



**Plan d'action de l'établissement portant sur la
lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les
discriminations**

2021-2022

Validé par le CEVE du 1er mars 2022

Avis du CHSCT National du 14 avril 2022

Contexte

Arts et Métiers s'est engagée à être un grand établissement de technologie, capable de construire et d'incarner une culture de l'industrie du futur. L'École, dans son dernier contrat quinquennal signé avec l'Etat, reconnaît ainsi l'importance de favoriser un environnement d'apprentissage performant qui permette aux étudiants d'acquérir des valeurs et des compétences humaines fortes, afin de devenir des ingénieurs responsables.

C'est une valeur fondatrice de l'établissement, qui fait l'une des spécificités des étudiants qui en sont diplômés. Ces valeurs, ainsi que la vision de l'école, initiée en 2019 grâce à la démarche Vision partagée, reflètent cette motivation à inspirer le changement.

Notre mission est bien de former des ingénieurs mais surtout des citoyens initiateurs de mutations, solidaires et éthiques.

Afin d'atteindre cet objectif, nous estimons que les notions de Responsabilité Sociétale et Environnementale doivent faire partie de l'ADN de toute personne impliquée dans la vie de l'école.

Parce qu'Arts et Métiers a historiquement valoriser la diversité dans toutes ses formes et parce que l'école souhaite aujourd'hui approfondir son engagement dans la lutte contre tous les types de discriminations, dont celles à caractère sexiste, LGBTphobe, raciste ou autre forme d'incitation à la haine ou de discrimination, l'établissement met en œuvre les actions suivantes, sous la forme de 4 axes présentés ci-après.

AXE 1: (IN)FORMER

Objectif

Sensibiliser les apprenant-es, les personnels administratif et technique, de recherche et de formation à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes et toute forme de harcèlement.

Etat des lieux

- Aucune action de prévention ou d'information mise en œuvre pour les étudiants
- Fiches pédagogiques portant sur les différents types de harcèlement et procédures existantes mises à disposition des personnels via les annexes du RI
-

Outils mis à disposition

- Campagne de communication
- Mise à jour ou création de supports d'information à destination des personnels et des étudiants
- Session de prévention et de formation pour les personnels administratif et technique, de recherche et de formation et les apprenant-e
- SITOthèque et bibliographie mise à disposition des personnels administratif et technique, de recherche et de formation et apprenant-es

Calendrier de mise en œuvre

- Campagne de communication : avril 2021
- Mise à jour des supports d'information à destination des personnels administratif et technique, de recherche et de formation : flyer, livrets d'accueil, etc. notamment accessibles via l'intranet et par affichage dans les résidences et les campus : septembre 2021
- Session de formation pour les managers: courant 2022
- Sessions de prévention organisées par VSS-Formation à destination des apprenant-es: octobre 2021- Mars 2022
- Mise à disposition d'un cours en ligne à destination des apprenant-es, personnels administratif et technique, de recherche et de formation: courant 2022
- SITOthèque et bibliographie mise à disposition des apprenant-es, personnels administratif et technique, de recherche et de formation: rentrée 2021

Indicateurs de suivi et évaluation

- Nombre d'apprenant-es, personnels administratif et technique, de recherche et de formation qui auront suivi la formation en ligne sus-mentionnée
- Nombre d'apprenant-es qui auront participé aux sessions de prévention
- Nombre de documents consultés en ligne

AXE 2 : PROTEGER

Objectif

Faire en sorte que les apprenant-es, les personnels administratifs et technique, de recherche et de formation, qu'ils soient témoins, confidents ou victimes, soient accompagnés et se sentent protégés dans leur démarche.

Etat des lieux

L'école propose un accompagnement spécifique pour favoriser le bien-être et le soutien psychologique aux apprenant-es grâce au dispositif EVA (Ecoute Veille Accompagnement), mis en place en octobre 2020 avec la Fondation Santé des Etudiants de France. Des référents administratifs et étudiants ont été nommés sur chacun de nos campus et ont bénéficié d'une formation pour accueillir, écouter et orienter les étudiants.

Un dispositif similaire existe pour les personnels administratif et technique, de recherche et de formation via L'Espace d'Accueil et d'Écoute.

Outils mis à disposition

- Rédaction et mise à disposition des agents via les annexes du RI de fiches pédagogiques portant sur les différents types de harcèlement et les procédures existantes afin de les prévenir
- Intégration des VSS et des procédures existantes dans les annexes du RI vie étudiante.
- Dans le but de mieux quantifier les faits, l'école mènera à partir de la rentrée prochaine des enquêtes ou sondages annuels plus spécifiques sur la question des discriminations et des violences sur les campus auprès des étudiants et des personnels.

Calendrier de mise en œuvre

- Mise en place d'une procédure de signalement pour personnels administratif et technique, de recherche et de formation: avril 2021
- Mise en place d'une procédure de signalement pour les apprenant-es: mars 2022
- Enquête sur les questions de discrimination et de VSS auprès des apprenant.es, personnels administratif et technique, de recherche et de formation : courant 2022

Indicateurs de suivi et évaluation

- Diminution des saisines sur ce sujet ou diminution de nombre de sujets traités

Axe 3 : RESPONSABILISER

Objectif

Faire en sorte que chaque personne impliquée dans la vie de l'école- apprenant-es, personnels administratif et technique, de recherche et de formation - se sente concernée par la lutte contre les VSS.

Etat des lieux

- Pour les personnels administratif et technique, de recherche et de formation un certain nombre d'actions et d'outils ont déjà été mis en place : fiches pédagogiques dans les annexes au RI, présentation en matinale RH du harcèlement moral et sexuel

Outils mis à disposition

- L'école soutient la création d'une charte du respect rédigée par les responsables associatifs eux-mêmes et qui prend en compte les enjeux de diversité, égalité et lutte contre les discriminations. L'objectif est de responsabiliser l'ensemble des acteurs du monde associatif étudiant (bureaux, membres et participant-es aux actions et évènements).
- Refonte de l'annexe vie étudiante de son règlement intérieur pour la rentrée 2021 afin à aussi de mieux intégrer les nouvelles formes de violence qui peuvent se développer sur les campus.
- Rédaction et mise à disposition des agents via les annexes du RI de fiches pédagogiques portant sur les différents types de harcèlement et les procédures existantes afin de les prévenir
- Présentation en matinée RH des procédures existantes pour lutter contre le harcèlement sexuel

Calendrier de mise en œuvre

- Charte du respect rédigée par les responsables associatifs chez les apprenants : rentrée 2021
- Intégration des VSS et des procédures existantes dans les annexes du RI vie étudiante : rentrée 2021
- Rédaction et mise à disposition des agents via les annexes du RI de fiches pédagogiques portant sur les différents types de harcèlement et les procédures existantes afin de les prévenir : action déjà réalisée

Indicateurs de suivi et évaluation

- Diminution des saisines sur ce sujet ou diminution de nombre de sujets traités

Axe 4 : S'ENGAGER

Objectif

Parce que l'on connaît la nécessité de respecter un seuil minimal de représentation des femmes pour prévenir les attitudes sexistes dans des secteurs non traditionnellement féminins, l'école est engagée depuis plusieurs années dans la promotion des sciences et des technologies auprès des jeunes femmes.

Etat des lieux

- Depuis 2008, l'école est partenaire de l'association Elles Bougent, dont l'objectif est de faire découvrir les études et métiers d'ingénieures et techniciennes aux jeunes filles. Les étudiantes Arts et Métiers peuvent participer à l'ensemble des manifestations organisées par l'association (Forum réseaux et carrières, journées « Sciences de l'ingénieur au féminin » ou « Elles innovent pour le numérique », etc.). Elles sont également nombreuses à s'impliquer en tant que marraines d'Elles Bougent et témoigner de leur parcours.
- En 2017, l'école a lancé une campagne originale de promotion de la technologie et de l'ingénierie auprès des jeunes filles, « Technologie, nom féminin ».
- L'école est signataire de la Charte de la Diversité et de la Charte Egalité Femmes-Hommes de la Conférence des Grandes Ecoles
- Rédaction du plan pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Outils mis à disposition

- L'école a mis en place un groupe de travail dédié à la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles depuis novembre 2020 composé d'apprenant-es et de personnels de l'école.
- Outre les référents égalité femmes-hommes déjà nommé, l'école s'engage à nommer un référent discrimination et racisme

Calendrier de mise en œuvre

- Nomination d'un référent discrimination et racisme : en cours

Indicateurs de suivi et évaluation

- Poursuite de l'engagement de l'école avec les association sus-mentionnées
- Développement de nouveaux partenariats (signature de la charte Stop au sexisme #StOpE, projet de signature Charte d'Engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur)