



Contrat d'engagement en faveur de l'égalité femmes – hommes 2022-25

Mémo - Information

Emetteur : Présidence du CA

Date de rédaction : 19/09/2022

Diffusion : Tous (interne et externe)

Processus : *P_Manager l'établissement*

Modèle mémo information v4

L'ESB a toujours eu à cœur de traiter de façon égale toutes les personnes qu'elle accueille : élèves, apprenti.es, intervenant.es, salarié.es, stagiaires ou autres. Au fil des ans, il est devenu nécessaire de formaliser cet engagement et en particulier en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus généralement du vivre ensemble à l'ESB. La présente charte précise le cadre de l'action de l'Ecole en termes de formation, de sensibilisation, de prévention et d'action.

L'ambition de l'ESB

Enseigner, rechercher, étudier, accompagner... chacun doit pouvoir vivre ses projets personnels et professionnels à l'ESB sans discrimination ni violence, de quelque ordre que ce soit. Respecter l'autre pour ce qu'il ou elle est fait partie des valeurs de l'ESB. Apprendre à comprendre et accepter les différences et ce en quoi elles nous enrichissent individuellement et collectivement contribue à la formation des élèves au même titre que les sciences ou les technologies. L'Ecole se doit d'être exigeante sur le sujet, vis-à-vis des parties prenantes mais aussi vis-à-vis d'elle-même.

L'Egalité entre les femmes et les hommes est un axe majeur de la politique RSO de l'Ecole. Par le présent document, l'ESB s'engage à tout mettre en œuvre pour :

- Nommer des personnes référentes pour structurer la démarche et vérifier son efficacité
- Promouvoir ses activités pour attirer autant les femmes que les hommes à choisir l'Ecole pour se réaliser professionnellement
- Traiter les différentes situations en parfaite égalité (congé parental, accès à l'emploi ou aux formations, évolutions des salaires, promotions / carrière, choix des formations, jurys, etc.)
- Prévenir toute forme de harcèlement ou de violence qui pourrait s'exercer
- Prendre toute mesure conservatoire et/ou disciplinaire pour le cas où elle surviendrait
- Être à l'écoute des femmes et des hommes pour les aider à surmonter les difficultés rencontrées
- Partager son ambition avec ses parties prenantes et les inciter, si ce n'est pas déjà le cas, à s'engager dans la voie de l'égalité
- Inscrire ses actions dans une démarche d'amélioration continue

L'ESB doit être un lieu de vie et de travail paisible pour toutes et tous.

Agir pour l'égalité femmes – hommes

1. Gouvernance

Afin que l'égalité entre les femmes et les hommes soit la plus intégrée possible dans les décisions prises, il est important que la parité soit atteinte dans les différentes instances de gouvernance de l'ESB : Conseil d'Administration, CODIR, CSE...

Objectif 2023 : promouvoir l'élection de Représentantes du personnel et d'Administratrices au CA

2. Nommer des référent.es égalité femmes-hommes

L'ESB s'engage à identifier *a minima* deux référent.es égalité femmes-hommes au sein de son personnel salarié. Elle s'engage aussi à susciter des candidatures parmi les élèves pour compléter le dispositif. Le nom de ces référent.es est communiqué au plus grand nombre sur les différents supports : guide de l'élève, affichage dans les lieux de convivialité des élèves, dans les sanitaires, site internet...

Les référent.es égalité femmes-hommes ont pour missions principales :

- Participer à la définition des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, veiller à leur mise en œuvre et à leur suivi. Ces actions doivent être autant à destination des élèves que du personnel.
- Intervenir pour prévenir les situations liées au sexisme, aux discriminations, au harcèlement et aux violences pour y mettre fin.
- Alerter le Directeur ou le Président de l'École pour les informer et le cas échéant, les faire agir.
- Identifier les réseaux auxquels s'affilier pour bénéficier des soutiens nécessaires sur l'égalité femmes-hommes (formation, veille, cellule d'écoute, etc.) : CGE, Les Fameuses, Université...
- Faire le lien entre les victimes éventuelles de violences sexistes et sexuelles et la cellule d'écoute.
- Représenter l'ESB en interne et en externe sur les questions d'égalité femmes-hommes, en particulier le groupe de travail de la CGE.
- Mener des enquêtes régulières (sondages) pour avoir une lecture statistique de la situation à l'ESB

Les noms des référent.es salarié.es sont précisés en annexe du présent document.

3. Promouvoir les activités de l'ESB

L'ESB veille à ce que les emplois ou les formations soient indifféremment ouverts aux femmes qu'aux hommes. Elle veille à ce que les supports de communication destinés au grand public (plaquettes et affiches), les offres d'emplois ou de stages s'adressent à tous les publics.

Objectif 2024 : documentation inclusive (site, plaquette corporate et formation et affiches sur les salons)

Objectif 2025 : avoir un ensemble de dispositifs pour tendre vers un nombre de candidatures équilibré entre les femmes et les hommes,

4. Traiter en parfaite égalité les situations

L'ESB tend à organiser au maximum, et tant que la distribution des compétences du personnel le permet, des jurys mixtes pour l'ensemble des évaluations :

- Attentes des salariés : candidatures pour un emploi, demandes d'évolutions de carrières, de salaires...

Objectif 2023 : communication index égalité femme-homme

- Projets des étudiants : concours d'entrée, jurys de projets, soutenances de PFE.

Objectif 2023 : 100 % des soutenances PFE font l'objet d'un Jury mixte

Objectif 2023 : 100 % des Jury d'admission sont mixte

Objectif 2025 : 100 % des soutenances font l'objet d'un Jury mixte

5. Prévenir

a. Sensibiliser et former les salariés (dont les référents)

Chaque salarié doit être acteur et pour cela, sensibilisé aux inégalités pour les identifier et participer à leur éradication. L'ESB proposera des sessions de sensibilisation et de formation obligatoires pour tous les salariés. La question de l'égalité sera abordée lors de chaque entretien individuel avec le salarié.

Objectif 2023 : Tous les encadrants sont formés tous les 2 ans.

Objectif 2025 : 100 % des salariés temps plein sensibilisé chaque année.

b. Sensibiliser et former les élèves

i. Conférence à la rentrée

A chaque rentrée, l'ESB prévoit une conférence ou un webinaire de sensibilisation et d'information sur l'égalité dont le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles (HVSS), obligatoires pour tous les élèves et apprenti.es et ouverte à l'ensemble du personnel. Cette conférence est une première sensibilisation au sujet et pourra être suivie d'autres conférences ou tables-rondes au cours de l'année scolaire, en fonction de l'actualité et des éventuelles demandes.

Objectif 2022 : première conférence

Objectif 2023 : Conférence de rentrée et ateliers tout au long de la scolarité

ii. Stages et mise en situation en entreprises

Les rapports de stage (toutes formations confondues) doivent comprendre une observation personnelle de l'élève à propos de l'égalité femmes-hommes, dans l'entreprise et éventuellement de la politique mise en œuvre dans l'entreprise à ce sujet. Le guide de rédaction du rapport mentionne ce point.

Objectif 2023 : rédaction par l'élève d'un document dans le cadre des EPE

iii. Charte corédigée avec les associations étudiantes

L'ESB et les représentants des associations étudiantes, rédigent conjointement une charte sur l'égalité femmes-hommes appliquée aux activités étudiantes. Cette charte sera remise à jour chaque année avec les nouveaux représentants des élèves.

Objectif 2022 : rédaction d'une charte avec AE, NDB et Junior du Bois

iv. Former les responsables des associations

Une formation est obligatoire pour exercer un rôle au CA d'une Association d'élève ou tenir un rôle de référent.e.

Objectif 2022 : présence d'un.e référent.e égalité femmes – hommes pour chaque association, formation des Président.es et référent.es

i. Sensibiliser les futur.es diplômé.es

Considérant les écarts de salaires constatés entre les femmes et les hommes, l'Ecole doit renforcer la prise de conscience de ces écarts par les élèves et leur donner les outils / compétences en négociation salariale.

Objectif 2023 : mise en place d'un module « Management et Négociation » pour les élèves

ii. Soutien aux actions

L'ESB s'applique à soutenir des projets permettant d'agir sur l'égalité femmes-hommes ou de traiter des problèmes rencontrés spécifiquement par les femmes. A titre d'exemple, en 2022 une action de mise à disposition de protections hygiéniques a été mise en œuvre. A l'avenir, on peut imaginer des actions du type :

- adhésion à une association type « Elles Bougent » pour promouvoir des actions avec d'autres organisations adhérentes.
- mise en avant du concours « Ingénieuses » proposé par la CDEFI auprès des élèves.
- table-ronde avec quelques entreprises partenaires engagées sur la politique de mixité.

- visites de l'Ecole proposée à des collégiennes et lycéennes.
- interventions dans des manifestations dédiées : Assises Nationales de lutte contre les violences faites aux Femmes, Printemps des Fameuses...

L'Ecole doit faire émerger de tels projets, portés par les élèves ou le personnel, en apportant le cas échéant un soutien financier.

6. Suivi des violences sexistes et sexuelles (VSS)

a. Cellule de signalement

L'ESB a identifié en interne un groupe de personnes (dont les référent.es) chargé de recueillir les éventuels signalements de violences sexistes et sexuelles. Les élèves ou personnels concernés peuvent ainsi s'adresser, en toute confidentialité, à une personne de ce groupe pour faire part du problème rencontré, qu'elles soient victimes, témoins ou même auteurs de ces faits.

Tout membre du personnel ayant eu connaissance d'un acte de violence sexiste ou sexuelle doit le rapporter à cette cellule.

La cellule de signalement est en charge de :

- recueillir les signalements de VSS,
- proposer une solution d'écoute et accompagnement (cf. point suivant « dispositif d'écoute »),
- mettre en place les éventuelles mesures conservatoires pour protéger la victime,
- étudier la nécessité de mesures d'accompagnement ou disciplinaires pour le ou les auteurs,
- inviter les victimes à se tourner vers les autorités judiciaires,
- assurer le suivi des situations individuelles.

Objectif 2022 : mise en place de la cellule de signalement

Les noms des membres de la cellule de signalement sont précisés en annexe de la présente charte.

b. Dispositif d'écoute

L'ESB s'appuie sur des dispositifs externes pour accompagner les victimes éventuelles de violences sexistes et sexuelles. Elle identifie dans son environnement les différents dispositifs d'écoute pour que chaque problème identifié puisse être traité par des professionnels. Le dispositif d'écoute doit permettre de répondre aux différents degrés de problèmes rencontrés et en particulier proposer un suivi psychologique et juridique. Celui-ci doit garantir l'anonymat et être gratuit.

Une communication régulière est faite à l'ensemble des élèves sur ce dispositif.

Objectif 2022 : mise en place du dispositif d'écoute

Le dispositif d'écoute identifié est précisé en annexe de la présente charte.

c. Enquête annuelle

L'ESB interroge chaque année l'ensemble de ses élèves et de son personnel sur l'égalité et les violences sexistes et sexuelles. Cette enquête doit être strictement anonyme et adressée à tous. Elle permet un état des lieux et un ajustement des actions selon les résultats observés.

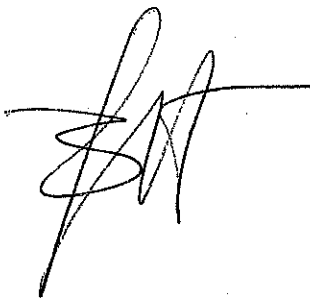
Objectif 2022 : mise en place d'une enquête annuelle

Fait à Nantes le

Jacques BOUILLOT
Président du Conseil
d'Administration de l'ESB

Arnaud GODEVIN
Directeur

Fabien CLEMENT
Représentant des salariés





ANNEXE

Les différents groupes, partenaires ou référents présentés dans la présente charte sur l'égalité femmes-hommes sont, au jour de sa signature :

Référentes égalités femmes-hommes

- Sophie BELLEC, Responsable emploi & carrière
- Delphine FERI, Directrice des Ressources Humaines et des Finances

Cellule de signalement

Elle est composée de :

- Sophie BELLEC, Responsable emploi & carrière
- Delphine FERI, Directrice des Ressources Humaines et des Finances
- Arnaud GODEVIN, Directeur
- Pierre Antoine GUITTENY, Responsable du SEVE

Dispositif d'écoute

Un partenariat est signé avec France Victimes 44, pour un suivi psychologique et juridique prioritaire des appelants.

Dispositif d'accompagnement des Associations d'Elèves

Une convention entre l'Ecole et les Associations d'Elèves de l'ESB est mise en place. Celle-ci prévoit de travail ensemble suivant le triptyque : **information, formation et prévention**. L'efficacité de ce travail dépend de la qualité de **dialogue** que les différents signataires s'engagent à entretenir.

