

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES



Plan d'action

2021 / 2023

L'IMT mobilisé face aux Violences Sexuelles et Sexistes

Le Président de la République a consacré lors des annonces du 25 novembre 2017, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, puis lors d'un comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) le 8 mars 2018, l'Égalité entre les femmes et les hommes "grande cause nationale" du quinquennat.

Le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (SEEFH), inscrivant son action dans les suites des engagements du Président de la République, développe trois champs d'intervention prioritaires:

1. prévention et lutte contre toutes les formes d'agissements et de violences sexistes et sexuelles, y compris au travail ;
2. promotion de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions et réduction drastique de l'inégalité salariale à l'horizon 2022;
3. diffusion de la culture de l'égalité, exemplarité de l'État et des collectivités publiques et implication de la France dans une diplomatie «féministe» active.

L'action du gouvernement visant donc à amplifier la lutte contre les violences sexistes et sexuelle, il en a été fait un axe spécifique (axe 5) dans le Document de Politique Transversale (DPT) «Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes» et l'arsenal de protection civile et pénale des femmes ainsi que l'accompagnement des victimes ont été également renforcés par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Depuis lors, de nouvelles obligations s'appliquent aux employeurs des trois fonctions publiques.

De son côté, La Ministre de l'Enseignement Supérieur annonçait 4 mesures prioritaires lors du comité interministériel aux Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, :

- la mise en place d'une cellule d'accueil et d'écoute dans chaque université ;
- l'objectif de 40% d'étudiantes en filières scientifiques dès 2020 ;
- le lancement d'une campagne de communication et de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- la formation et la sensibilisation de l'ensemble des agents des CROUS à l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2020.

En tant qu'établissement public et compte tenu de son activité d'enseignement et de recherche, l'IMT a fait le choix de s'inscrire dans une réflexion globalisée et inclusive, à l'échelle des 8 écoles du groupe, pour construire un plan d'action englobant les volets personnels (dont intervenants extérieurs) et les élèves.

Le plan d'action présenté porte spécifiquement sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et a été élaboré par des personnels et des élèves de l'IMT volontaires, régulièrement réunis en groupes de travail. Il est basé sur un état des lieux (cf annexe) qui a montré que de nombreuses actions étaient en place dans les écoles mais méritaient d'être mieux organisées et amplifiées.

La diversité des pratiques et l'abondance des échanges entre les participants des groupes de travail ont permis la construction de ce plan et la définition des objectifs à atteindre à court, moyen et long terme pour dessiner un schéma directeur qui s'applique de manière harmonisée à l'échelle de l'IMT.

5 axes prioritaires d'action ont été retenus pour concentrer les actions à court et moyen terme:

- Axe 1 : Engagement, information et communication
- Axe 2 : Formation des élèves et des personnels
- Axe 3 : Accompagnement et écoute
- Axe 4 : Volet juridique
- Axe 5 : Baromètre, indicateurs et amélioration continue

Pour chacun de ces axes les objectifs, les actions portées par les écoles et les engagements relevant du collectif de l'IMT ont été précisément définis pour permettre à l'Institut de s'inscrire dans une démarche engagée de lutte contre les VSS.

Un plan d'action décliné en cinq axes

Axe 1 : L'engagement, l'information et la communication

Contexte: Certaines écoles ont d'ores et déjà signé des engagements dans le domaine des violences sexuelles et sexistes ou plus largement des discriminations mais il reste à étendre ces engagements à l'ensemble de l'IMT et à les pérenniser. De plus, les informations sur le sujet sont en général difficiles à trouver sur les sites intranet ou extranet des écoles ou de la DG : il s'agit donc de les rendre plus visibles. Par ailleurs, une approche collective permettrait de mieux repérer et partager les bonnes pratiques et de les étendre progressivement aux différentes entités.

Objectif cadre: Identifier et mettre en œuvre les engagements de l'IMT et de chaque école en matière de VSS ; informer et communiquer de manière durable ; pérenniser une approche collective de mutualisation, de partage et de suivi des questions liées aux VSS court terme (2021) et d'ici 2023.

Communauté ciblée :

Tous les élèves et personnels y compris les doctorants (sans oublier les vacataires).

Acteurs concernés : La direction générale, les directions des écoles, les directions de communication (interne et externe), les référents égalité Femme - Homme.

Objectifs visés :

Fin 2021, chaque école et la DG ont signé au moins la charte Égalité FH dans l'ESR, ont nommé un référent égalité dont une des missions est de traiter des VSS, ont mis en place des dispositifs d'information faciles d'accès et ont organisé un événement commun pour la signature ou le renouvellement des engagements

Fin 2021, chaque école est dotée d'un plan d'action VSS formalisé qui s'inscrit dans le cadre du plan égalité FH de l'IMT.

En 2022, un réseau actif des référents égalité femme-homme (partage, mutualisation, veille ...) de l'IMT est en place et des actions collectives sont menées.

Indicateurs :

- 2021 :100% écoles signataires de la charte égalité FH ; 100% des plans d'action formalisés ; Présence d'une rubrique VSS rassemblant les informations sur l'intranet de toutes les écoles et d'une rubrique égalité F-H incluant les VSS sur l'internet de chaque école. Une version des documents en anglais sera accessible.

- 2022 : La thématique VSS sera présente dans les plans de communication des écoles. Les référents égalité FH se réunissent au moins deux fois par an.

Actions opérationnelles des écoles et de la DG :

1. Signer la charte d'engagement sur l'Égalité FH dans l'ESR et en particulier nommer un référent (dans chaque école et à la DG) en dotant la mission de moyens (décharge :1/2 équivalent temps-plein, budget), en intégrant la mission à la direction et en formant des référents ; adhérer à la Conférence Permanente Égalité Diversité (CPED) ; signer d'autres chartes relatives aux discriminations liées au genre.

2. Mettre en place, de manière visible et facile d'accès, un dispositif d'information des élèves et des personnels pour la rentrée 2021/2022 (flyers, site web : intranet et extranet, appli pour mobile, amphis) en veillant à la qualité de l'interaction entre les sites internet écoles et le site DG.

3. Mettre en œuvre des actions de communication à l'occasion de dates symboliques (à prévoir dans le plan de communication de chaque entité).

Accompagnement collectif IMT:

1. Organiser un événement collectif autour de la signature de la ou des chartes par les écoles et la DG.

2. Mettre en place un réseau actif des référents égalité femme - homme (partage, mutualisation, veille ...) de l'IMT.

Axe 2 : La formation des élèves (étudiants et apprentis) et des personnels

Contexte :

Même si des actions de sensibilisation sont déjà menées dans certaines écoles, la nécessité de sensibiliser chaque année les nouveaux arrivants, de former de manière plus approfondie certains des acteurs (responsables des associations étudiantes, personnels en charge de l'accompagnement des victimes par exemple) conduit à penser un véritable plan de formation en lien avec un référentiel de compétences et permettant également des économies d'échelle compte-tenu du coût récurrent de ces actions.

Objectif cadre : Concevoir et mettre en œuvre de manière annuelle et récurrente, à partir de la rentrée 2021/2022, un dispositif de formation pour l'ensemble des élèves et des personnels, suivant un référentiel de compétences VSS, avec 3 rythmes d'acquis (sensibilisation, formations courtes, formations plus conséquentes), sous différentes formes (en ligne (SPOC), virtuelle, présentielle), sur 4 axes (prévention, crise, post-crise, conseil), avec des parcours de formation recommandés en fonction du profil. Certains dispositifs en particulier en distanciel pourront être communs à différents publics (élèves et personnels).

Communauté ciblée :

Tous les élèves (étudiants et apprentis), chaque année scolaire en commençant par les publics prioritaires : responsables d'associations étudiantes et primo-entrants ; sans oublier les étudiants internationaux et les doctorants.

Tous les personnels en commençant par les publics prioritaires : directeurs, managers, personnels référents (accueil, signalement, écoute), personnels en contact direct avec les élèves (service scolarité, AS, enseignants, enseignants-chercheurs, référents ou tuteurs de stages et apprentissage), encadrants de thèse, doctorants ; sans oublier les vacataires.

Acteurs concernés : Les directeurs, les responsables de formation, les services RH et les responsables de services.

Objectifs visés:

Concernant les élèves :

En 2021 : 100% des élèves primo-entrants ont suivi une formation de sensibilisation aux VSS : au minimum la formation « vie campus responsable » co-construite par Reverto et l'IMT ; 100% des élèves de A2 et A3 ont suivi une formation de sensibilisation spécifique avant le départ en stage.

100% des responsables des BDE et des associations étudiantes concernées en particulier en lien avec l'accueil des étudiants internationaux ont suivi une formation de sensibilisation spécifique sur la prévention des violences sexuelles et sexistes.

A partir de 2022 et chaque année de manière récurrente :

100% des élèves primo-entrants ont suivi le cours en ligne "Violences sexuelles et sexistes" conçu par un collectif de l'IMT : 100% des élèves de A2 et A3 ont suivi une formation à l'égalité professionnelle incluant le harcèlement et les VSS ; 100% des étudiants internationaux ont reçu une formation spécifique.

Concernant les personnels :

En 2021 :

100% des référents égalité F-H, handicap et membres des cellules d'écoute ont reçu une formation renforcée aux VSS ;

100 % des nouveaux doctorants entrants ont suivi une formation en ligne de sensibilisation au harcèlement et aux VSS.

En 2022 :

100% des comités de directions des écoles ont été formés aux VSS. **100%** des personnels ont suivi au moins une formation de sensibilisation aux VSS dans le cadre du plan de formation. **100%** des encadrants de thèse et tuteurs d'apprentis ont reçu une formation spécifique.

Actions opérationnelles des écoles :

- 1. Mettre en œuvre de manière récurrente pour tous les élèves un parcours obligatoire de formation aux VSS**, basé entre autres sur des formations mutualisées IMT
- 2. Mettre en œuvre, tous les ans, des formations spécifiques pour les responsables d'associations étudiantes**
- 3. Inscrire l'ensemble des personnels dans des formations de sensibilisation aux VSS et inscrire dans des formations plus approfondies des publics identifiés comme prioritaires (notamment les encadrants de thèse et doctorants)**
- 4. Inviter les personnels de restauration et d'hébergement aux formations de sensibilisation**

Accompagnement collectif IMT :

- 1. Élaborer un référentiel d'objectifs de formation** sur les VSS destiné à construire le plan de formation en fonction du public visé.
- 2. Repérer les partenaires et organismes de formation potentiels et établir un coût prévisionnel de mise en œuvre d'actions mutualisées**
- 3. Co-concevoir avec les élèves et des personnels des écoles une formation aux VSS en réalité virtuelle** (disponible également en distanciel sous un format classique)
- 4. Concevoir en 2021/2022 avec des partenaires ciblés un cours en ligne de sensibilisation aux VSS avec pour objectif une ouverture** sur la pédagogie au plus tard en septembre 2022.
- 5. Pour les personnels : construire un plan de formation pluriannuel** en vue d'une action durable dans le temps, créer des parcours de formation, mettre à jour le catalogue de formations interne et mettre en œuvre des formations pour les différents publics.

La mutualisation de formations et le format numérique sont indispensables pour compléter les actions de sensibilisation menées en présentiel dans les écoles et permettre un véritable passage à l'échelle pour atteindre les objectifs de formation fixés. 10 à 20 % du montant collecté dans le cadre de la CVEC sera consacré au développement de ces formations mutualisées à destination des élèves.

Axe 3 : L'accompagnement et l'écoute

Contexte :

Quelle que soit la forme que prennent les violences : verbales, physiques, sexuelles ou psychologiques elles peuvent être lourdes de conséquences pour la victime et ne doivent jamais être sous-estimées. Un soutien et un accompagnement spécifiques sont parfois nécessaires.

Conscientes de cette nécessité, les écoles de l'IMT ont pratiquement toutes mis en place des dispositifs adaptés à leur contexte ou à leurs besoins, visant à recueillir, soutenir et accompagner les élèves et le personnel en place.

Alors que parmi elles certaines ont fait le choix de constituer des groupes de parole, des cellules d'écoute, d'autres ont préféré collaborer avec des partenaires de proximité pour assurer une qualité d'accompagnement qu'elles considéraient ne pas pouvoir garantir.

Objectif cadre:

- **Permettre à des élèves et à du personnel des écoles de devenir des acteurs formés, conscients des enjeux, aptes à recueillir la parole ou le signalement et capables de réorienter de manière éclairée** en s'appuyant sur les dispositifs existants au sein de leur école.
- **Disposer d'outils adaptés pour répondre aux besoins d'accompagnement et d'écoute** des victimes de violences sexuelles ou sexistes, de harcèlement ou de discrimination.
- **Assurer la transmission des compétences acquises auprès des personnes ressources nouvellement intégrées pour maintenir durablement la qualité d'écoute et d'accompagnement.**

Communauté ciblée : les élèves et l'ensemble du personnel

Acteurs concernés : référents égalité F-H, personnel des cellules d'écoute, infirmières, psychologues et assistantes sociales, directeurs, SG et RH.

Objectifs visés :

Dès l'année scolaire 2021/22 :

Mise en place et diffusion d'un processus de recueil de la parole interne en permettant aux acteurs impliqués de s'appuyer sur le secteur médico-social tenu au secret professionnel disposant des compétences et qualités requises pour l'écoute et l'accompagnement.

Accès à des ressources médico-psycho-sociales externes à l'IMT, gratuites et confidentielles pour celles et ceux qui ne souhaitent pas une écoute en interne.

Accès à une plateforme de signalement.

Renforcement d'une collaboration solide avec les Maisons des Elèves et avec les associations étudiantes pour une meilleure cohérence des actions proposées.

Actions opérationnelles dans les écoles

- 1. Les écoles donneront accès à des cellules d'écoute** (soutien, accompagnement et orientation) en s'appuyant sur les moyens humains et techniques disponibles **en interne ou en externe** (si le déploiement se fait à l'externe il conviendra d'identifier les personnes relais/référents internes)
- 2. Les écoles définiront le cadre pour mener une enquête interne** en cas de signalement de harcèlement ou de violences sexuelles et sexistes et **pour engager la procédure disciplinaire** qui s'impose suivant le statut de la personne mise en cause.
- 3. Les écoles assureront que le temps de présence de personnels médico-socio-psychologique est suffisant** pour participer à la mission d'écoute et de soutien aux victimes.
- 4. Les écoles mettent en place un dispositif de recueil des signalements et alertes.** Elles pourront utiliser la plateforme de signalement retenue par l'IMT.

Accompagnement collectif IMT :

Organiser la mise à disposition de moyens humains complémentaires ou de prestations spécialisées financés sur des fonds CVEC (environ 10%) :

- **Contractualiser avec des prestataires reconnus pour leurs qualités et leurs compétences dans le domaine des VSS** [Exemples : Signalement.net, France Victimes, Safe Campus, ...]
- **Conventionner avec un prestataire médico-socio-psychologique attaché à l'ensemble de l'IMT**

NB : Pour le personnel, un dispositif portant sur le signalement et le traitement des actes sur la lutte contre le harcèlement moral et sexuel fait l'objet d'une instruction spécifique dans le cadre de la mise en place du plan égalité F-H dans la fonction publique.

Axe 4 : Le volet juridique

Contexte et justificatif de l'action : Les événements récents ont mis en lumière la méconnaissance des dispositifs juridiques et des lacunes qu'il s'agit de combler.

Objectif cadre : **Questionner l'ensemble de nos dispositifs juridiques** afin de les renforcer pour garantir une meilleure prise en charge des violences, des discriminations, du harcèlement, des agissements sexistes. **Rappeler les principes, les règles et guider les différentes parties prenantes** pour appréhender les situations entrant dans le périmètre de ce type de violences.

Satisfaire aux attentes des écoles, des élèves et des personnels en mettant en place un dispositif construit, structuré, générique qui sera décliné et adapté dans chaque école dans un fort souci d'harmonisation générale.

Communauté ciblée :

Tous les élèves (étudiants et apprentis) et personnels, les doctorants, les stagiaires, les vacataires, les personnels des prestataires extérieurs, des MAISEL.

Acteurs visés: Les directeurs d'établissement, les secrétaires généraux, les directeurs des formations.

Objectifs visés :

En 2021:

- **Formaliser les protocoles de gestion des violences sexuelles et sexistes**
- **Toiletter les règlements intérieurs des écoles pour intégrer les VSS et les comportements des élèves dans les MAISEL**

2022 :

Disposer d'un dispositif électronique de visa par les personnels et les élèves du règlement intérieur ou de l'annexe concernant l'égalité FH et les VSS

2023 :

Modifier si nécessaire le décret de l'IMT au regard du code de l'éducation

Actions opérationnelles des écoles :

1. Faire un **toiletage des différents règlements**, dans l'attente des règlements types, pour intégrer les VSS si elles ne le sont pas déjà;
2. **S'approprier et mettre en œuvre** les différentes fiches de protocole

Actions collectives IMT

1. Conduire une analyse des différents textes institutionnels de l'IMT au regard des textes législatifs et réglementaires, devant conduire à **proposer des refontes** ou réformes plus importantes le cas échéant ;

Notamment :

- réaliser une analyse juridique portant sur le pouvoir disciplinaire (et plus largement les pouvoirs de police) des Directeurs des écoles de l'IMT
- analyser les éventuelles incohérences/incompatibilités d'application entre les dispositions du code de l'éducation et le décret n°2012-279 du 28 février 2012 modifié relatif à l'Institut Mines-Télécom

2. Accompagner la mise en œuvre des protocoles en mettant en place des fiches détaillant la conduite à tenir pour chaque personne concernée (cas dénoncés, personnes concernées, qui contacter, procédure à suivre, rappel des textes, dispositifs d'accompagnement, etc.)

Cette action vise à rendre accessible rapidement le dispositif de signalement et d'actions à tenir pour chaque public concerné.

Plusieurs fiches réflexes seront élaborées et diffusées auprès des publics concernés :

- une fiche pratique à destination d'un élève victime
- une fiche pratique à destination d'un élève témoin
- une fiche pratique à destination d'un agent victime
- une fiche pratique à destination d'un agent témoin
- une fiche pratique à destination des acteurs décisionnaires de chaque école (directeurs d'école, secrétaires généraux, DRH, managers)

3. Proposer des trames de règlements intérieurs, de scolarité et liés aux hébergements

Chaque entité se référera à un document racine qui garantira un socle minimal et un format global harmonisé à l'ensemble du groupe IMT, pour l'adoption de ses règlements.

Cette action favorisera ainsi la lisibilité et la sécurisation des dispositifs mis en place.

4. Proposer des processus d'acceptation des règlements

Mettre en place un ou des dispositifs permettant de garantir la prise de connaissance et l'engagement à respecter les règlements lors de l'entrée à l'IMT (élèves et personnels) et lors des mises à jour de ces documents.

Axe 5 : Les indicateurs, baromètre annuel et dispositif d'amélioration continue

Contexte et justification de l'action : Mettre en place des plans d'action de l'IMT et de chaque école ne serait pas complet si notre démarche n'était pas assortie d'indicateurs et d'un baromètre annuel pour mesurer l'impact des mesures mises en place en vue d'une amélioration continue.

Objectif cadre : Mettre en place une enquête auprès des élèves et du personnel y compris les doctorants et construire une démarche qualité consécutive en vue de l'amélioration continue des dispositifs et des actions à partir d'un baromètre proposé annuellement. Proposer des indicateurs pour suivre la démarche de lutte contre les VSS au sein de toutes les entités de l'IMT.

Communautés ciblées : tous les élèves et le personnel

Acteurs visés : référents égalité F-H, RH, élèves élus et directeurs

Objectifs visés :

En 2021 : construction d'une enquête spécifique aux VSS à destination des élèves et d'une enquête sur l'égalité FH incluant les VSS pour le personnel.

Construction d'un jeu d'indicateurs mesurés annuellement sous forme de baromètre

En 2022 : 100% des élèves de première année sont invités à l'enquête approfondie sur les VSS

Mise en place du baromètre et mises en œuvre de mesures d'amélioration du plan d'action

Actions opérationnelles des écoles:

1. Chaque école se mobilise pour la réussite de l'enquête et du baromètre et assure la valorisation des résultats.
2. Les écoles s'engagent à mettre en place une action de sensibilisation préalable afin de garantir la mobilisation des répondants
3. Les écoles mettent en place les axes d'amélioration identifiés par les résultats du baromètre

Actions collectives IMT :

1. Construction de l'enquête et d'un jeu d'indicateurs
2. Analyse des résultats et proposition d'éventuelles actions correctives

ANNEXE

ETAT DES LIEUX DES ACTIONS DES ECOLES CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES



- Axe 1 : Engagement, information et communication
- Axe 2 : Formation des étudiants et des personnels
- Axe 3 : Accompagnement et écoute
- Axe 4 : Volet juridique

Axe 1 : L'engagement, l'information et la communication

1. IMT Atlantique

Site web de la mission Egalité FH : https://www.imt-atlantique.fr/fr/l-ecole/ddrs/egalite-femmes-hommes?arg=6760_1

Engagements de l'Ecole :

- Signature en 2018 de la charte Egalité Femmes Hommes du ministère des droits des femmes et du MESRI, et nomination d'une référente et de deux personnes relais (1 personne sur chaque campus)
- Signature d'une lettre d'engagement contre les violences sexistes et sexuelles en décembre 2018
- Signature de la charte d'engagement LGBT+ de l'association Autre Cercle en septembre 2020
- Adhésion à la CPED, Conférence Permanente des chargées de mission Egalité Diversité, acteur important de la lutte contre les VSS dans l'ESR. Organisation des Journées de la CPED à Brest en mars 2019 par IMT Atlantique avec d'autres établissements d'enseignement supérieur de la région.

Actions d'information / prévention :

- Édition de dépliants en français et en anglais pour les campus de Brest et Nantes avec un rappel du cadre légal, des conseils pour les victimes/témoins, et des informations sur les ressources locales
- Théâtre forum pour les étudiants :
 - Campus Drinking de la compagnie Art-K, sur l'alcoolisation dans les soirées étudiantes
 - Les Zotesses du collectif Sangs Mêlés, sur les VSS dans l'enseignement supérieur en mars 2019
- Charte du journal des étudiants et chartes des différentes associations étudiantes
- Identification d'élèves relais sur les questions Egalité FH et rencontres régulières avec les chargées de mission Egalité FH
- Rencontres régulières avec des représentants du BDE, ou du Bureau du Développement Durable par le secrétariat général. Formation VSS de l'ensemble des associations étudiantes par le BNEI après les élections.
- Engagement de groupes d'élèves dans des actions de sensibilisation sur les VSS, en particulier dans le cadre d'une UE DDRS ; travaux d'étudiants dans le cadre de cours de langue
- Mise à disposition du guide du Clasches
- Diverses campagnes d'affichage
- Edition d'une version locale du guide Stop Harcèlement de Rue (avec d'autres établissements localement et le soutien de la DRDFE et de la CPED)

- Mail adressé aux élèves avant leur départ en stage sur la médiation si harcèlement.
- Cafés de l'Égalité: rencontres thématiques pour le personnel et les élèves

2. IMT Lille Douai

Une charte de la vie étudiante est spécialement mise en place et actualisée chaque année (article 2, pages 1 à 5), au sein de laquelle figure explicitement la lutte contre toute forme de discrimination, ainsi qu'une incise sur la consommation d'alcool, facteur notoire de comportements inadaptés. Elle responsabilise notamment les membres du BDE, qui ont un rôle prépondérant dans l'animation de la vie étudiante

Une campagne de sensibilisation par voie d'affichage dans l'ensemble des lieux de vie de l'établissement, ainsi que par voie électronique a été adressée à tous les élèves. Cette campagne a été élaborée avec le Comité EGAL'IMT (voir plus loin) et le PVE. Elle porte sur le respect et la lutte contre les discriminations et le sexisme.

3. IMT Mines Albi

Des dispositifs sont en place :

- Actions annuelles de prévention et de sensibilisation auprès des élèves sur les violences, l'abus d'alcool, les situations de harcèlements ou les violences sexistes et sexuelles (dans le cadre de la rentrée) : pièces de théâtre, tables rondes, jeux pédagogiques en ligne ...
- Action pédagogique et artistique en lien avec notre mission de culture scientifique et technique : exposition itinérante & pédagogique #ImindTheLiberty qui transforme le regard de la société sur la condition féminine (projet artistique, ambitieux et audacieux qui vise à mettre en regard 17 œuvres d'Henri de Toulouse Lautrec, conservées au musée Toulouse-Lautrec, avec les métiers scientifiques et techniques exercées par des femmes techniciennes, doctorantes et chercheuses à IMT Mines Albi).

4. IMT Mines Alès

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

- Rédaction d'une charte de sensibilisation à signer par les élèves, les permanents et les chargés de cours ;
- En parallèle, poursuite des campagnes d'affichage de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes à l'école et à la maison des élèves ;
- Démarches auprès de de l'association des anciens élèves qui gère la maison des élèves afin que la sécurité de ses résidents y soit renforcée ;

Été 2019 : première campagne d'affiches de sensibilisation pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes réalisée en parallèle à l'école et à la maison des élèves.

Depuis juin 2020 : GT Prévention piloté par Marianne BINAND.

Affichage « institutionnel » : initié par des élèves dès la rentrée 2019 dans le cadre de l'intégration - réalisé en septembre 2020 à l'école sur les 2 campus ainsi qu'à la maison des élèves.

- Flyer d'information du dispositif d'écoute pré établi en septembre 2020 mais non diffusé car en l'attente de la définition du processus d'écoute.
- Sensibilisation avec message d'engagement du directeur lors d'un amphi de rentrée en septembre 2020 vers les 1^{ères} années des formations généralistes et par apprentissage : lecture d'un témoignage de viol, vidéo de sensibilisation au consentement, information de la mise en place du dispositif d'écoute, sensibilisation à la réaction à la première agression.
- Sensibilisation vers les élèves des autres promotions en mars 2021.
- Sensibilisation spécifique des élèves internationaux reportée en raison de l'épidémie.
- Action de sensibilisation sous forme d'un théâtre/forum VSS en cours de finalisation.
- Communication réalisée au travers de la lettre d'information de l'école diffusée aux permanents et aux élèves du dispositif d'écoute (février 2021).
- Action spécifique d'exposition d'affiches par la branche Femin'ISF de l'association ISF sur le thème du sexisme et de la place des femmes dans notre société. L'exposition portait sur des portraits créés par les élèves sur des femmes scientifiques dont on ne parle que très peu.

5. IMT-BS Et Télécom SudParis

Une référente égalité FH commune à IMT-BS et TP (20% ETP au total)

Les actions menées sur ce sujet sont identiques dans les 2 écoles.

La sensibilisation sur ces questions se fait chaque année dès la rentrée des étudiants, lors de la semaine d'intégration et des amphis de présentation, et un dispositif de prévention et d'accompagnement est en place tout au long de l'année, à destination des étudiants et des personnels:

- **Campagne de communication pendant les concours** en 2020 : « Pas de violence sexistes sur notre campus #nerienlaisserpasser »
- **Amphis de sensibilisation lors de la semaine d'intégration** contre le harcèlement sexuel pour l'ensemble des étudiants qui arrivent à l'école (primo-entrants) :
 - 1) explication par le directeur de l'école de ce qu'est le RESPECT et de l'importance de cette valeur au sein de l'école et sur le campus,
 - 2) diffusion en amphi de rentrée d'une vidéo expliquant ce qu'est le « consentement » et son importance,
 - 3) rappels du règlement intérieur qui mentionne explicitement l'interdiction de ces violences.
- **Cours, SPOC ou MOOC** dans le cadre des programmes sur l'ensemble des cursus : « Féminin/Masculin : Stéréotypes et libertés », « Féminin/Masculin dans le monde du numérique - Voyage et découvertes », « Manager la diversité », « Comprendre et mettre en pratique la diversité en entreprise », « Mixité dans les métiers du numérique » + représentation de la pièce de théâtre « Harcèlement »

- **Ateliers de sensibilisation** animés par la référente Egalité à destination des responsables des associations étudiantes et de managers d'équipe au sein du personnel.
- « **Guide d'information sur les violences sexistes et sexuelles** » conçu par le groupe de travail « Prévention du harcèlement sexuel »
- Sensibilisations réalisées par les associations étudiantes mixtes IMT-BS et TSP **IN&Act et HeForShe**
- **Organisation et accueil sur le campus en janvier 2019 du colloque sur les violences sexistes et sexuelles au travail**, en partenariat avec la Délégation départementale des droits des femmes. Présentation de ce que dit la loi sur la responsabilité de l'employeur (public et privé), les dispositifs mis en place pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail, des témoignages, des courts métrages...
- **Campagnes d'affichage Concours** : Lors des concours d'entrée aux Grandes Ecoles, des campagnes d'affichage alertent les candidats au concours Mines-Télécom : #NeRienLaisserPasser sur le site d'Evry, ceci depuis mars 2018.
- **Intervention de rentrée** : Depuis septembre 2018, lors de la rentrée, la référente intervient et commente un film sur la signification de la notion de consentement ; le public cible concerne l'ensemble des primo-entrants.
- **Semaine de l'égalité Sport au féminin** : exposition « Championnes » qui met à l'honneur des sportives ayant marqué l'histoire du sport par leurs performances ou par leur audace, animations sportives et cours collectifs mixtes, quiz sur les femmes et les Jeux Olympiques. Cette exposition a été organisée par l'ASIMT (association sportive du personnel), l'ASINT (association sportive des étudiants), HeforShe, IN&acT et la Référente égalité en mars 2019.
- **Événements étudiants dédiés** : Exposition, Conférence/débat, théâtre, etc. avec l'implication 2 associations étudiantes, IN&Act et HeForShe, la commission vie étudiante (CVE) et Référente égalité Femme Homme ; les modalités sont variées : *Exposition : Olympe de Gouges et Benoîte Groult en 2016 ; Conférence/débat : « Exclusion/inclusion – les femmes dans les formations et les métiers du numérique » en 2017 ; « shooting photo » avec le message « Sexisme pas notre genre » par les associations étudiantes IN&acT et Déclic Photoclub en mars 2017 ; Pièce de théâtre destinée aux élèves de 1ère année sur le thème des violences sexistes « Harcèlement » (2019) ; Participation à des challenges comme "[Challenge InnovaTech 2018](#)" organisé par Elles Bougent où Katia Gil-Guzman (TSP3) et Sarah Gautier (TSP1) ont remporté le Prix spécial égalité filles/garçons ; Création d'un club étudiant [HeforShe](#) de Télécom SudParis et IMT-BS, sélectionné lors du Colloque CGE 2019 : « initiatives étudiantes » où Océane Carenou (IMT-BS) et Mathilde Maury (TSP) ont présenté les objectifs de leur club et les actions entreprises sur le campus.*

6. Mines Saint-Etienne

- L'Ecole a signé la charte égalité F/H
- L'Ecole a mis en place en 2016, une référente égalité F-H
- L'Ecole travaille étroitement avec l'association WoMines dont le but est de sensibiliser à l'égalité homme/femme, de valoriser la place des femmes ingénieures dans le monde du travail et de leur permettre de s'épanouir personnellement ;
- L'Ecole coordonne l'ensemble de ses actions avec la directrice de la maison des élèves de Saint-Etienne qui est gérée par les alumni et avec le directeur de la maison des élèves de Gardanne qui est gérée par l'Ecole
- Actions de sensibilisation 2021 :

- une 1/2 journée de sensibilisation aux VSS portée par WoMines le jeudi 25/03 après-midi à destination des élèves. Une enquête a été lancée auprès des élèves sur le sujet ;
- 2 temps de sensibilisation sur les violences conjugales (1 pour le personnel, 1 pour les élèves) les 1er et 8 avril après midi avec Face Loire et SOS Violences Conjugales 42
- des cours d'auto-défense féministe sont organisés en juin 2021 à la Maison des Elèves du campus de Saint-Etienne

7. Télécom Paris

Sensibilisation des élèves et du personnel

- Réunions régulières avec le pôle REC (Respect Egalité Consentement) du BDE et concertation sur les différentes actions.
- Semaine de rentrée (avant le week-end d'intégration) : communication auprès des 1A (180 élèves).
 - Plaquette "Halte au harcèlement" distribuée aux admis lors la rentrée.
 - Sensibilisation par le pôle REC en amphi de rentrée : diffusion du film A cup of tea sur le consentement.
- Atelier sur la confiscation de la parole sur le sujet du désir/plaisir des femmes par Nicolas Raccah, « Les Silencieuses » pour tous les 1A (fait en 2019-2020 et 2020-2021), par groupes de 60 ou 30 (pièce de théâtre qui raconte la prise de conscience d'un homme, puis débat avec les étudiant.e.s) (180 élèves, resp. référents)
- Pièce du Théâtre français, « L'histoire d'une femme » de Pierre Notte, faite en zoom et projetée sur YouTube autour de la thématique (juin 2020) (100 spectateurs, resp. référents)
- Accompagnement d'un projet pour équiper les toilettes d'un dispositif de mise à disposition de protections périodiques (BDE et référents).
- En partenariat avec Social Builder, campagne de communication sur les métiers de la Tech (séminaire, affichage choc, portraits vidéo...). (Personnel, étudiants, alumni ; Resp. : Johanna Legru)
- Campagne d'affichage (papier et numérique) (personnel et étudiants)
- Section sur le site web et Eole sur la thématique diversité avec présentation du plan d'actions et de la cellule d'écoute.

Axe 2 : La formation des étudiants et des personnels

1. IMT Atlantique

Formations/sensibilisation VSS

- Formation des associations étudiantes assurée par le BNEI après les élections: sensibilisation VSS et table ronde autour d'un thème choisi (en 2021: rôle des associations et de l'école dans la prévention et la prise en charge des VSS)
- SPOC (cours en ligne) sur les violences sexistes et sexuelles, en collaboration avec IESEG ; le cours est obligatoire pour l'ensemble des élèves primo-arrivants à partir de la rentrée 2021
- Réflexions en cours pour une ré-ingénierie du SPOC VSS, afin d'intégrer des éléments type Escape Game, vidéo 360, compétition/collaboration
- Intervention d'une formatrice du réseau VSS Formation en Comité de Direction en janvier 2019. La référente Egalité FH est membre et formatrice de VSS Formation.
- Intervention de l'AVFT auprès du groupe de travail Egalité FH, représentants du personnel, responsables RH en décembre 2015
- Interventions sur le sexisme ordinaire en amont de la campagne BDE.

2. IMT Lille Douai

- Formation obligatoire en 2020 de l'ensemble des membres du CODIR au risque de harcèlement moral et sexuel.
- Formation du BDE et des associations par BNEI en 2021.

3. IMT BS + Télécom SudParis

Les actions menées sur ce sujet sont identiques dans les 2 écoles.

- Atelier de 2 heures pour tous les membres des comités de direction.
- Ateliers pour l'ensemble des responsables de départements et de services.
- Mise en place d'un groupe de travail émanant du CHSCT, piloté par la DRH et comprenant la référente égalité pour la prévention et sensibilisation des personnels.
- Le webinaire « sexisme au travail » permet de former tous les acteurs des deux établissements, afin que les agents publics soient en première ligne pour identifier et alerter sur des comportements déviants.

La ligne managériale a été formée : pour le Codir en 2019, pour les managers en 2020, pour les personnels en 2020.

Les référentes Égalité Femme/Homme ont suivies une formation longue. La nouvelle référente Égalité Femme/Homme vient de prendre ses fonctions et n'a pas encore suivi de formation longue.

- **Cours** : Lors du cursus, sont dispensés des cours, SPOC ou MOOC : Féminin/Masculin : Stéréotypes et libertés (TSP1A), Féminin/Masculin dans le monde du numérique voyage et découvertes (TSP2A) récompensé lors des *Ingénieuses'16*, Comprendre et mettre en pratique la diversité en entreprise (TSP3A), Mixité dans les métiers du numérique depuis 2014.

Le public cible est l'ensemble des élèves ingénieurs de 1^{ere} année, 2^e année et 3^e année.

4. Mines Saint-Etienne

Former les différents publics de l'école

- Formation des associations étudiantes et mise à jour du PAR (Plan d'action responsabilisation) : sensibilisation VSS
- Actions de sensibilisation avec les acteurs NousToutes, Consentis, Violences conjugales 42, Fondation Face Loire à destination des élèves et du personnel
- Modules de formation dédiés (exemples : O4 Interculturalités 'Agir pour l'égalité Fille/garçon', Défi LMRI Levier de management et renouveau industriel, TB-GRH responsable)
- Sensibilisation des commissions de recrutement aux biais de genre : depuis cette année, lors des jurys de recrutements de nos EC, l'école fait un focus particulier sur les biais de recrutement, notamment vis-à-vis des femmes. En lien avec les 2 directeurs adjoints, les membres du jury (EC internes et externes) reçoivent ces 2 supports :
 - > <https://smf.emath.fr/smf-dossiers-et-ressources/charte-pour-legalite-femme-homme>
 - > <https://youtu.be/g978T58gELo>
- Participe à la vidéo VSS "vie étudiante sur un campus responsable" avec Reverso dans le GT VSS : tournage sur le site + une vingtaine d'étudiants volontaires pour le tournage.

5. Télécom Paris

Former les étudiants

- Augmenter progressivement l'offre de cours de formation humaine sur égalité et discrimination.
- Mise en place d'un cours sur Hiérarchies et discrimination dans le cadre du modules Technologies et Société (genre, "race", origine sociale, orientation sexuelle, handicap). (30 étudiants).
- Stage de Formation Humaine : observation et analyse de ce qui se passe sur l'égalité femmes-hommes en entreprise lors de leurs stages. (180 étudiants)

Former le personnel

- Formation spécifique pour les référents et les membres de la cellule d'écoute : trois formations suivies sur le cadre juridique et l'écoute. (10 personnes)
- Formations proposées sur les VSS à l'ensemble du personnel (par la DRH) (27 personnes)
- Sensibilisation des membres du Codir (via le Théâtre Forum, avec Synergies Théâtre), 7 décembre 2020 (16 personnes)
- Sensibilisation du personnel lors d'un café virtuel (avec Synergies Théâtre), 14 décembre 2020, en particulier sur la différence de traitement des élèves par les enseignants selon le genre (60 participants)
- Sensibilisation des commissions de recrutement aux biais de genre (Doyenne).

Axe 3 : L'accompagnement et l'écoute

1. IMT Atlantique

Actions d'accompagnement :

Dispositif d'écoute

- Convention de partenariat signée en janvier 2020 pour la mise en commun de la cellule mise en place à l'UBO ; les élèves ou membres du personnel du campus de Brest peuvent saisir cette cellule (personnel de santé, juriste, assistante sociale)
- Partenariat avec un dispositif mutualisé inter-établissements d'enseignement supérieur rennais. IMT Atlantique a intégré le groupe de travail inter-établissements et devrait intégrer la cellule de terrain très prochainement.
- Convention de partenariat en cours d'élaboration avec France Victimes 44 Nantes pour l'accueil des victimes du campus de Nantes.

Le principe est donc de s'associer avec des dispositifs externalisés (autres établissements d'enseignement supérieur sur Brest, et Rennes et France Victimes sur Nantes) afin de donner accès localement à nos élèves ou membres du personnel à des dispositifs d'écoute dans lesquels interviennent des professionnels (santé, juridique, assistante sociale). Ces personnels sont des professionnels, ils sont formés à l'écoute, ont signé une charte d'engagement. Les victimes peuvent être écoutées avec une garantie d'anonymat, et recevoir de l'aide pour constituer un dossier qui, si elles le souhaitent, est remonté à la direction (ou présidence dans le cas des universités) pour la partie disciplinaire. Un bilan anonymisé des saisines est réalisé au moins une fois par an.

2. IMT Lille Douai

Actions d'accompagnement :

Les élèves de L1 disposent tous d'un référent, cadre de IMT Lille Douai qui est là pour les accompagner dans leur toute première année d'enseignement supérieur.

Le PVE, qui dispose d'une antenne sur chacun des sites de l'établissement, correspond à l'échelon de recueil de toutes les problématiques hors cursus scolaire à proprement parler. Les élèves y ont accès directement, ou peuvent y être aiguillés par un tiers :

- Élèves, dont relai de l'administration de l'école (délégués, membre du BDE) ;
- Cadre de l'école (référent ou ancien référent) ;
- EGAL'IMT :

Dans la mouvance d'une démarche de libération de la parole des femmes et de lutte contre le sexisme, les élèves ont créé le Comité EGAL'IMT, avec le soutien de la Direction de l'Ecole, du référent égalité/diversité et du pôle Vie Etudiante.

L'objectif premier de ce comité est d'établir un point de contact et d'écoute pour d'éventuelles victimes ou témoins de faits sexistes. La page Facebook du comité relaie des témoignages dûment vérifiés pour éviter la polémique, et diffuse de l'information pour aider les victimes de

sexisme. Le Comité EGAL'IMT réfléchit en lien avec la Direction de l'école à des actions de sensibilisation à mettre en place à l'issue du confinement.

Dans un deuxième temps, le comité souhaite étendre son action au respect des conditions d'égalité femme/homme, à la lutte contre le racisme et les discriminations (notamment liées aux orientations LGBT), et au respect des étudiants en situation de handicap. L'Ecole informe ce comité des suites données aux différents signalements qui lui sont remontés. A ce jour, ce dialogue donne satisfaction aux étudiants qui envisagent de le faire savoir sur les réseaux sociaux.

3. *IMT Mines Albi*

- Cellule CEVALE : (Cellule de la Veille et Alerte Élèves) a pour objectif de pouvoir orienter les élèves qui sont en souffrance (matérielle, physique, mentale) vers les structures pouvant leur proposer une aide adéquate et/ou d'aménager leur scolarité pour leur poursuite d'études. Cette cellule peut être saisie par toute personne pour signaler la situation préoccupante d'un élève à l'aide d'une adresse mail ;
- Accompagnements spécifiques : pour tout signalement, nous accompagnons, protégeons et dirigeons les victimes, avec leur accord vers le service d'aide approprié, y compris, lorsque cela est nécessaire, par l'application de l'article 40 du code de procédure pénale ;
- Pour témoigner, une plateforme en ligne est disponible à tout moment pour les élèves et le personnels IMT Mines Albi victimes ou témoins de violences, d'agressions ou propos discriminatoires, quels qu'ils soient. Les données et informations recueillies sont transmises uniquement à la cellule en charge des violences et des propos discriminatoires, préposée au traitement du signalement. Grâce à ce système, la cellule dirige les victimes et témoins vers le service d'aide approprié, avec leur accord.
- Pour agir collectivement, un espace a été mis à disposition de tous les élèves et du personnel, pour proposer des actions collectives qui seront traitées par la CVE. L'objectif est de laisser libre à toutes et tous d'agir en participant directement à cette CVE ou anonymement en proposant simplement son idée.

4. *IMT Mines Alès*

Renforcement immédiat du dispositif d'écoute créé en septembre 2020 par une personne spécialiste extérieure ;

- Mise en place avec un cabinet extérieur d'un processus complet de prévention, de signalement, d'écoute et d'accompagnement, avec formation des acteurs, pour recueillir la parole des victimes anonymes, ou non, et si besoin les accompagner dans leurs démarches ;

Actions d'accompagnement :

Un premier dispositif d'écoute a été mis en place fin août 2020 en l'attente de la définition plus précise d'un processus complet cellule d'écoute + accompagnement.

Ce dispositif repose sur une collaboratrice (RH) chargée de recevoir tout signalement d'agissement, harcèlement ou agressions d'ordre sexuel ou sexiste et de favoriser l'accompagnement. Elle travaille en lien avec l'assistante sociale qui assure 3 permanences

par mois sur l'école. Elle peut se faire assister pour l'écoute et l'accompagnement d'autres personnes (psychologues, associations, avocats, ...).

Il n'existe pas de dispositif de recueil anonyme de la parole et signalements. Ce sujet est en cours d'investigation sous forme d'une plateforme dématérialisée multilingue assurant l'anonymat des lanceurs d'alertes, victimes ou témoins. Des échanges avec un prestataire ont eu lieu et ont convaincu de l'intérêt de recourir à cet outil très simple d'utilisation et sécurisé.

La collaboratrice en charge de recevoir les signalements en l'attente de la création d'une cellule plus complète, a suivi des formations courtes et à distances sur l'écoute.

5. IMT BS + TSP

Les actions menées sur ce sujet sont identiques dans les 2 écoles.

Actions d'accompagnement :

- **Cellule d'écoute** en place, composée de 8 volontaires formés pour accueillir les étudiants et les salariés victimes ou témoins, apporter une écoute aux personnes qui désirent parler d'une situation de violence et/ou de harcèlement, proposer un soutien par des mesures d'accompagnement
- **En cas de violences signalées**, la Direction de l'école est systématiquement mobilisée pour écouter les personnes impliquées et prendre des mesures conservatoires destinées à protéger les victimes en attendant l'issue d'éventuelles procédures juridiques. L'École accompagne la victime, si elle le souhaite, pour porter plainte à la police.

Actions d'accompagnement :

La Cellule d'écoute et d'accompagnement contre les violences sexuelles ou sexistes, coordonnée par la référente, accueille salarié.es et étudiant.es. victimes ou témoins, apporte une écoute et propose un soutien. Elle est **composée de 8 volontaires formés** pour accueillir les salarié.es et étudiant.es. victimes ou témoins, apporter une écoute aux personnes qui désirent parler d'une situation de violence et/ou de harcèlement, proposer un soutien par des mesures d'accompagnement

Un guide d'information sur les Violences sexuelles et sexistes accessible à l'ensemble des étudiant.es et des personnels est disponible sur intranet. Il recueille toutes les informations liées au dispositif.

- **Permanences mensuelles** assurées par la référente égalité femmes-hommes du campus à destination des étudiants et des personnels. Objectif : informer et conseiller sur le genre et les questions de violences sexistes

Pour TSP, Un **groupe de parole** a été créé par la direction des formations à l'attention des élèves ingénieurs.

Le dispositif de signalement et de recueil de la parole des victimes et témoins est adapté en fonction qu'il s'agit des étudiant.es ou du personnel.

Étudiant.es : Un rendez-vous peut être pris auprès des l'une des instances/personnes suivantes : Cellule d'écoute du campus, la direction de l'école, la direction des formations, l'infirmière, la psychologue ou le médecin du campus, les membres de la commission vie étudiante (CVE) ou la référente Égalité Femme/Homme.

Personnels : Un rendez-vous peut être demandé auprès des l'une des instances/personnes suivantes : Cellule d'écoute du campus, un.e délégué.e du personnel, la direction de l'école, la DRH, la direction des formations, l'infirmière, la psychologue ou le médecin du campus, les membres du CHSCT, la référente Égalité Femme/Homme ou le supérieur hiérarchique.

6. Mines Saint-Etienne

Actions d'accompagnement :

Dispositifs en place au niveau Ecole :

- A destination du personnel : réseau d'écouterants composé de 30 personnes formées à l'écoute active (sur les campus de Saint-Etienne & Gardanne) et des référents égalité F-H rattachés aux laboratoires ;
- A destination des élèves : dispositifs de veille et d'écoute sur les campus de Saint-Etienne & Gardanne ;
- Permanence hebdomadaire de psychologues pour les élèves
- Rdv individuel psychologue avec engagement sur une réponse dans un délai maximum de 48h
- Accompagnement des élèves par les facilitateurs des maisons des élèves, chaque élève est pris en considération

Plan d'actions en cours :

- Passer de dispositifs de veille et d'écoute à une véritable cellule d'écoute avec une formalisation sur les procédures d'alerte en lien avec une liste de contacts, une charte de bonne conduite, une formation spécifique des personnes concernées... ;
- Mettre en place des référents VSS dans certaines associations d'élèves et au bureau des élèves

7. Télécom Paris

Actions d'accompagnement :

- mise en place depuis 2020 d'une cellule d'écoute interne constituée de 10 personnes formées aux VSS et à l'écoute par AVFT : psy des élèves, référents égalité, membres du personnel, doctorante, étudiante) ; cette cellule recueille la parole des victimes
- conception d'une charte pour les membres de la cellule d'écoute et signature par tous les membres
- Formation de 2 jours par AVFT, plus formation VSS générales pour les personnels d'accompagnement.

- Rédaction d'un document décrivant la procédure à suivre en cas de signalement (enquête, sanctions) avec distinction élève / membre du personnel, publiée sur l'intranet de l'école.

Axe 4 : Le volet juridique

1. IMT Atlantique

Modification du règlement intérieur de l'école pour intégrer de manière plus explicite les situations de violences sexistes et sexuelles

Mise en place d'un dispositif interne de suivi des situations individuelles de VSS concernant les élèves en Mai 2021. Le dispositif regroupe le directeur, la directrice déléguée, le secrétariat général, la direction des formations et de la vie scolaire, la mission Egalité Femmes Hommes. Il est coordonné par la directrice de cabinet.

Le rôle du dispositif interne est de mener des entretiens exploratoires avec les personnes victimes, mises en cause et les témoins. Les entretiens font l'objet d'un compte rendu signé. Le dispositif propose ensuite, si besoin, au directeur de convoquer un conseil de discipline.

2. IMT Mines Alès

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

3. IMT BS + TSP

Modification du règlement intérieur des écoles pour intégrer de manière plus explicite les situations de violences sexistes et sexuelles