BAP J





L'établissement doit veiller à la fois à respecter les équilibres femmes/hommes mais également entre les BAP.

Or certaines BAP, très nombreuses dans l'établissement, sont totalement ou majoritairement féminines ou masculines. L'effet BAP explique très probablement le déséquilibre des promotions femmes/hommes. L'action que pourrait mener l'établissement serait de favoriser la mixité dans ces BAP lorsque cela est possible.

ANNEXE 3 : ÉTUDE DES PROMOTIONS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT A CENTRALE LYON

Cette annexe propose d'étudier en détail les résultats des promotions obtenues par tableau d'avancement (changement de grade) par les personnels BIATSS pour les **années 2019 et 2020** confondues, afin de vérifier l'absence de biais concernant la partie que peut gérer l'établissement (c'est-à-dire jusqu'à la proposition des dossiers au Ministère).

On vérifiera d'abord si les femmes et les hommes s'autocensurent dans le dépôt de leur dossier et ensuite l'absence de biais de genre dans les résultats des instances.

Nous distinguerons dans l'analyse les personnels ITRF et bibliothèque des personnels de l'AENES et de santé. Le processus est différent pour le tableau d'avancement dans ces populations. Les personnels ITRF et de bibliothèque doivent déposer un dossier qui est étudié par les instances de l'établissement en vue d'un classement et de propositions. Les dossiers des personnels de santé et de l'AENES dépendent d'un barème. L'établissement ne procède pas à un classement mais peut uniquement s'opposer à une promotion en émettant un avis négatif.

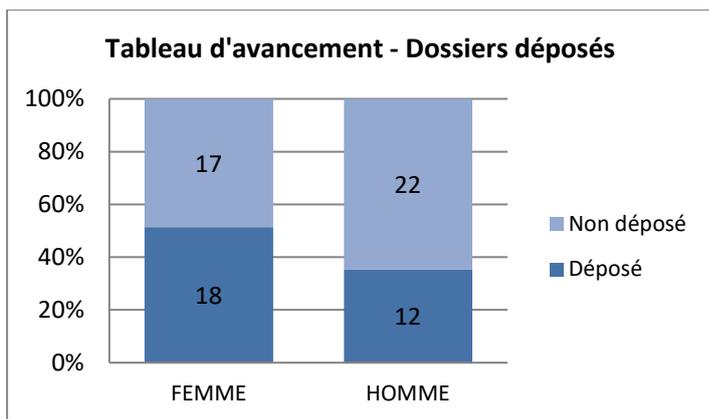
Les femmes et les hommes déposent-ils autant leur dossier au tableau d'avancement ?

Tableau 1 : Nombre de dossiers déposés par les personnels de bibliothèque et ITRF au tableau d'avancement en 2019 et 2020.

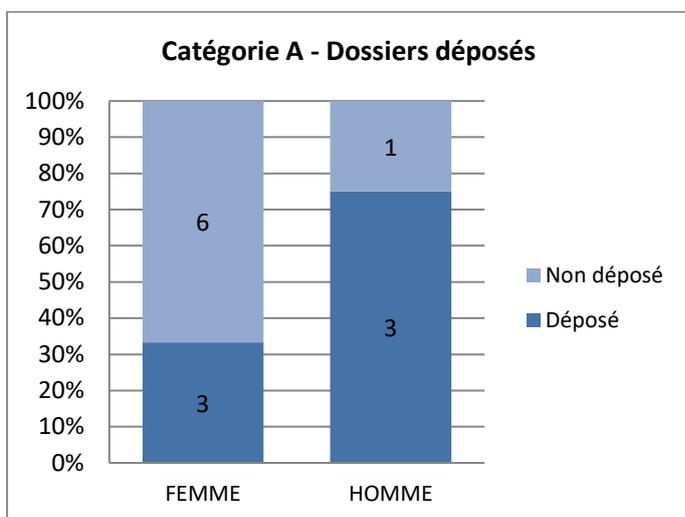
	A	B		C	Déposés	Non déposés
Corps	IGE	BIBAS	TECH	ATRF		
Femmes	3	1	10	4	18	17
2019	1		4	4	9	9
2020	2	1	6		9	8
Hommes	3	1	2	6	12	22
2019	3	1	2	2	8	11
2020				4	4	11
Total général	6	2	12	10	30	39

Graphique 1 : Pourcentage de dossiers déposés parmi les agents de bibliothèque et ITRF remplissant les critères d'éligibilité à une promotion par tableau d'avancement, toutes catégories confondues, en 2019 et 2020.

Toutes catégories confondues, en 2019-2020, **les femmes déposent 1,5 fois plus leur dossier** au tableau d'avancement que les hommes. En effet, 51,4 % des femmes éligibles ont déposé leur dossier pour 35,2 % des hommes éligibles.

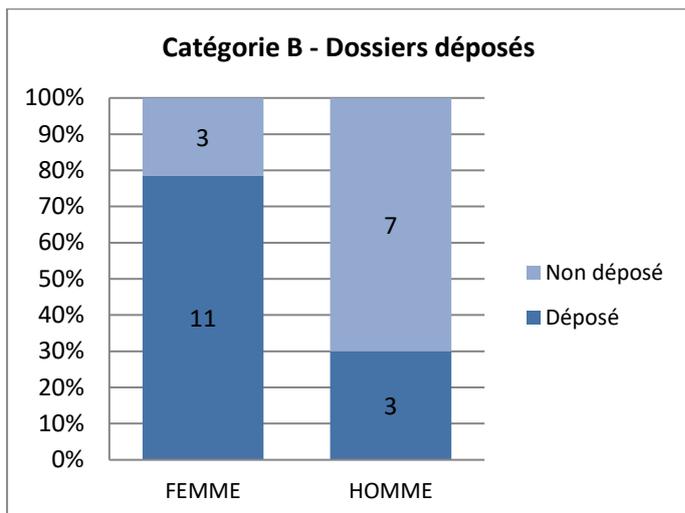


Graphique 1.1 : Détail du pourcentage de dossiers déposés parmi les agents de catégorie A (ITRF et bibliothèque).



Toutes catégories A confondues, **les femmes éligibles ont beaucoup moins déposé leur dossier** que les hommes éligibles avec 50 % des femmes pour 75 % des hommes.

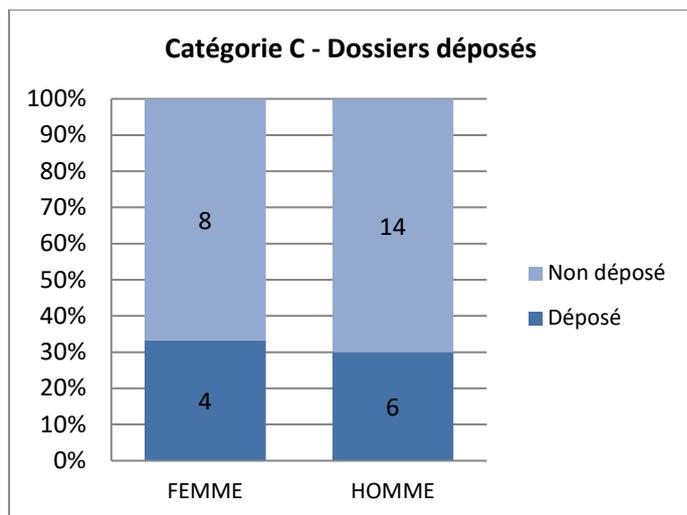
Graphique 1.2 : Détail du pourcentage de dossiers déposés parmi les agents de catégorie B (ITRF et bibliothèque).



Toutes catégories B confondues, **les hommes éligibles ont beaucoup moins déposés leur dossier** que les femmes avec 78,5 % des femmes pour 30 % des hommes.

Graphique 1.3 : Détail du pourcentage de dossiers déposés parmi les agents de catégorie C (ITRF et bibliothèque).

Toutes catégories C confondues, la proportion de dossiers déposés par **les femmes et les hommes éligibles est équivalente** avec 33 % des femmes pour 30 % des hommes. 39



Au prorata du nombre de dossiers déposés, les instances de l'École Centrale de Lyon sélectionnent-ils plus de femmes ou d'hommes pour le tableau d'avancement ?

Tableau 2 : Nombre de dossiers (ITRF et bibliothèque) proposés pour l'École pour le tableau d'avancement en 2019 et 2020.

Corps	A	B	C	Proposés	Non proposés
	IGE	TECH	ATRF		
Femmes	2	5	4	11	6
2019		2	4	6	3
2020	2	3		5	3
Hommes	2	2	6	10	1
2019	2	2	2	6	1
2020			4	4	0
Total général	4	7	10	21	7

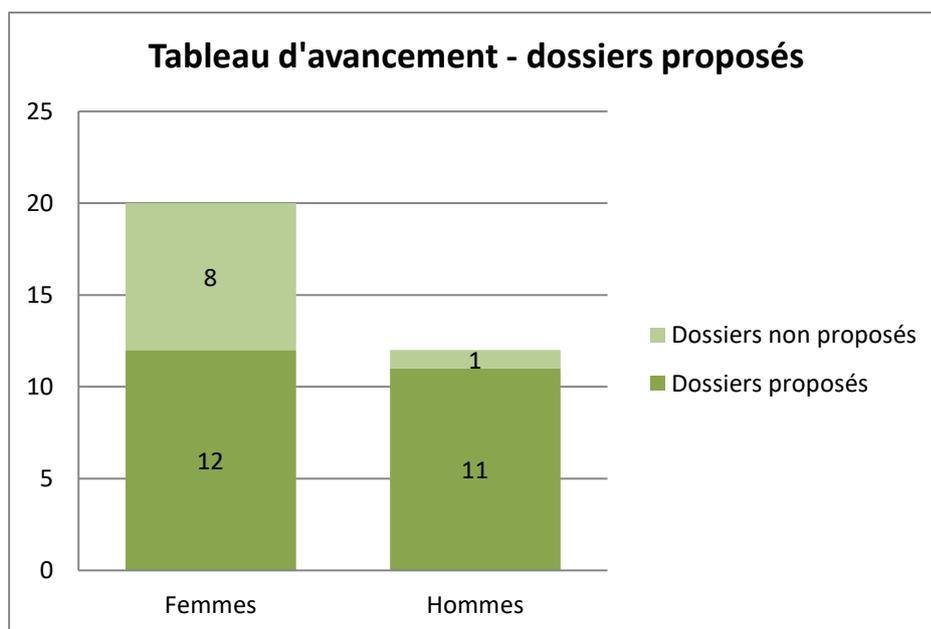
Tableau 3 : Nombre de dossiers déposés et proposés par les personnels ITRF et bibliothèque de l'École pour le tableau d'avancement en 2019 par branche d'activité professionnelle.

	2019					
	Nombre d'agents total		Dossiers déposés TA		Dossiers proposés TA	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BAP A	0	1	0	0	0	0
BAP B	1	0	0	0	0	0
BAP C	0	22	0	2	0	2
BAP E	1	8	0	2	0	1
BAP F	8	4	1	1	1	1
BAP G	12	28	2	3	2	3
BAP J	41	4	7	0	3	0

Tableau 4 : Nombre de dossiers déposés et proposés par les personnels ITRF et bibliothèque de l'École pour le tableau d'avancement en 2020 par branche d'activité professionnelle

2020						
	Nombre d'agents total		Dossiers déposés TA		Dossiers proposés TA	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BAP A	0	1	0	0	0	0
BAP B	1	0	0	0	0	0
BAP C	0	19	0	0	0	0
BAP E	1	8	0	0	0	0
BAP F	8	5	2	0	2	0
BAP G	12	25	0	3	0	3
BAP J	41	5	8	1	4	1

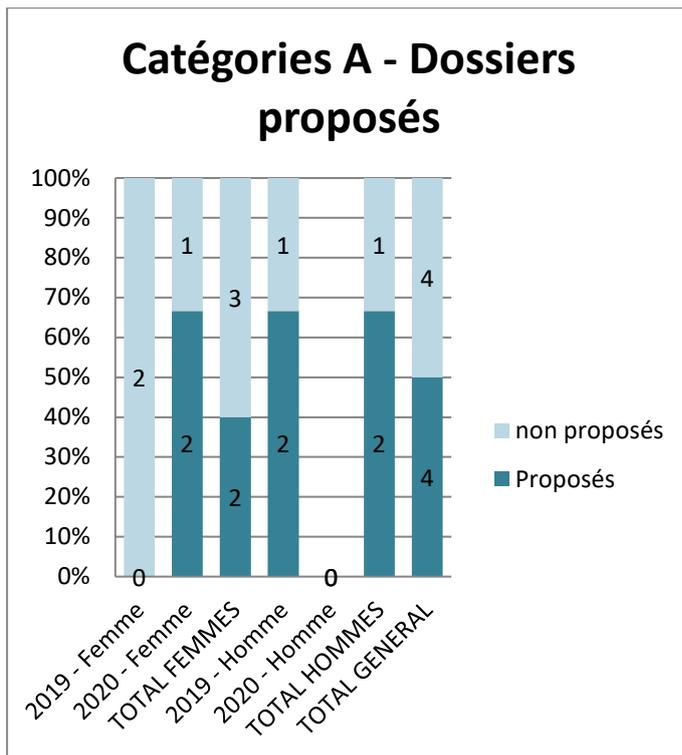
Graphique 2 : Pourcentage de dossiers proposés par l'École Centrale de Lyon parmi les agents ITRF et bibliothèque ayant déposés leur dossier à une promotion par tableau d'avancement en 2019 et 2020.



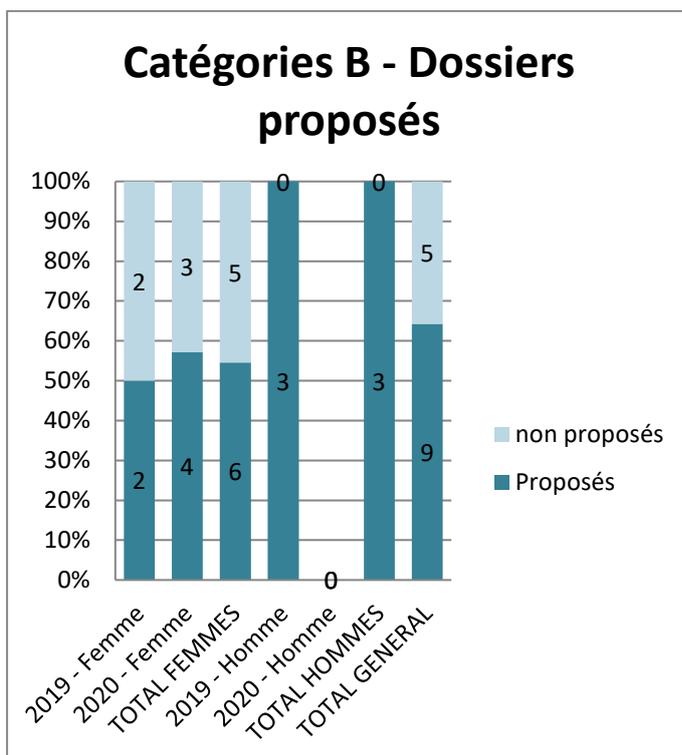
Toutes catégories confondues, en 2019-2020, **les dossiers des hommes ont été majoritairement proposés pour une promotion par rapport aux dossiers des femmes**. En effet, 60 % des femmes ayant déposé leur dossier ont été proposés pour une promotion contre 91,7 % des hommes éligibles.

Graphique 2.1 : Détail du pourcentage de dossiers proposés parmi les agents (ITRF et bibliothèque) de catégorie A.

Toutes catégories A confondues, **les dossiers des hommes ayant candidaté ont été plus proposés que ceux des femmes** avec 66,6 % pour les hommes contre 40% pour les femmes.



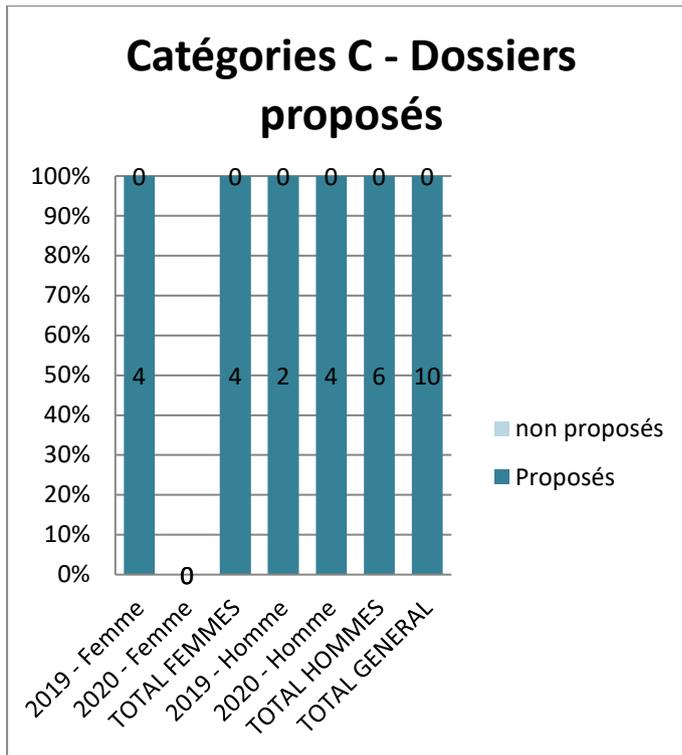
Graphique 2.2 : Détail du pourcentage de dossiers proposés parmi les agents de catégorie B. (ITRF et bibliothèque)



Graphique 2.3 : Détail du pourcentage de dossiers proposés parmi les agents de catégorie C. (ITRF et bibliothèque)

Toutes catégories B confondues, **les dossiers des femmes ont deux fois moins été proposés** que les dossiers des hommes ayant candidaté, avec 50 % des femmes pour 100 % des hommes.

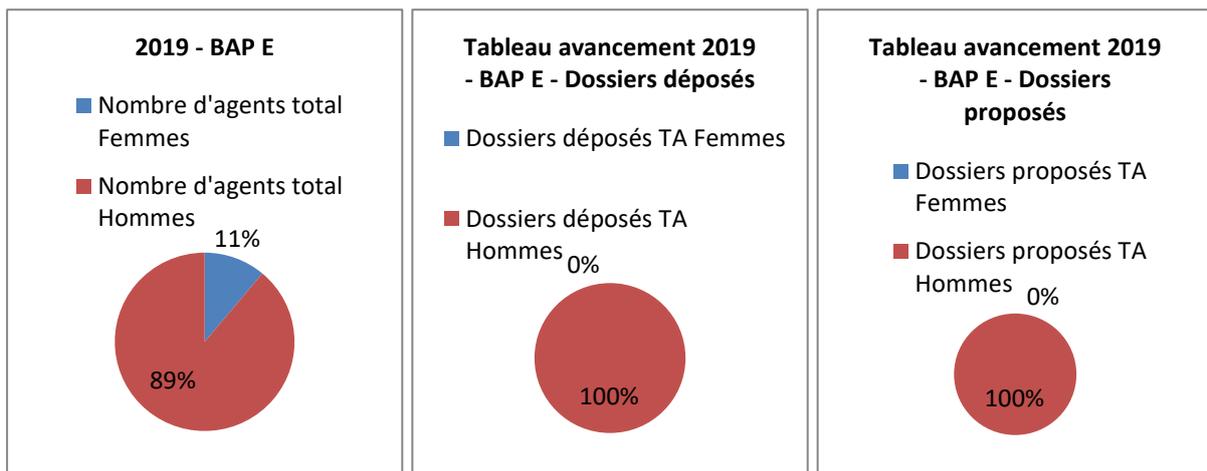
Pour les catégories C, les dossiers des femmes et des hommes ont tous été proposés.

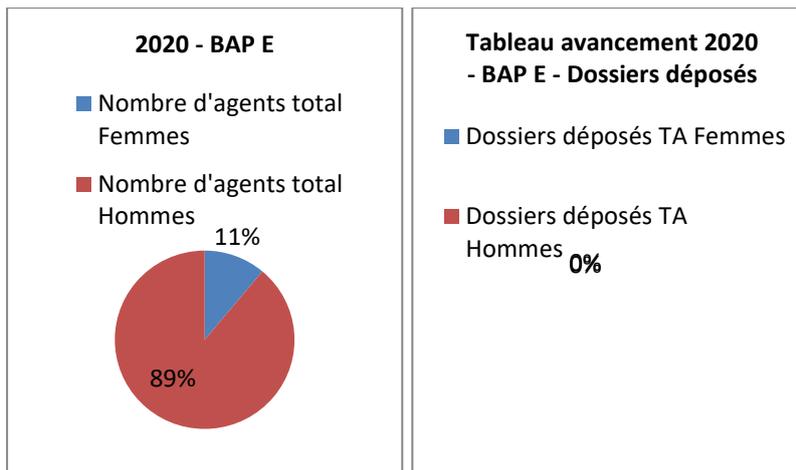


Graphique 3 : Détail des dossiers déposés et proposés par branche d'activité professionnelle pour le tableau d'avancement

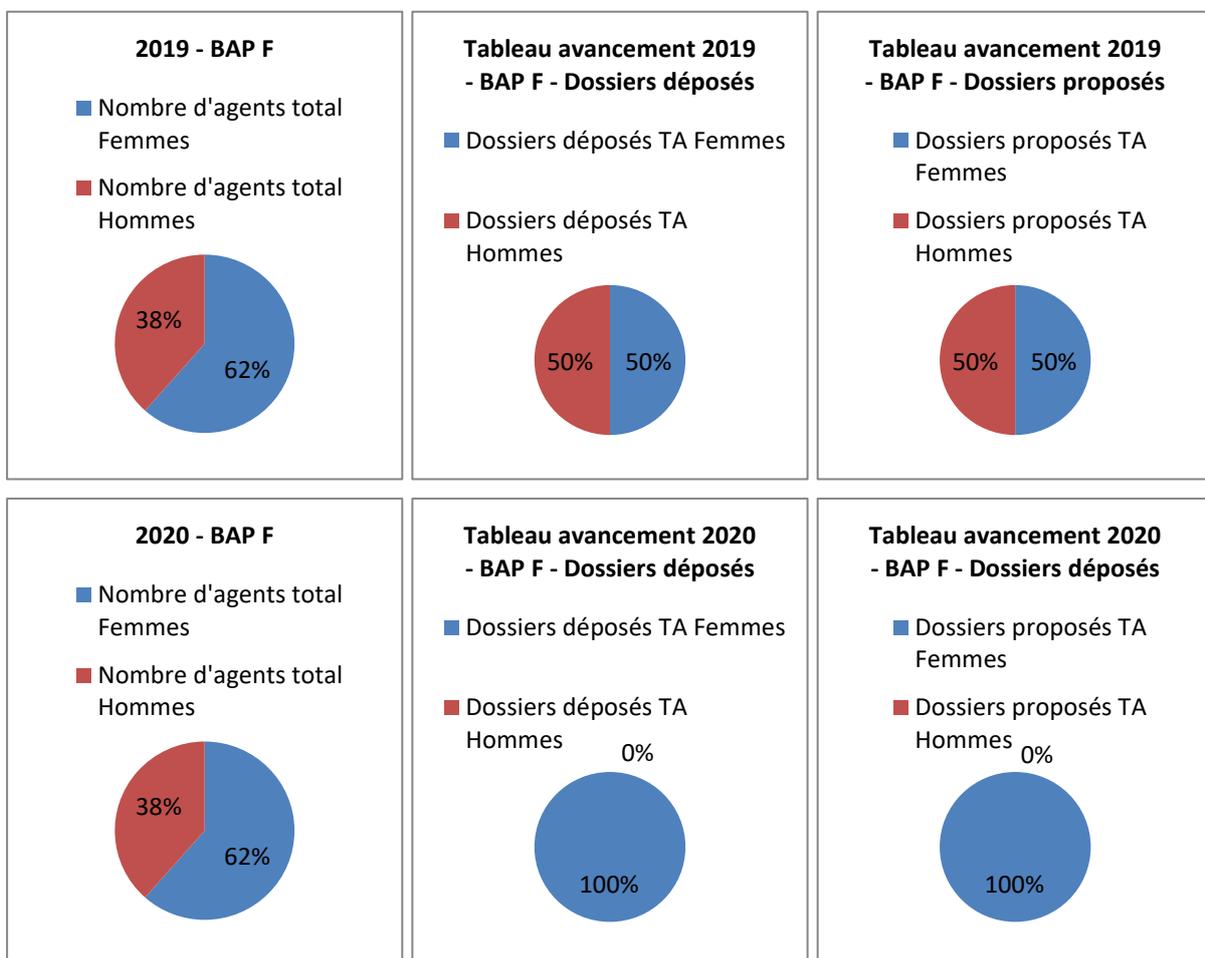
Les BAP A, B et C ne sont pas représentatives comme tenu de la répartition exclusivement féminine ou masculine. Aucune étude ne peut être réalisée au niveau des promotions par sexe.

Graphique 3.1 : Détail des dossiers déposés et proposés (ITRF et bibliothèque) en 2019 et 2020 pour la BAP E

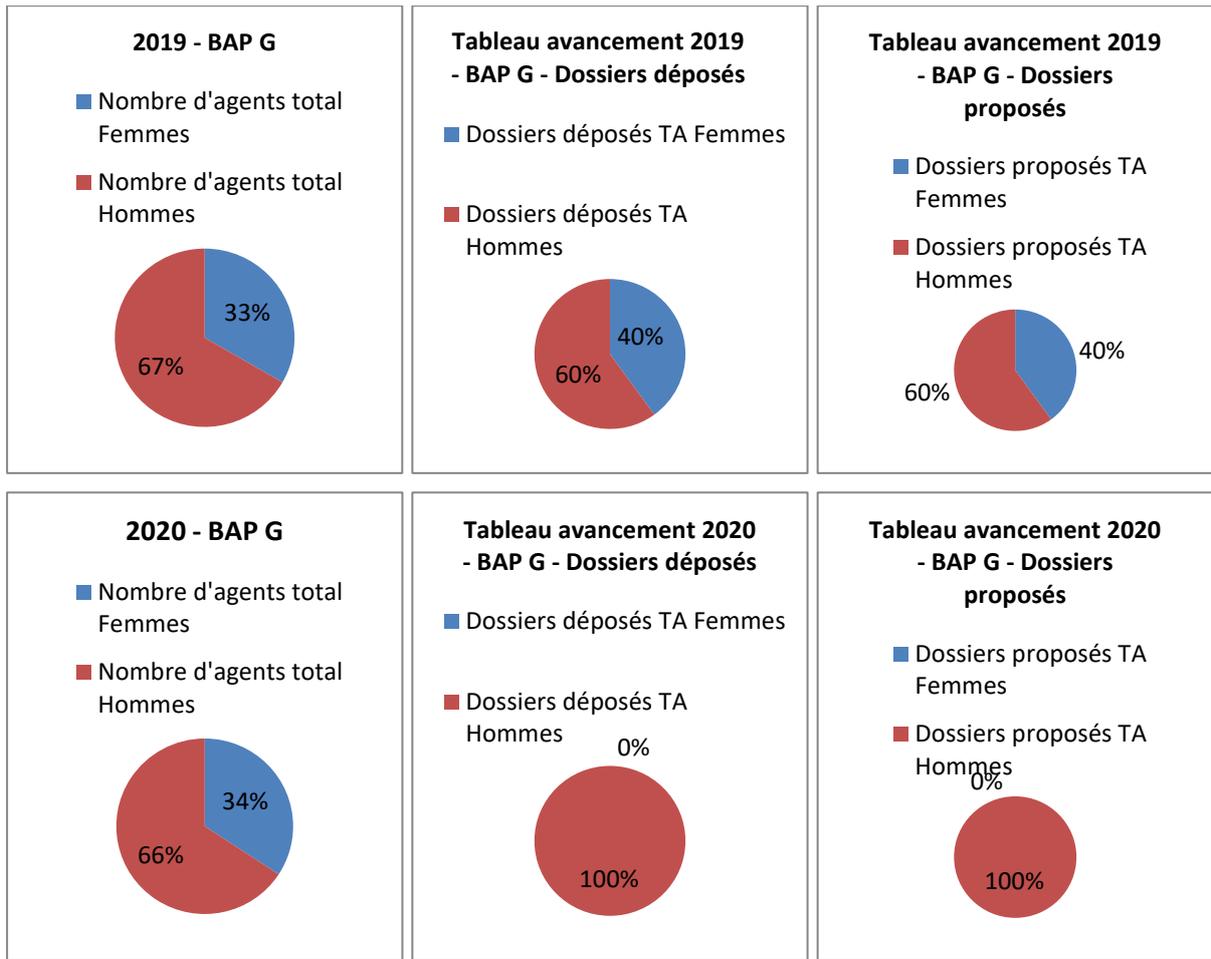




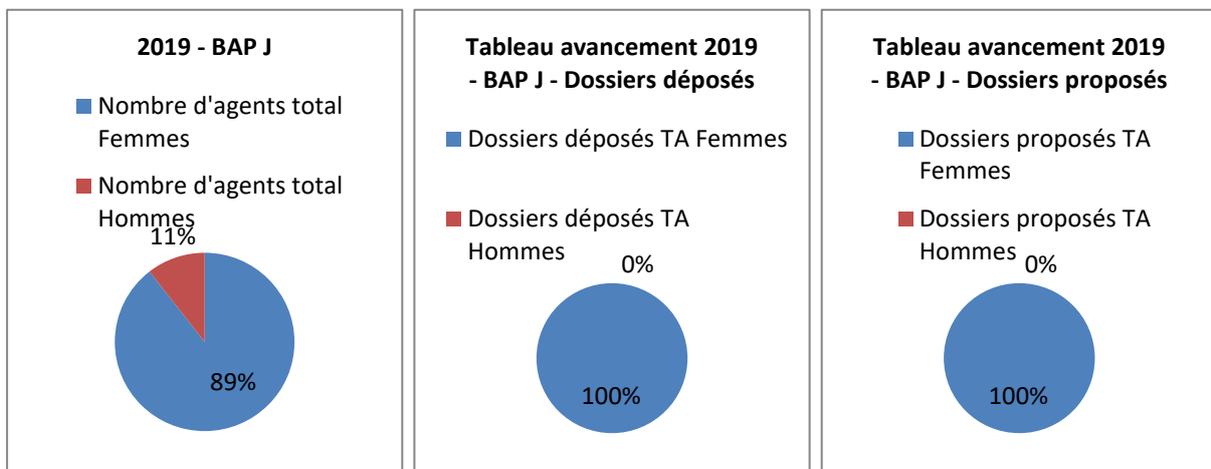
Graphique 3.2 : Détail des dossiers déposés et proposés (ITRF et bibliothèque) en 2019 et 2020 pour la BAP F



Graphique 3.3 : Détail des dossiers déposés et proposés (ITRF et bibliothèque) en 2019 et 2020 pour la BAP G



Graphique 3.4 : Détail des dossiers déposés et proposés (ITRF et bibliothèque) en 2019 et 2020 pour la BAP J



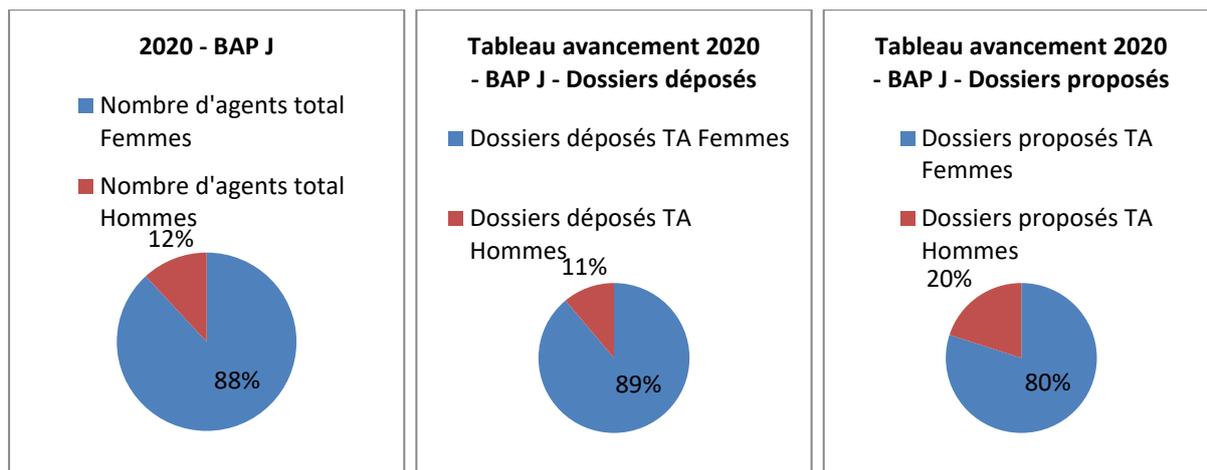


Tableau 4 : Nombre de dossiers déposés et proposés par les personnels de l'AENES et santé au tableau d'avancement en 2019 et 2020.

	A		B	C	Déposés	Non déposés
Corps	INF	ATTACHE HC	SAENES	ADJAENES		
Femmes	2	2	2	4	10	0
2019	1	1	1	2	5	0
2020	1	1	1	2	5	0
Hommes						
2019						
2020						
Total général	2	2	2	4	10	0

Tableau 3 : Nombre de dossiers déposés et proposés par les personnels AENES et santé de l'École pour le tableau d'avancement en 2019 par branche d'activité professionnelle.

	2019					
	Nombre d'agents total		Dossiers déposés TA		Dossiers proposés TA	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BAP A	0	0	0	0	0	0
BAP B	0	0	0	0	0	0
BAP C	0	0	0	0	0	0
BAP E	0	0	0	0	0	0
BAP F	0	0	0	0	0	0
BAP G	2	0	0	0	0	0
BAP J	10	2	5	0	5	0

Tableau 4 : Nombre de dossiers déposés et proposés par les personnels AENES et santé de l'École pour le tableau d'avancement en 2020 par branche d'activité professionnelle

2020						
	Nombre d'agents total		Dossiers déposés TA		Dossiers proposés TA	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BAP A	0	0	0	0	0	0
BAP B	0	0	0	0	0	0
BAP C	0	0	0	0	0	0
BAP E	0	0	0	0	0	0
BAP F	0	0	0	0	0	0
BAP G	1	0	0	0	0	0
BAP J	11	2	5	0	5	0

Centr'L

Égalité des droits femmes-hommes

Semaine de l'égalité femmes-hommes

EXPOSITION

TOUS LES MÉTIERS SONT MIXTES

Du lundi 9 mars au jeudi 9 avril > déambulateur du W1

Exposition proposée par l'association Femmes d'ici et d'ailleurs, dans le déambulateur.

CONFÉRENCE

TRACER SA VOIE DANS DES MONDES D'HOMMES

Lundi 9 mars à 12h30 > amphi 3

Par Marion Poitevin, alpiniste.

Nous avons tou-te-s un potentiel. Comment l'exploiter au mieux et trouver sa voie ? Marion Poitevin a ouvert de nombreuses voies pour les femmes dans le monde professionnel de l'alpinisme. Aujourd'hui encore seulement 2% de femmes guides de haute montagne, 1% de femmes secouristes CRS montagne... Un parcours de vie unique qui nous rappelle que notre voie n'est peut-être pas à trouver, mais à tracer !

CINÉMA

LES FIGURES DE L'OMBRE

Lundi 9 mars à 18h20 > amphi 3

Film de Theodore Melfi | Durée : 2h07 | Année : 2017
Le destin extraordinaire des trois scientifiques afro-américaines qui ont permis aux États-Unis de prendre la tête de la conquête spatiale, grâce à la mise en orbite de l'astronaute John Glenn.

HAPPY HOUR

SPÉCIAL ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Mardi 10 mars à 18h30 > foyer du M16

CAFÉ ÉTHIQUE

QUEL RENOUVEAU POUR LES LUTTES

FÉMINISTES APRÈS #METOO ET #NOUSTOUTES ?

Mercredi 11 mars à 12h30 > amphi 2

Par Pauline Delage, chercheuse CNRS sur la reconnaissance publique des violences faites aux femmes (par le droit, les médias, la police, etc.) et Catherine Le Magueresse, juriste et ex-présidente de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail.

SPEED NETWORKING

Mercredi 11 mars à 18h > salles 101 et 102 du W1

Sur inscription - créneaux de 30 minutes.

ATELIERS

KIT DE SURVIE FACE AU SEXISME EN RÉUNION

Jeudi 12 mars de 12h30 à 17h30 > salles 101 et 102 du W1

Sur inscription - créneaux de 1h30.

Avec le soutien de

Centrale Innovation



ÉCOLE
CENTRALE LYON

ANNEXE 5 : PLAQUETTE DESTINEE AUX LYCEENNES POUR LA FORMATION D'INGENIEURE A L'ENISE

Mame Diarra Bousso D. @étudiante ENISE en 4^{ème} année Génie Mécanique

« L'ingénierie n'est plus une vocation uniquement masculine. J'ai été agréablement surprise par la pluridisciplinarité que la formation offre, la solidarité entre les élèves et l'ambiance générale de l'école. Femmes ingénieures, nous sommes aussi compétentes que les hommes ! »

👍 🔄 ☆

Catherine L. @diplômée ENISE 1998 Génie Mécanique
Pilote évaluation Design chez Renault Nissan Mitsubishi Alliance
Marraine pour l'association « Elles bougent »

« Le monde de l'entreprise favorise la diversité et l'inclusion pour attirer le talent. Dans ce contexte, le côté féminin est un levier à l'embauche dans le monde scientifique. Il ne faut pas renier son genre, mais casser les stéréotypes ! On est de plus en plus nombreuses, dans le secteur de l'ingénierie, au sein de mon entreprise. Aujourd'hui on promeut les femmes managers, une véritable politique d'entreprise est menée en faveur des femmes. »

👍 🔄 ☆

L'ENISE est adhérente de l'association *Elles bougent*
Cette association a pour ambition de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques.

Sa mission :

- > Privilégier la diversité des talents au sein des entreprises et des établissements d'enseignement supérieur.
- > Combattre les stéréotypes qui pèsent sur l'industrie scientifique et technologique.
- > Inclure les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques.

3 DIPLOMES

Génie Mécanique

- > Parcours Conception et Simulation
- > Parcours Production et Industrialisation
- > Parcours Génie Industriel

Génie Civil

- > Parcours Bâtiments
- > Parcours Ouvrages et Travaux Publics
- > Parcours Eco-construction, Bois et Environnement

Génie Physique

- > Parcours Génie Sensoriel

INGÉNIEURES A L'ENISE

ÊTRE UNE FEMME DANS L'INDUSTRIE DU FUTUR

L'ENISE est une école à taille humaine, associée à l'École Centrale de Lyon.

Journées entreprises, conférences métiers, rencontres avec des professionnels rythment le quotidien de la formation pour un contact permanent avec le monde de l'entreprise.

Un modèle d'apprentissage basé sur les projets et les stages qui permettent de confronter ses connaissances à la pratique tout au long de la formation.

LE FUTUR SE CONSTRUIT À L'ENISE.
REJOIGNEZ-NOUS!

École Nationale d'Ingénieurs de Saint-Étienne
58, rue Jean Parot
42023 Saint-Étienne cedex 2
Tél. 33 (0)4 77 43 84 84
enise@enise.fr
www.enise.fr

📧 🌐 📺

Lucie B. @étudiante ENISE en Génie Mécanique

Apprentie chez JET CUT
« Faites ce que vous avez envie de faire ! Oui dans l'ingénierie, les filles sont moins nombreuses, mais il faut le voir comme une force ! »



Justine D. @diplômée ENISE 2016

Double diplômée en partenariat avec l'École des Mines de Saint-Etienne, l'École Centrale de Lyon et l'INSA de Lyon
Étudiante doctorante département mécanique de l'Université Technologique de Luleå, Suède

« L'ingénierie mécanique n'est pas un secteur qui demande d'être fort et intéressé uniquement par les voitures ; c'est un concept dépassé. L'idée trop répandue que « les filles » ne peuvent pas suivre ce genre de cursus car « on est dans le cambouis et on doit soulever des moteurs hyper lourds » est un stéréotype dépassé ! N'avez pas peur d'essayer ! »



Ludvine G. @étudiante ENISE en Génie Physique

« Les sciences m'intéressaient, mon niveau scolaire était suffisant et quand on m'a parlé d'ingénierie je me suis tout de suite reconnue dans le profil, alors pourquoi pas ? »



Adélie F. @étudiante ENISE en 5^{ème} année Génie Mécanique, parcours Ergodesign

Apprentie chez EP MECA
« Venant d'un DUT Mécanique j'avais déjà de bonnes bases sur les matières telles que les maths, la mécanique ou le dimensionnement des structures. A l'ENISE nous sommes plus de filles dans ma classe aujourd'hui que lors de mon DUT. »



Amélys P. @étudiante ENISE en 4^{ème} année Génie Mécanique

« J'ai choisi le Génie Mécanique pour découvrir comment fonctionnent les choses qui nous entourent. En tant que femme dans un milieu scientifique, je vous invite à être solidaires entre vous. Vous verrez très vite que l'entraide est un mot clé pour réussir vos années d'études. »



COMMENT INTÉGRER L'ÉCOLE

> Sous statut étudiante

Après le BAC

www.parcoursup.fr

Après un BAC+2 (CPGE, DUT, Licence)

www.ingenieur-ent.fr

> Sous statut apprentie

Après un BAC+2

www.enise.fr

LES + DE L'ENISE

> Un accès facilité à la culture et à la pratique du sport

> Une vie associative active avec 25 clubs et associations à vocation sportive, scientifique, technique et humanitaire

> Un accompagnement serein dans le monde de l'entreprise !

QUELS MÉTIERS EXERCER APRÈS SON DIPLOME D'INGÉNIEUR

> Les activités industrielles touchent tous les métiers liés à la vie du produit (ingénieur production, fabrication, méthodes, industrialisation, chef de projet, consultant, entrepreneur, etc.)

> Les activités du secteur de la construction visent les métiers du bâtiment gros œuvre et des travaux publics (conducteur de travaux, ingénieur d'études BTP, etc.)

> La recherche et développement concerne tous les métiers contribuant à l'émergence de nouveaux produits (ingénieur de recherche, ingénieur d'études et de développement, ingénieur en bureau d'études, chef de projet, etc.)

Bio-médical
Industrie Automobile
Métiers, Métallurgie
Services Equipements / Machines spéciales
Ouvrages d'Art
Aéronautique
Bâtiments Industriels
Routes & Réseaux
Énergie
Bureaux d'études

2 mois pour trouver un premier emploi pour 97% des diplômés dont 77% avant la sortie de l'école

32K€ par an en moyenne pour le 1^{er} salaire

85% sont embauchés en CDI

Emma A. @diplômée ENISE 2017 en Génie Civil

Ingénieur projet infrastructure et démolition Safage Consulting
« Il y a de plus en plus de femmes dans le BTP, il n'est pas rare d'avoir des réunions avec une majorité de femmes aujourd'hui ! Foncez ! Un diplôme d'ingénieur vous ouvrira des centaines de portes, avez confiance en vous ! Nos homologues masculins n'en manquent pas, eux. »



Manon F. @diplômée ENISE 2015 en Génie Mécanique

Ingénieur process et qualité d'obtention, Additive Manufacturing, Michelin
« Je n'ai eu aucun mal à trouver du travail à la sortie de l'école. Dans le monde professionnel, il ne faut pas avoir peur de s'affirmer et je suis intimement convaincue qu'être une femme dans l'industrie est une force. »



ANNEXE 6 : CHARTE CENTRALE LYON POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES (SANS ANNEXES)



Charte pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Cette charte concerne toute violence sexuelle et sexiste de la vie de l'école (événements ayant lieu sur le campus ou hors campus). Elle a pour objectif de rappeler à tous et à toutes les comportements à bannir avec leurs définitions juridiques et les sanctions pénales encourues en cas de violences sexistes et sexuelles ainsi que les autres sanctions (scolarité, associations, résidences). Ce document présente également le dispositif d'écoute mis en place et les mesures d'accompagnement et de prévention.

PARTIE 1 : DEFINITION DES TERMES ET SANCTIONS ENCOURUES

« Nul n'est censé ignorer la loi ».

Cette partie a pour objectif de rappeler les comportements explicités par la loi et les peines pénales encourues pour chaque acte de violence sexiste et sexuelle.

En préambule, il convient d'expliciter plusieurs notions :

- **Le consentement** est la volonté d'engager sa personne.
- Une personne ne peut pas donner un consentement dit « éclairé » lorsqu'elle est en **état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues**.
- **L'alcool est une condition aggravante** des délits et crimes sexuels.

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie par la loi. La notion de lieu accessible aux regards est appréciée de manière extensive par la Cour de cassation.



*L'exhibition sexuelle est un **délit**. L'article 222-32 du Code pénal prévoit un an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende pour les auteurs d'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public.*



En pratique : Les limousins et maréchaux ne peuvent avoir lieu dans des espaces publics : au sein du M16, dans les bus du WEI, dans les cuisines et couloirs des étages (voir règlement des résidences article 19.6 - « Le résident s'interdira tout acte pouvant porter atteinte aux bonnes mœurs »).

L'injure sexiste : Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée, adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.

➔ *L'injure sexiste est une **contravention** ou un **délit** selon les conditions dans lesquelles elle est proférée. La loi prévoit pour les injures à caractère raciste, sexiste, homophobe et handiphobe des peines allant jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende pour une injure publique.*

Le harcèlement sexuel : Tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle imposé à une personne de manière répétée (au moins deux fois pour la victime), qui, soit porte atteinte à la dignité de l'individu en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, **même non répété**, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

➔ *Le harcèlement sexuel est un **délit**. L'article 222-33 du Code pénal prévoit pour les auteurs de harcèlement sexuel des peines pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende (3 ans et 45 000€ en cas de circonstances aggravantes).*



En pratique : Faire un commentaire sur le physique d'une personne alors qu'elle n'a rien demandé, insister après un refus ou une absence de réponse, prendre un refus pour de la timidité, suivre une personne qui ne répond pas ou témoigne d'un refus d'échanger, menacer une personne ou faire du chantage pour qu'elle accepte des avances, inciter à la nudité après un refus ou une absence de réponse. Des réactions ou commentaires sur la vie privée des autres, même s'ils paraissent anodins, peuvent déboucher sur du harcèlement.

L'agression sexuelle : Toute atteinte sexuelle commise par la violence, la contrainte, la menace ou la surprise. Autrement dit, tout attouchement imposé sans le consentement explicite et éclairé de la personne. On parle de « surprise » quand la victime n'est pas dans un état normal de conscience (alcoolémie par exemple) et n'est donc pas en mesure d'émettre un refus explicite. Ceci est valable quelle que soit la nature des relations existantes entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

➔ *L'agression sexuelle est un **délit**. Les articles 222-27 à 31 du Code pénal prévoient pour les auteurs d'agressions sexuelles des peines pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende (7 ans et 100 000€ en cas de circonstances aggravantes).*



En pratique : Toucher, pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti, embrasser une personne par surprise ou contre son gré, plaquer une personne contre un mur par surprise ou contre son gré.



Le viol : Le viol est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou au moyen d'un objet. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte de viol. Le viol est un crime, même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou son partenaire de PACS.



*Le viol est un **crime**. L'article 222-23 du Code pénal prévoit quinze ans de réclusion criminelle pour les auteurs de viol (jusqu'à 20 ans de réclusion criminelle en cas de circonstances aggravantes). **Une tentative de viol est punie de la même peine qu'un viol.***



En pratique : Suivre une personne dans sa chambre sans son accord, fermer la porte à clé, la bloquer contre le mur et tenter de lui imposer un rapport sexuel est une tentative de viol punie par la loi au même titre qu'un viol.

Et pour les témoins ?

En cas de viol, sont également sanctionnés les faits suivants : ne pas avertir les autorités en cas de témoignage d'un crime (et donc d'un viol), faire obstacle à la manifestation de la vérité ou intimider la victime pour qu'elle se taise.

Article 434-1 du Code pénal : Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de **ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives** est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Article 434-4 : **Faire obstacle à la manifestation de la vérité** est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende (exemple : disparition(s) d'indice(s)).

Article 434-5 : **Toute menace ou tout autre acte d'intimidation**, à l'égard de quiconque, commis en vue de déterminer la victime d'un crime ou d'un délit à ne pas porter plainte ou à se rétracter, est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Pour tous les délits et crimes cités précédemment, des actions peuvent être engagées unilatéralement par la victime : **dépôt de main courante ou de plainte.**

L'administration peut également l'aider dans ses démarches (voir partie engagement). En parallèle de ces procédures pénales, des procédures propres aux entités du campus pourront également être déclenchées si des comportements tels que décrits précédemment leur sont signalés.

Bon à savoir

- Une **main courante** permet de dénoncer certains faits dont on a été victime ou témoin sans porter plainte mais ne vise pas à lancer des poursuites à l'encontre de l'auteur des faits.
- Une **plainte** permet de signaler les faits à la justice et de demander des sanctions pénales contre l'auteur des faits.
- Le **délai de prescription** pour une agression sexuelle sur personne majeure est de 6 ans. Il est de 20 ans pour un viol ou une tentative de viol sur personne majeure (articles 222-23 à 222-26 du Code pénal). En conséquence, de tels délits ou crimes survenus au cours des années d'études à Centrale peuvent ressurgir et faire l'objet de procédures pénales bien après le diplôme.

Sanctions encourues à Centrale

En sus d'une démarche pénale, l'école dispose d'un panel de sanctions :
(cf. règlement intérieur de l'école, règlement intérieur des associations et règlement intérieur des résidences).

- ▶ *Des sanctions propres aux différentes **associations** du campus comme une **exclusion temporaire ou définitive des associations** (prévues par les règlements intérieurs des associations). Ces sanctions pourront être prononcées par les responsables légaux des associations.*
- ▶ *Des sanctions relatives aux **résidences** comme une **exclusion temporaire ou définitive des résidences**. Ces sanctions pourront être décidées et prononcées par le conseil de discipline des résidences (selon les articles 29 et 30 du règlement des résidences, "le conseil de discipline des résidences examine l'exclusion possible des résidents pour des problèmes de comportement").*
- ▶ *Des sanctions prononcées par la section disciplinaire de l'établissement : **avertissement, blâme, exclusion temporaire** (pour une durée allant de quelques jours à 5 ans) **voire définitive de l'établissement, exclusion temporaire ou définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur** (voir article R811-11 du Code de l'éducation).*



PARTIE 2 : DISPOSITIF MIS EN ŒUVRE

Le dispositif retenu par l'administration et les associations est le suivant :

- S'assurer de la bonne information des élèves sur les définitions des violences sexuelles et sexistes.
- Informer sur les sanctions pénales et disciplinaires.
- Nommer et former un réseau de responsables et de référents.
- Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement.
- S'assurer de la pré-qualification des actes rapportés.
- S'assurer du déclenchement des procédures pénales et/ou disciplinaires.

PARTIE 3 : ENGAGEMENTS

Cette charte implique un engagement tripartite de la part de l'Ecole centrale de Lyon, des associations et des élèves.

L'administration s'engage à :

- **Être à l'écoute** des référents, des élèves, et du personnel.
- **Accompagner, protéger et aider** les victimes et les témoins.
- S'assurer de la pré-qualification des actes rapportés.
- Porter à la connaissance du procureur de la République les crimes et délits.
- Saisir les commissions et sections disciplinaires adéquates.
- Mettre en place des **actions de sensibilisation**.
- Communiquer sur le système d'écoute et d'alerte.

Les associations signataires s'engagent à :

- Mettre en place des **mesures claires d'accompagnement et d'écoute** des victimes (voir le détail en partie 4), notamment en renforçant et en communiquant sur la présence de **responsables de soirées** formés à l'écoute et l'accompagnement.
- Ne diffuser **aucun support de communication portant atteinte** à l'intégrité des élèves ou du personnel de l'Ecole centrale de Lyon, en l'occurrence à ne diffuser aucun support (papier ou numérique) à contenu sexiste ou contenant des éléments de la vie privée des centraliens ou centraliennes (certaines traditions ne sont plus à l'image de ces engagements et sont donc à bannir).



- Mettre en place des **actions de prévention** lors de l'intégration et des différents événements festifs organisés par les associations tout au long de l'année : campagnes d'affichage, diffusion de vidéos de prévention, actions menées conjointement avec l'administration.

Les élèves signataires s'engagent à :

- **Prendre connaissance et s'approprier les termes de la charte.**
- **Comprendre la notion de consentement éclairé et agir en conséquence :** toute personne en état d'ivresse ou sous l'effet d'autres drogues est par défaut non consentante et doit être protégée.
- **Savoir que l'alcool n'est en aucun cas une excuse** des délits ou crimes sexuels mais est au contraire une **circonstance aggravante.**
- **Ne pas justifier une agression par de la séduction :** la séduction se fait à deux (*un agresseur n'est pas un séducteur*).
- **Être vigilant** à l'égard des autres élèves et intervenir ou contacter immédiatement des responsables, même en cas de doute (voir exemples et conseils pour intervenir en annexe 2 et les contacts en annexe 3) car la sécurité est l'affaire de tous. En découle la notion de **vigilance collective.**
"Témoin silencieux, témoin complice".

Cette charte accompagnée des numéros à contacter, doit être affichée à chaque étage des résidences, au foyer et devant les locaux des associations signataires.



PARTIE 4 : DESCRIPTION DES ACTIONS

Actions mises en œuvre dès la rentrée scolaire prochaine

Signature de la charte

La charte sera obligatoirement lue, signée et appliquée dès la rentrée prochaine par tous les étudiants lors de la chaîne de rentrée associative au même titre que le règlement intérieur.

Formation des membres associatifs

Des formations spécifiques et dispensées par des organismes spécialisés seront organisées pour les étudiants amenés à être référents ou responsables d'association lors d'événements festifs. Ces rôles sont expliqués dans la suite de cette partie.

Elles auront pour but de former en complément de cette charte :

- Aux définitions juridiques des violences sexistes et sexuelles.
- Aux formes concrètes de manifestation de ces comportements.
- A l'accompagnement et à l'écoute des victimes et des témoins.
- Aux recours possibles.

L'organisation et la précision du contenu de ces formations restent à l'appréciation de l'administration. Dans la suite de ce document, le terme "formation" et ses déclinaisons font référence aux formations explicitées dans ce paragraphe.

Actions permanentes

Des affiches seront systématiquement présentes sur les portes du foyer avec les noms et numéros des contacts référents (voir annexe 2). Ces contacts seront également rappelés dans les **posts sur les réseaux sociaux** et les mails de promo avec un lien vers un formulaire à disposition pour transmettre tout témoignage de façon anonyme.

Actions lors des soirées

Des **responsables soirée** seront nommés pour chaque événement à caractère festif organisé dans le cadre associatif. Leur rôle sera d'être disponible et de prévenir tout acte de violence sexuelle et sexiste tout au long de l'événement. Ils seront à l'écoute des personnes souhaitant témoigner de tels actes et pourront avertir les responsables associatifs et l'administration a posteriori. A ce rôle s'ajoute leur mission initiale de surveillance et de vigilance lors de l'événement afin d'empêcher tout type de débordement.

Ils auront reçu une formation au préalable. Pour chaque événement festif, les noms des responsables désignés ainsi que leurs contacts seront mentionnés dans les posts sur les



réseaux sociaux, mails et autres supports (affiches) communiquant sur l'événement. Ils pourront être distingués par un brassard coloré. De plus, un endroit sûr sera choisi en amont afin de mettre les victimes en sécurité et pouvoir leur parler. A défaut pour les "Bouffes d'étage" (ou BE) dans les résidences qui sortent de ce cadre, il est possible de contacter le numéro d'urgence de l'école ou l'astreinte BDE/BDR (voir annexe 2).

Pour les gros événements (Challenge, Gala, InterCentrales, période d'intégration), le dimensionnement de ces dispositifs devra être adapté et une communication à ce sujet sera mise en place.

Actions dans les résidences

Chaque année avant fin septembre, le BDR s'engage à nommer un **référént harcèlement** dans chaque étage à Comparat et plusieurs référents à Adoma qui recevront ensuite une formation. Ils auront pour rôle de **sensibiliser** leur étage (charte, chants d'étage, propos sexistes au quotidien, consommation d'alcool), initier des débats, être à l'écoute de leurs camarades et **rapporter tout comportement problématique et/ou illégal** aux référents. Les noms et numéros de ces responsables seront affichés à chaque étage des résidences. Le référent par étage restera en place jusqu'à désignation de son successeur.

Lors de chaque BE, un membre préalablement formé dans le même cadre que les responsables de soirée et désigné par le BDR sera d'**astreinte**. Un numéro d'astreinte sera communiqué avant chaque BE afin de joindre ce référent en cas de problème.

Actions mises en œuvre dès la publication de la charte

Les actions détaillées dans cette partie 4 seront mises en œuvre dès la publication de la charte, avec des adaptations sur plusieurs points :

- La charte sera premièrement signée numériquement par les élèves et la signature de la charte sera une condition nécessaire pour pouvoir accéder à la prochaine soirée organisée.
- Le BDE nommera des responsables qui seront formés avant la reprise des événements festifs associatifs.
- Le BDR nommera des référents harcèlement dans chaque étage. Cette liste sera fournie au responsable des résidences.
- Un atelier de sensibilisation est prévu lors du Week-End de Formation à l'Associatif Centralien (WEFAC) prévu les 8-9 février 2020.
- Des dispositifs renforcés devront être mis en œuvre pour les gros événements (notamment le Challenge en mars 2020) et seront à préciser lors de la communication sur ces événements.



SIGNATURES

Les présidents et présidentes des associations s'engagent à inclure cette charte et les engagements associés dans le cadre des responsabilités qui leur incombent dans l'organisation des événements.

Le président de l'AEEL,
Jonathan Tata

Le directeur de l'Ecole centrale de Lyon,
Frank Debouck

Le président de l'USEECL,
Louis Duverneuil



Associée à
ÉCOLE
CENTRALE LYON



*L'injure sexiste est une **contravention** ou un **délit** selon les conditions dans lesquelles elle est proférée. La loi prévoit pour les injures à caractère raciste, sexiste, homophobe et handiphobe des peines allant jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende pour une injure publique.*

Le harcèlement sexuel : Tout comportement (propos, gestes, écrits...) à connotation sexuelle imposé à une personne de manière répétée (au moins deux fois pour la victime), qui, soit porte atteinte à la dignité de l'individu en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, **même non répété**, d'utiliser de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



*Le harcèlement sexuel est un **délit**. L'article 222-33 du Code pénal prévoit pour les auteurs de harcèlement sexuel des peines pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende (3 ans et 45 000€ en cas de circonstances aggravantes).*



En pratique : Faire un commentaire sur le physique d'une personne alors qu'elle n'a rien demandé, insister après un refus ou une absence de réponse, prendre un refus pour de la timidité, suivre une personne qui ne répond pas ou témoigne d'un refus d'échanger, menacer une personne ou faire du chantage pour qu'elle accepte des avances, inciter à la nudité après un refus ou une absence de réponse. Des réactions ou commentaires sur la vie privée des autres, même s'ils paraissent anodins, peuvent déboucher sur du harcèlement.

L'agression sexuelle : Toute atteinte sexuelle commise par la violence, la contrainte, la menace ou la surprise. Autrement dit, tout attouchement imposé sans le consentement explicite et éclairé de la personne. On parle de « surprise » quand la victime n'est pas dans un état normal de conscience (alcoolémie par exemple) et n'est donc pas en mesure d'émettre un refus explicite. Ceci est valable quelle que soit la nature des relations existantes entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.



*L'agression sexuelle est un **délit**. Les articles 222-27 à 31 du Code pénal prévoient pour les auteurs d'agressions sexuelles des peines pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende (7 ans et 100 000€ en cas de circonstances aggravantes).*



En pratique : Toucher, pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti, embrasser une personne par surprise ou contre son gré, plaquer une personne contre un mur par surprise ou contre son gré.

SEXUELLES (SANS ANNEXES)



Le viol : Le viol est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou au moyen d'un objet. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des violences physiques pour qualifier un acte de viol. Le viol est un crime, même s'il est commis par l'époux de la victime, par son concubin ou son partenaire de PACS.



*Le viol est un **crime**. L'article 222-23 du Code pénal prévoit quinze ans de réclusion criminelle pour les auteurs de viol (jusqu'à 20 ans de réclusion criminelle en cas de circonstances aggravantes). **Une tentative de viol est punie de la même peine qu'un viol.***



En pratique : Suivre une personne dans sa chambre sans son accord, fermer la porte à clé, la bloquer contre le mur et tenter de lui imposer un rapport sexuel est une tentative de viol punie par la loi au même titre qu'un viol.

Et pour les témoins ?

En cas de viol, sont également sanctionnés les faits suivants : ne pas avertir les autorités en cas de témoignage d'un crime (et donc d'un viol), faire obstacle à la manifestation de la vérité ou intimider la victime pour qu'elle se taise.

Article 434-1 du Code pénal : Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de **ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives** est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Article 434-4 : **Faire obstacle à la manifestation de la vérité** est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende (exemple : disparition(s) d'indice(s)).

Article 434-5 : **Toute menace ou tout autre acte d'intimidation**, à l'égard de quiconque, commis en vue de déterminer la victime d'un crime ou d'un délit à ne pas porter plainte ou à se rétracter, est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Pour tous les délits et crimes cités précédemment, des actions peuvent être engagées unilatéralement par la victime : **dépôt de main courante ou de plainte**.

L'administration peut également l'aider dans ses démarches (voir partie engagement). En parallèle de ces procédures pénales, des procédures propres aux entités du campus pourront également être déclenchées si des comportements tels que décrits précédemment leur sont signalés.



Bon à savoir

- Une **main courante** permet de dénoncer certains faits dont on a été victime ou témoin sans porter plainte mais ne vise pas à lancer des poursuites à l'encontre de l'auteur des faits.
- Une **plainte** permet de signaler les faits à la justice et de demander des sanctions pénales contre l'auteur des faits.
- Le **délai de prescription** pour une agression sexuelle sur personne majeure est de 6 ans. Il est de 20 ans pour un viol ou une tentative de viol sur personne majeure (articles 222-23 à 222-26 du Code pénal). En conséquence, de tels délits ou crimes survenus au cours des années d'études à Centrale peuvent ressurgir et faire l'objet de procédures pénales bien après le diplôme.

Sanctions encourues à l'ENISE

En sus d'une démarche pénale, l'école dispose d'un panel de sanctions :
(cf. règlement intérieur de l'école).

*Des sanctions propres aux différentes **associations** du campus comme une **exclusion temporaire ou définitive des associations** (prévues par le règlement intérieur de l'ENISE).*

*Des sanctions prononcées par la section disciplinaire de l'établissement : **avertissement, blâme, exclusion temporaire** (pour une durée allant de quelques jours à 5 ans) **voire définitive de l'établissement, exclusion temporaire ou définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur** (voir article R811-11 du Code de l'éducation).*



PARTIE 2 : DISPOSITIF MIS EN ŒUVRE

Le dispositif retenu par l'administration et les associations est le suivant :

- S'assurer de la bonne information des élèves sur les définitions des violences sexuelles et sexistes.
- Informer sur les sanctions pénales et disciplinaires.
- Nommer et former un réseau de responsables et de référents.
- Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement.
- S'assurer de la pré-qualification des actes rapportés.
- S'assurer du déclenchement des procédures pénales et/ou disciplinaires.

PARTIE 3 : ENGAGEMENTS

Cette charte implique un engagement tripartite de la part de l'Ecole Nationale d'Ingénieurs de Saint-Etienne, des associations et des élèves.

L'administration s'engage à :

- **Être à l'écoute** des référents, des élèves, et du personnel.
- **Accompagner, protéger et aider** les victimes et les témoins.
- S'assurer de la pré-qualification des actes rapportés.
- Porter à la connaissance du procureur de la République les crimes et délits.
- Saisir les commissions et sections disciplinaires adéquates.
- Mettre en place des **actions de sensibilisation**.
- Communiquer sur le système d'écoute et d'alerte.

Les associations signataires s'engagent à :

- Mettre en place des **mesures claires d'accompagnement et d'écoute** des victimes (voir le détail en partie 4), notamment en renforçant et en communiquant sur la présence de **responsables de soirées** formés à l'écoute et l'accompagnement.
- Ne diffuser **aucun support de communication portant atteinte** à l'intégrité des élèves ou du personnel de l'Ecole Nationale d'Ingénieurs de Saint-Etienne, en l'occurrence à ne diffuser aucun support (papier ou numérique) à contenu sexiste ou contenant des éléments de la vie privée éniséens et éniséennes (certaines traditions ne sont plus à l'image de ces engagements et sont donc à bannir).



- Mettre en place des **actions de prévention** lors de l'intégration et des différents événements festifs organisés par les associations tout au long de l'année : campagnes d'affichage, diffusion de vidéos de prévention, actions menées conjointement avec l'administration.

Les élèves signataires s'engagent à :

- **Prendre connaissance et s'appropriier les termes de la charte.**
- **Comprendre la notion de consentement éclairé et agir en conséquence** : toute personne en état d'ivresse ou sous l'effet d'autres drogues est par défaut non consentante et doit être protégée.
- **Savoir que l'alcool n'est en aucun cas une excuse** des délits ou crimes sexuels mais est au contraire une **circonstance aggravante**.
- **Ne pas justifier une agression par de la séduction** : la séduction se fait à deux (*un agresseur n'est pas un séducteur*).
- **Être vigilant** à l'égard des autres élèves et intervenir ou contacter immédiatement des responsables, même en cas de doute (voir exemples et conseils pour intervenir en annexe 2 et les contacts en annexe 3) car la sécurité est l'affaire de tous. En découle la notion de **vigilance collective**.
"Témoin silencieux, témoin complice".

Cette charte accompagnée des numéros à contacter, doit être affichée au foyer et devant les locaux du bureau des étudiants (BDE).



PARTIE 4 : DESCRIPTION DES ACTIONS

Actions mises en œuvre dès la rentrée scolaire prochaine

Signature de la charte

La charte sera obligatoirement lue, signée et appliquée dès la rentrée 2020-2021 par toutes les étudiant.e.s lors de la rentrée universitaire au même titre que le règlement intérieur et la charte informatique.

Formation des membres associatifs

Des formations spécifiques et dispensées par des organismes spécialisés seront organisées pour les étudiant.e.s amené.e.s à être référent.e.s ou responsables d'association lors d'événements festifs. Ces rôles sont expliqués dans la suite de cette partie.

Elles auront pour but de former en complément de cette charte :

- Aux définitions juridiques des violences sexistes et sexuelles.
- Aux formes concrètes de manifestation de ces comportements.
- A l'accompagnement et à l'écoute des victimes et des témoins.
- Aux recours possibles.

L'organisation et la précision du contenu de ces formations restent à l'appréciation du/de la directeur.rice ou du responsable de prévention. Dans la suite de ce document, le terme "formation" et ses déclinaisons font référence aux formations explicitées dans ce paragraphe.

Actions permanentes

Des affiches seront systématiquement présentes sur les portes du foyer avec les noms et numéros des contacts référents (voir annexe 2). Ces contacts seront également rappelés dans les **posts sur les réseaux sociaux** et les mails de promo avec un lien vers un formulaire à télécharger pour transmettre tout témoignage de façon anonyme dans une boîte aux lettres (salle des casiers des profs).

Actions lors des soirées

Des **responsables soirée** seront nommés pour chaque événement à caractère festif organisé dans le cadre associatif. Leur rôle sera d'être disponible et de prévenir tout acte de violence sexuelle et sexiste tout au long de l'événement. Ils seront à l'écoute des personnes souhaitant témoigner de tels actes et pourront avertir les responsables associatifs et l'administration a posteriori. A ce rôle s'ajoute leur mission initiale de surveillance et de vigilance lors de l'événement afin d'empêcher tout type de débordement.



Ils auront reçu une formation au préalable. Pour chaque événement festif, les noms des responsables désignés ainsi que leurs contacts seront mentionnés dans les posts sur les réseaux sociaux, mails et autres supports (affiches) communiquant sur l'événement. Ils pourront être distingués par un brassard coloré.

Pour les gros événements (Gala, InterENI, période d'intégration), le dimensionnement de ces dispositifs devra être adapté et une communication à ce sujet sera mise en place.

Actions mises en œuvre dès la publication de la charte

Les actions détaillées dans cette partie 4 seront mises en œuvre dès la publication de la charte, avec des adaptations sur plusieurs points :

- La charte sera premièrement signée numériquement par les élèves et la signature de la charte sera une condition nécessaire pour pouvoir accéder à la prochaine soirée organisée.
- Le BDE nommera des responsables qui seront formés avant la reprise des événements festifs associatifs.
- Un atelier de sensibilisation est prévu lors du Week-End de Formation à l'Associatif eniséen.
- Des dispositifs renforcés devront être mis en œuvre pour les gros événements et seront à préciser lors de la communication sur ces événements.



SIGNATURES

Les présidents et présidentes des associations s'engagent à indure cette charte et les engagements associés dans le cadre des responsabilités qui leur incombent dans l'organisation des événements.

Le président Du Bureau des Etudiants
(BDE),
Romain Chanal

Le directeur de l'Ecole Nationale
d'Ingénieurs de Saint-Etienne,
François-Marie Laroutourou

Le président de l'association Sportive,
Pierre Guerraz