

Octobre 2024



# **Plan d'actions contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations (HVSSD)**

**2024-2026**

# Table des matières

<u>Introduction</u> .....	2
<u>Gouvernance</u> .....	3
<u>Axe 1. L'IMT s'engage</u> .....	7
<u>Axe 2 : Informer et communiquer</u> .....	10
<u>Axe 3 : Former la population étudiante et les personnels</u> .....	11
<u>Axe 4 : Écouter, accompagner, signaler</u> .....	15
<u>Axe 5 : Améliorer le traitement juridique</u> .....	17
<u>Axe 6 : Suivre et évaluer : baromètre, indicateurs et amélioration continue</u> .....	19

## Introduction

### Contexte IMT

Le plan d'action contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) de l'Institut Mines-Télécom (IMT) pour la période 2021-2023 s'est articulé autour de cinq axes principaux : engagement, formation, accompagnement, traitement juridique et suivi dans une démarche d'amélioration continue. Le plan a vu la mobilisation d'une soixantaine de personnes parmi le personnel et une centaine d'élèves pour développer des initiatives et des actions concrètes.

Parmi les réalisations clés, l'IMT a signé plusieurs chartes de prévention et de lutte contre les discriminations et les violences, et a mis en place un réseau de référents pour garantir une approche collaborative et pérenne. Une communication active, soutenue par des événements et des outils de sensibilisation, a été déployée pour informer efficacement la population étudiante et les personnels. Par ailleurs, un dispositif de formation obligatoire, incluant un film en réalité virtuelle primé et des cours en ligne, a formé plus de 10 000 étudiants et étudiantes aux VSS. L'accompagnement des victimes est assuré par des cellules d'écoute dans chaque entité et la mise en place d'une plateforme de signalement (Signalement.Net)<sup>1</sup>.

Ces efforts ont été complétés par des formations spécifiques pour les personnels, les responsables d'associations étudiantes et les acteurs du soutien psychologique. Le plan met l'accent sur l'importance de la coopération entre la population étudiante et le personnel, tout en visant une amélioration continue basée sur un baromètre d'indicateurs précis et des enquêtes régulières.

### Contexte institutionnel et national :

Depuis 2017 notamment, le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) soutient et se mobilise en collaboration avec le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes pour lutter contre toutes formes de violences sexuelles et sexistes, et ce à travers le lancement en 2021 d'un nouveau plan dédié à cet effet et d'un budget dédié. Le Ministère a, pour ce faire, proposé d'impliquer les écoles dans sa réflexion. Il a ainsi travaillé en étroite collaboration avec les principales conférences d'établissements du supérieur, telles que la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs, la Conférence des Grandes Écoles. Ce plan, établi sur 4 années (2021-25), repose sur quatre axes, somme toute assez proches des axes proposés par l'IMT :

- Formation et sensibilisation : un vaste programme de formation destiné à l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Amélioration des dispositifs de signalement : renforcement des mécanismes de signalement des violences ;
- Une communication accrue : mieux informer et sensibiliser pour prévenir ces situations ;
- Soutien à l'engagement de la population étudiante et personnels : reconnaître et encourager les initiatives de la population étudiante et personnels impliqués dans cette cause. Ce dispositif confirme l'importance d'engager les universités et écoles dans la prévention et l'accompagnement des victimes (détecter, écouter, protéger et

<sup>1</sup> <https://imt.signalement.net/>

accompagner), tout en affirmant une tolérance zéro envers ces violences. Des partenariats avec la société civile (associations) indiquent et engagent une responsabilité collective qui concerne toutes les sphères de la société.

Concernant le harcèlement, le MESR fait essentiellement reposer ses actions sur le harcèlement sexuel et ce depuis 2015 (circulaire n° 2015-193 du 25-11-2015).

Du point de vue de la vie professionnelle, est paru un arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Celui-ci s'appuie et rappelle notamment la présence des outils et instances idoines sur ces questions, à savoir les Comités sociaux d'administration et leur formation spécialisée (anciens comités techniques et CHSCT).

Enfin, concernant les discriminations sous toutes formes existantes, les établissements d'enseignement supérieur peuvent s'appuyer sur des textes de lois qui permettent ainsi de cadrer, de réorienter et de conseiller les victimes. En 2021 après avoir édité des guides (2019 la fiche réflexe Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur ; en mai 2021, guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ »), le Ministère a créé un kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur. L'objectif n'est donc pas uniquement de sanctionner par la loi (voie pénale ou prudhomme), mais de prévenir et de renforcer le collectif.

Pour permettre une mise à l'action de ces principes, un cadre d'intervention a d'ailleurs été mis en place pour des personnes référentes 'racisme, antisémitisme' dans les établissements de l'ESR (cf. *Circulaire du 9-1-2024 - MESR - DGESIP - DGRI A1-2*).

Les dispositifs mis en place à l'IMT renvoient aux mêmes principes et procédures de signalement.

## En conclusion

Le bilan, effectué au sein de l'IMT fin 2023 à partir des précédentes mesures mises en place, conclut à la nécessité de poursuivre son engagement contre toute forme de violence (harcèlement, discrimination, laïcité, violences sexistes et sexuelles) et pour l'inclusion dans le respect de valeurs communes. Ce bilan permet de lancer un nouveau plan 2024-26 (HVSSD) : vers l'inclusion et l'égalité au service du vivre ensemble : plan d'actions contre les violences et les discriminations.

Ce plan a été conçu de manière collaborative par un groupe de travail d'une vingtaine de personnes (élèves, doctorants, personnels), qui s'est réuni entre décembre 2023 et juin 2024. Le présent document constitue la synthèse des propositions.

Les personnes (personnel et populations étudiante et doctorante) impliquées jusqu'ici dans le groupe de travail sont indiquées ci-après :

Au sein de la Direction générale : Gabrielle Landrac, Caroline Quazzo, Amielle Dusengimana, Carine Wagnier, Emmanuelle Tibi, Cécile Belin-Montrichard, Aurélie Mauroy, Isabelle Lautraite, Anna da Costa, Amandine Cazelly, Ingrid Colleau

Au sein des écoles : Telecom Paris : Françoise Schlotterer, Vincent Le Gallic, Christelle Thomas, élève : Guillaume Zawada ; IMT Nord Europe : André Akue Asseko, Vincent Six, élève : Lucien Stoven, Thibaud Jacolin Buffard ; IMT Atlantique : Brigitte Brulard, Pascaline Pré, Christelle Guillaume, doctorant : Gwendal Beaumont ; Mines Saint-Etienne : David Delafosse, Anne Pouplier, Hélène Pangot ; IMT Mines Alès : Marie Chacon, Valérie Gay ; IMT Mines Albi : David Reinalter, élève : Mariana Otoyá ; Télécom SudParis : Sandrine Bourguier ; IMT-BS : Maryse Combanaire, IMT-BS et Télécom SudParis : Karine Sauvestre, Sadia Boutekka

# Gouvernance

Pour assurer une gestion efficace et coordonnée du plan d'actions, le groupe de travail précédemment constitué évolue vers un comité de pilotage et jouera un rôle central dans la supervision de ce nouveau plan. Il veillera à la mise en œuvre des initiatives prévues et à un mode de fonctionnement collaboratif des groupes de travail associés aux axes stratégiques. Cette organisation robuste assurera une mobilisation durable des acteurs.

## Objectifs et axes stratégiques

Le plan HVSSD de l'IMT : « vers l'inclusion et l'égalité au service du vivre ensemble : plan d'actions contre les violences et les discriminations ». a pour objectifs de prévenir ces comportements, d'assurer une prise en charge adéquate des victimes, et de promouvoir un environnement académique respectueux et inclusif.

Les axes stratégiques identifiés pour atteindre ces objectifs sont présentés de façon synthétique ci-après :

L'IMT s'engage	L'IMT lutte contre les discriminations et crée un environnement inclusif via une charte commune et des actions collectives
Informier et communiquer	L'IMT sensibilise avec des campagnes, des supports d'information et prépare une communication de crise adaptée
Former la population étudiante et les personnels	Formation obligatoire sur la diversité et action de prévention pour la population étudiante et personnels
Écouter, accompagner, signaler	Mise en place de cellules d'écoute, procédures de signalement communes et référents renforcés dans leurs rôles pour soutenir victimes, témoins et auteurs d'actes présumés
Améliorer le traitement juridique	Réponse légale avec des procédures conformes, un appui aux enquêteurs internes à l'IMT et une collaboration avec des experts juridiques
Suivre et évaluer	Suivi avec baromètres et indicateurs pour mesurer et ajuster les actions selon les objectifs fixés

Une déclinaison de ces 6 axes dans les entités (écoles et Direction générale) est proposée :

L'IMT s'engage	Les écoles intègrent personnel et population étudiante pour lutter contre les violences et discriminations, en adaptant les actions à chaque situation
Informier et communiquer	Chaque entité adaptera sa communication en suivant les directives du comité, via un kit de communication
Former la population étudiante et les personnels	Les entités formeront les référents (personnels et la population étudiante) pour renforcer leurs compétences
Écouter, accompagner, signaler	S'assurer que les procédures sont connues et appliquées par tous les acteurs sur le terrain
Améliorer le traitement juridique	Vérifier le respect des règles en vigueur
Suivre et évaluer	Collecter et vérifier les données, garantir un bon taux de réponse, et partager les résultats pour évaluation

## Organisation

### Composition et mandat du comité de pilotage

Le comité de pilotage est chargé de superviser la mise en œuvre des initiatives du plan HVSSD. Sa composition et son mandat spécifique sont détaillés comme suit.

#### 1. Composition du comité

Le comité de pilotage est composé de représentantes et représentants des différentes parties prenantes de la communauté éducative, y compris de la population étudiante, du personnel enseignant, du personnel administratif et des membres de la direction générale. Ces représentants sont désignés pour leur engagement envers les valeurs de respect et d'égalité,

ainsi que pour leur capacité à contribuer de manière constructive à la mise en œuvre du plan d'actions.

Le comité de pilotage intègre donc des représentantes et représentants de la Direction générale et des écoles, jouant un rôle de coordination stratégique :

- les pilotes et co-pilotes du plan et des différents axes (1 co-pilote DG et 1 co-pilote école par axe)
- des représentants des élèves, étudiantes et étudiants, doctorantes et doctorants
- des membres nommés par les directeurs/directrice des écoles : référents « égalité-diversité », « enquête », membres des comex/codir

## 2. Mandat du comité

Le comité a pour mission d'assurer un rôle en termes de :

- Pilotage, suivi et évaluation :
  - ✓ Piloter les différents axes du plan d'actions dans une démarche projet, en coordonnant et animant les groupes de travail respectifs et en veillant à leur avancement.
  - ✓ Proposer des actions concrètes et s'assurer de la mise en œuvre du plan d'actions dans chaque école.
  - ✓ Identifier et recueillir les indicateurs pertinents, fournir une vision éclairée des moyens engagés, tant au niveau collectif qu'au niveau de chaque école et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
  - ✓ Garantir la soutenabilité du plan en assurant une cohérence entre les objectifs fixés et les moyens alloués, signaler toute évolution potentielle nécessitant des ajustements, mobiliser des ressources adéquates.
  - ✓ Préparer les reportings pour la Direction générale, la tutelle et le Collège des directeurs, en fournissant des informations régulières sur les progrès réalisés et les résultats obtenus, les difficultés rencontrées et les évolutions à envisager
- Veille et diffusion :
  - ✓ Participer à la veille et assurer un partage d'informations sur les enjeux liés au respect, à l'égalité, la laïcité et à la prévention des violences et des discriminations
  - ✓ Élaborer l'argumentaire et les supports de communication pour assurer un déploiement homogène des initiatives dans les différentes entités de l'institut
  - ✓ Faire connaître ce plan à l'ensemble de la communauté afin de renforcer sa légitimité

- Valorisation des acteurs impliqués

Pour la pleine réussite de ce plan, la mission de référent (égalité, enquête, signalement, etc.) doit progressivement se spécialiser, en favorisant la montée en compétences.

## 3. Moyens

- Élaboration et gestion collaboratives

Le plan d'actions, son suivi et ses évolutions, sont élaborés de manière collaborative en consultant les instances compétentes, les référents, la population étudiante, des associations locales et des experts. Cette approche garantit une prise en compte équilibrée des besoins et des expertises, assurant ainsi la pertinence et l'efficacité des actions. La gestion participative continue permet d'adapter les activités en fonction des retours et des évolutions contextuelles, assurant une mise en œuvre efficace du plan.

- Suivi budgétaire

Le suivi des ressources allouées, incluant finances, personnels et équipements, devra s'assurer d'une gestion optimale et prioriser les activités en lien avec le déploiement du plan, pour garantir l'atteinte des objectifs stratégiques fixés.

## Actions opérationnelles des écoles et de la Direction générale

Le suivi et l'évaluation du plan seront réalisés grâce aux retours (quantitatifs et qualitatifs) des différentes entités (écoles et DG) en mettant en œuvre les moyens et principes suivants.

- La qualité des outils

Plusieurs mécanismes sont mis en place (de type tableau de bord avec indicateurs de suivi) afin d'anticiper des éventuels dysfonctionnements ou s'assurer que les process et les procédures soient cohérents et connus de tous.

Chaque école collecte régulièrement des données sur les incidents signalés, les actions de sensibilisation, les formations dispensées et les retours des participants. Ces indicateurs clés de suivi permettent de mesurer l'impact des actions entreprises, tels que le nombre de signalements de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, ou le taux de participation aux formations.

Des comptes-rendus sont élaborés régulièrement pour informer sur les actions entreprises, les résultats obtenus et les perspectives d'amélioration.

- La collaboration et coopération

Des échanges de bonnes pratiques et des sessions collectives d'idéation et permettront d'impliquer ensemble et, en toute transparence, personnels et population étudiante.

- La garantie de moyens associés aux résultats visés

Cette motivation ne sera réelle que si les actions sont coordonnées à des moyens correspondants.

# Axe 1. L'IMT S'ENGAGE

## Contexte :

### Contexte au sein de l'IMT :

Après un premier plan d'actions contre les violences sexistes et sexuelles mené sur la période 2021-2023, l'IMT prend en compte le bilan des actions menées et élargit son engagement à toutes formes de violence : le harcèlement, les discriminations, dont le racisme et l'antisémitisme, la laïcité, les violences sexistes et sexuelles, dont le sexisme ordinaire, ainsi qu'à l'inclusion (intégrant les situations de handicap), dans le respect de valeurs communes.

### Contexte institutionnel sur l'engagement étudiant :

L'engagement conduit à l'autonomie et la responsabilisation de la population étudiante. C'est pourquoi différents textes juridiques ont participé à le structurer et le renforcer ces dernières années<sup>2</sup>. La circulaire de 2022 s'applique aux établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, qu'ils soient publics ou privés, dès lors que les formations conduisent à la délivrance d'un diplôme national ou d'établissement. Il est ainsi pertinent de s'en inspirer au niveau de l'IMT.

Cette reconnaissance administrative et juridique de l'engagement permet en effet de renforcer la valorisation académique et professionnelle de celui-ci.

## Objectif cadre :

- Développer un climat de confiance et un environnement de travail et de vie sur les campus bienveillant, respectueux et inclusif.
- Promouvoir les valeurs et faire connaître l'engagement de l'IMT auprès de toutes les parties prenantes internes et externes.
- Valoriser l'engagement des personnels et des élèves de chaque école dans la lutte contre toute forme de discrimination et pour l'égalité et l'inclusion.

## Communauté cible :

- |   |   |
|---|---|
| ▪ Personnels : fonctionnaires et contractuels   | ▪ Futurs collaborateurs et collaboratrices                          |
| ▪ Ensemble de la population étudiante : élèves, populations étudiantes et doctorantes | ▪ Futurs élèves, étudiantes et étudiants, doctorantes et doctorants |
| ▪ Intervenants extérieurs : vacataires et prestataires                                | ▪ Partenaires   |

## Acteurs concernés :

Les directeurs et directrices, les membres des comités de pilotage, les responsables des axes du plan d'actions, les référentes et référents égalité, diversité, ou laïcité, les représentantes et représentants de la population étudiante, les membres des comités de domaine.

## Accompagnement collectif IMT :

- Chartes
  - ✓ Rédiger une charte commune HVSSD intégrant les éléments relatifs à la diversité, l'égalité femme/homme et la laïcité, et en prévoir une version anglaise.

<sup>2</sup> la circulaire du 23-3-2022 - MESRI – DGESIP (qui se substitue à la circulaire n° 2017-146 du 7 septembre 2017 et annule et remplace la circulaire n° 2011-1021 du 3 novembre 2011 relative au développement de la vie associative et des initiatives étudiantes), la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et de ses textes d'application, le plan « étudiants » présenté en octobre 2017 et de sa traduction législative, la loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants ORE (avec notamment la création de la contribution vie étudiante et de campus (CVEC)), la stratégie européenne en faveur de la jeunesse pour la période 2019-2027.

- ✓ Identifier les modalités de signature par les différentes parties prenantes (par exemple pour les parties prenantes internes, l'insertion dans les règlements intérieurs pour faciliter leur mise en œuvre).
- ✓ Signer en tant que de besoin des chartes sur l'égalité femme/homme, sur la laïcité, contre les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre la LGBTphobie.
- Reconnaissance et valorisation
  - ✓ Mettre en place un cadre de reconnaissance institutionnelle des personnels engagés : élaboration et harmonisation de fiches de mission types, prise en compte dans les entretiens annuels, valorisation financière notamment dans l'attribution des bonus annuels, nomination officielle des personnes référentes et identification dans l'annuaire de l'IMT et sur Min&Tel (l'intranet de l'IMT), allocation d'un quota de temps nécessaire et réaliste à l'exercice de la mission de référent, légitimation des personnes référentes via la formation.
  - ✓ Définir un cadre de valorisation de l'engagement des élèves par une reconnaissance académique et reconnaître en particulier les élèves référents.
- Création d'un réseau actif et coordonné de référents et le faire connaître
  - ✓ Recenser l'ensemble des référents et permettre le partage de pratiques notamment dans le cadre de moments conviviaux réguliers (en particulier à l'occasion de dates-clés) avec le personnel et les élèves<sup>3</sup> engagés dans ce plan.
  - ✓ Lancer des appels à projets pour l'expérimentation de nouveaux dispositifs et favoriser le retour d'expérience.

## Actions opérationnelles des écoles et de la Direction générale :

### Objectifs :

- Chartes
  - ✓ Faire signer par chacune des parties prenantes la charte commune HVSSD, selon un process simplifié
  - ✓ Signer d'autres chartes pouvant être identifiées par le collectif
  - ✓ Faire signer chaque année la charte Cpas1option par le BDE et la direction de chaque école lors du séminaire de mars organisé par le BNEI, la CGE et la CDEFI
  - ✓ Intégrer la ou les chartes dans le règlement intérieur pour faciliter sa prise de connaissance
- Nomination de référentes et référents
  - ✓ Veiller à nommer au moins 2 personnels référents afin d'assurer la robustesse du dispositif
  - ✓ Veiller à inclure dans les conventions avec les BDE, BDI et autres associations étudiantes la nomination de référents (« égalité », ...)
- Reconnaissance et valorisation
  - ✓ Assurer une reconnaissance des personnels engagés à travers une fiche de mission la mesure et la prise en compte effective de leur investissement lors des entretiens annuels
  - ✓ Mettre en place un plan d'actions en vue de la reconnaissance académique effective de l'engagement des élèves
  - ✓ S'engager à mettre en place des conditions de réussite et un suivi des moyens financiers et humains engagés avec le plan HVSSD
  - ✓ Attirer de nouveaux profils et les accompagner (personnels et élèves)
- Communication

<sup>3</sup> A ce titre, un étudiant et une étudiante pourront être sollicités au sein de chaque école pour être référent et référente « Diversité ».

- ✓ Impliquer collectivement les différentes instances (écoles et inter-écoles) en mettant en place des points réguliers d'avancement du plan d'actions

#### Indicateurs :

Chaque année, le BDE et la direction de chaque école signent la charte Cpas1option lors du séminaire de mars. Fin 2024, une charte commune a été rédigée et validée.

À partir de 2025, chaque école, chaque élève, chaque agent signe la Charte d'engagement de lutte contre le harcèlement, la discrimination, les violences sexistes et sexuelles.

À partir de 2025, le plan d'actions et son avancée sont mis à l'ordre du jour des différentes instances de chaque école.

100% des écoles s'approprient et déclinent le plan d'actions HVSSD.

100% des écoles mettent en place des actions de valorisation et reconnaissance de l'engagement des personnels et des élèves.

## Axe 2 : INFORMER ET COMMUNIQUER

### Contexte :

La communication est indispensable à la construction d'une culture commune en faveur de la lutte contre le harcèlement, la discrimination, les violences sexistes et sexuelles au sein de l'Institut Mines-Télécom, et du bon fonctionnement du suivi du plan.

**Objectif cadre :** informer et communiquer de manière durable sur la mise en œuvre des engagements de l'IMT et de chaque entité, et rendre accessible cette communication en disposant d'une traduction anglaise des principaux supports.

L'objectif est d'informer non seulement les personnes en situation de responsabilité, mais également celles qui ne sont pas en responsabilité afin qu'elles puissent orienter les victimes ou témoins vers les personnes compétentes (cf. axe 3).

La communication auprès des membres du personnel, élèves, doctorantes et doctorants, qui s'appuie sur des valeurs et engagements de l'Institut Mines-Télécom, est en effet primordiale pour garantir l'efficacité du plan.

La collaboration avec la population étudiante sera à penser pour valoriser et diffuser (notamment à travers les réseaux sociaux) les actions à venir ou réalisées.

### Communauté cible :

Personnels de l'IMT : fonctionnaires et contractuels (y compris les personnels sous contrat doctoral ou postdoctoral, et les vacataires), responsables et salariés des Maisons des élèves ou résidences étudiantes, ainsi que les élèves, étudiantes et étudiants (actuels et futurs).

### Accompagnement collectif IMT :

Assurer une coordination des actions de communication internes et externes afin d'en améliorer l'efficacité et diminuer les risques de gestion de crises.

**Actions opérationnelles des écoles et de la Direction générale :** Le principe est la définition d'actions par le collectif, déclinées ensuite dans chaque école.

### Communication interne pilotée par la Direction communication

- Faire connaître le nouveau plan en proposant une rubrique HVSSD (stratégie, actions, actualité, enquêtes, etc.) dans les newsletters internes, site internet, intranet et sur les écrans de communication pour une sensibilisation en continu en ciblant le personnel, la population doctorante et la population étudiante (notamment les primo-arrivants ou internationaux)
- Élaborer un kit de communication permettant d'identifier facilement les relais et les personnes référentes
- Renforcer la communication sur la procédure de signalement
- Renforcer la communication auprès des personnels et de la population étudiante sur l'offre de formation concernant les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et toutes formes de discrimination
- Mettre en place des événements pour sensibiliser et valoriser les actions, en célébrant des journées clés (exemple le 25 janvier : Journée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le sexisme ordinaire). Pourront également être déployées des expositions itinérantes thématiques : diversité (portraits), Égalité (Femmes de science), Handicap
- Communiquer sur les enquêtes « respect – égalité » à destination de la population étudiante et des personnels et le calendrier de mise en œuvre afin d'élever le taux de participation et diffuser les résultats pour la prise en compte et le suivi collectif

Communication externe : évaluer et valider l'opportunité d'un plan de communication externe en fonction des avancées et résultats obtenus, ainsi que des enjeux stratégiques.

Communication de crise : préparer la communication de crise : les éléments de langage en cas de crise et le choix de porte-parole au niveau école, groupe, ou Direction générale en fonction du périmètre de la situation.

## Objectifs et Indicateurs :

En 2024 :

- Elaboration d'un plan de communication sur le nouveau plan (externe + interne)
- Elaboration d'un plan de communication interne sur les résultats de l'enquête « respect-égalité » auprès de la population étudiante
- Etude de l'opportunité d'un plan externe

En 2025 et 2026 :

- Etablissement d'un plan de communication plus large autour des enquêtes et baromètres mis en place vis-à-vis du personnel et des élèves : du lancement de l'enquête jusqu'aux résultats (dans le respect du cadre RGPD). Elaborer également une communication externe sur ce sujet
  - Création d'une campagne de sensibilisation et d'information sur les discriminations, le harcèlement et les violences sous forme d'écrans personnalisables par les écoles, voire sur support de type flyers écoresponsables.
- Création d'une infographie lisible de la procédure de signalement
- Création d'un kit de communication
- Etude de la possibilité de la mise en place d'une foire aux questions (FAQ), d'un moteur de recherche ou d'un agent conversationnel, accessible sur l'intranet ou le portail de la population étudiante de l'IMT, orientant vers les documents en lien avec la Direction juridique
- Réalisation de vidéos informatives : rôle des référentes et référents, la procédure de signalement (*cf. axe 4*)
- Définition chaque année d'une date clé de célébration inter-école avec un kit de communication, des actions communes (webinaire ouvert à tous et toutes, une exposition commune...)
- Mise en œuvre d'une communication externe adaptée au contexte et aux objectifs stratégiques

## Moyens :

Le budget sera à adapter en cohérence avec les actions à mener au fur et à mesure de la mise en œuvre du plan.

# Axe 3 : FORMER LA POPULATION ETUDIANTE ET LES PERSONNELS

## Contexte :

Depuis la rentrée 2021, l'ensemble de l'IMT a conçu et mis en œuvre, de manière annuelle et récurrente, une offre de formation pour l'ensemble de la population étudiante et des personnels.

Le présent plan d'actions vise à intensifier, généraliser, les actions de sensibilisation et de formation à destination de toutes et tous sur les sujets du harcèlement, des violences sexistes et sexuelles et plus généralement pour lutter contre toutes les formes de discriminations, et en faveur du respect de la laïcité, de l'égalité et plus largement de la diversité et l'inclusion.

## Objectif cadre :

Cet axe stratégique consiste à mettre en place :

- des actions récurrentes pour tous les élèves des écoles de l'IMT, par un parcours de formation obligatoire et « valorisable », ainsi que des formations annuelles spécifiques pour les responsables d'associations étudiantes
  - des actions pour les doctorantes et doctorants, ainsi que les personnels de l'IMT : outre des formations attractives, un dispositif d'incitation à les suivre sera élaboré puis mis en place
- Pour ce faire, l'IMT propose un référentiel de formation sur les sujets lié aux luttes contre le harcèlement, les violences sexuelles et sexistes et les discriminations destiné à construire le plan de formation en fonction du public visé permettant ainsi à chaque entité de trouver les ressources, partenaires et organismes de formation potentiels ou de mettre en place des actions mutualisées, en bénéficiant des bonnes pratiques existantes.

Les thèmes de formations retenus au titre de ce plan sont les suivants :

Violences sexuelles et sexistes	Interculturalité et inclusion de la population étudiante internationale
Violences physiques Harcèlement	Racisme
Égalité professionnelle	Antisémitisme
Handicap	Laïcité
Diversité	Addictions et comportements à risque
Discriminations	

Ces thèmes seront susceptibles d'évoluer en fonction des besoins et ressources disponibles.

## Communauté Cible :

- Personnels : fonctionnaires ou contractuels en CDI, CDD (y compris contrat doctoral ou postdoctoral), vacataires
- Élèves, étudiantes et étudiants
- Personnes intervenant régulièrement ou ponctuellement au sein des différentes entités du groupe<sup>4</sup>

## Accompagnement collectif IMT :

Création d'un groupe de travail pour l'ensemble des actions de formation et de sensibilisation à destination des personnels et doctorants de l'IMT, en lien avec le comité de domaine « Ressources humaines » ; pour la population étudiante, création d'un groupe de travail comprenant les référentes et référents, en lien avec le comité de domaine « Formation » et le comité de domaine « Secrétariats généraux ».

<sup>4</sup> : personnels de restauration et des maisons des élèves, personnels prestataires pour l'accueil, l'entretien des personnels, personnels des sociétés en charge de la sécurité des soirées étudiantes... Et également les membres extérieurs de jurys de concours, membres extérieurs des conseils de disciplines, de jurys des études, membres de jurys de recrutement, les parrains de promos...

Ces groupes devront notamment définir, dès la diffusion du nouveau plan, les indicateurs qui permettront le suivi et la réalisation du plan, ainsi que l'impact des formations proposées.

- Population étudiante : création d'un parcours de formation général pouvant s'intégrer dans le cursus des formations dispensées par les écoles (maquettes pédagogiques), composé de formations obligatoires et facultatives avec un nombre d'heures minimal défini (comprenant les formations à destination des élèves primo-entrants, des élèves dont le cursus est en cours, ainsi qu'aux BDE et associations étudiantes). Est à l'étude une co-conception d'une formation en réalité virtuelle sur les discriminations (notamment à destination des étudiants internationaux)
- Doctorantes, doctorants et personnels : création d'une offre de formations permettant le développement ou la consolidation de compétences afin d'assurer le vivre ensemble ; création de parcours spécifiques « parcours d'intégration » « parcours nouveaux managers » « parcours manager expérimenté » « parcours mission diversité » ; l'offre de formation portée par la DRH de l'IMT, sera coordonnée et complétée avec l'offre de formation locale pour être déclinée au sein de chaque école. Ce parcours se compose de sessions obligatoires<sup>5</sup> et facultatives. Il fait l'objet d'un suivi et d'une valorisation dans le cadre de l'entretien annuel et du parcours individuel de formation de chacun. Est à l'étude une co-conception d'une formation en réalité virtuelle à destination de la population doctorante
- Négocier des marchés de prestation pour des interventions à l'IMT

### Actions opérationnelles des écoles et de la Direction générale :

Les actions sur ces sujets doivent être portées à tous les niveaux de l'école : la Direction de l'école et les Directions des formations, la Direction des ressources humaines, le Secrétariat général, la Direction de la communication.

Actions à mener :

- ✓ Mettre en œuvre les formations pour les personnels et les élèves
- ✓ Veiller à s'assurer du suivi des formations par les différentes catégories de personnels (nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, responsables, nouvelles référentes et nouveaux référents)
- ✓ Pour les élèves, mettre en place des dispositifs permettant la reconnaissance des formations suivies

### Objectifs et indicateurs :

- Formation de la population étudiante : un parcours de formation général devra pouvoir s'intégrer au cursus global des formations dispensées par les écoles (maquettes pédagogiques). Il sera composé de formations obligatoires et facultatives avec un nombre d'heures minimal défini (comprenant les formations à destination des élèves primo entrants, des élèves dont le cursus est en cours, ainsi qu'aux BDE et associations étudiantes). Un projet de référentiel de compétences spécifique au plan HVSSD est envisagé facilitant ainsi la valorisation de ces formations dans les cursus de la population étudiante.
- Parcours de formation spécifique pour les doctorantes, doctorants et personnels
- Pour le personnel, la prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement passe par le développement ou la consolidation de compétences qui permettent d'assurer « le vivre ensemble » dans un contexte professionnel. Il est proposé une offre de formation qui permettra de s'intégrer dans des parcours spécifiques « parcours d'intégration », « parcours nouveaux managers », « parcours manager expérimenté », « parcours mission diversité », portée par la DRH de l'IMT, coordonnée et complétée avec l'offre de formation locale, pour être déclinée au sein de chaque école.

<sup>5</sup> Les formations obligatoires pourront concerner notamment les nouveaux arrivants dans le cadre de leur parcours d'intégration, les managers, les personnels impliqués dans l'accompagnement et le traitement des situations de harcèlement, violences sexistes et sexuelles et les discriminations, les encadrants de doctorants.

Ce parcours se compose de sessions obligatoires et facultatives. Il fait l'objet d'un suivi et d'une valorisation dans le cadre de l'entretien annuel et du parcours individuel de formation de chacun.

Les formations obligatoires pourront concerner notamment les nouveaux arrivants dans le cadre de leur parcours d'intégration, les managers, les personnels impliqués dans l'accompagnement et le traitement des situations de harcèlement, violences sexistes et sexuelles et les discriminations, les encadrants de doctorants notamment.

Au moment de la signature de leur contrat d'engagement, ils devront signer une charte précisant leurs droits et obligations en termes de discrimination, harcèlement moral ou sexuel (cf. axe 1).

### Moyens :

Formation des personnels :

- ✓ Un budget IMT établi de façon concertée pour déployer de manière planifiée et priorisée un projet global de formation des personnels.
- ✓ Un budget par école en complément du plan de formation de l'IMT
- ✓ Un catalogue de formations à tarif négocié

Formation des élèves :

En complément des lignes budgétaires existantes, des fonds CVEC pourront être mobilisés. Ces pourcentages et chiffres seront réévalués à la fin de la 1<sup>e</sup> année de mise en œuvre du plan pour affiner ces budgets.

# Axe 4 : ÉCOUTER, ACCOMPAGNER, SIGNALER

## Contexte :

L'accompagnement et l'écoute prolongent les actions de communication, de sensibilisation et de formation mises en place auprès des agents et élèves de l'IMT. Être « référent égalité » ou « référent signalement » ne s'improvise pas : cette mission exige non seulement de recueillir des témoignages, mais aussi des qualités humaines, une écoute attentive, et la capacité à orienter vers des professionnels compétents après une première information. Pour accomplir ces missions, les écoutants doivent pouvoir être accompagnés par les services idoines (RH, juridique, etc.). Le développement continu de ces moyens et la reconnaissance de la spécificité de leur rôle sont indispensables pour garantir une prise en charge de qualité des victimes, témoins, et auteurs de harcèlement, violences sexistes ou sexuelles, et discriminations, tout en limitant les répercussions sur leur vie scolaire, professionnelle et personnelle.

## Objectif cadre :

Les objectifs à atteindre pour répondre aux attentes et aux besoins actuels se déclinent en plusieurs actions :

1. Reconduire les actions menées dans le précédent plan (2021-2023) en renforçant le cadre d'action
  - ✓ Clarifier les rôles des référents « écoute » et/ou « signalement » en lien avec la rédaction d'un « plan d'accompagnement à la prise de mission du référent » (*cf. axe 1*)
  - ✓ Déterminer l'organisation des cellules d'écoute (structure, nombre, méthode)
  - ✓ Examiner la possibilité de transférer la mission d'écoute à un prestataire extérieur
  - ✓ Faire appel à des soutiens ponctuels ou systématiques pour mener à bien les enquêtes (ex. : prestataires pour enregistrements)
  - ✓ Favoriser la mixité des binômes et le bilinguisme
2. Établir un cadre structuré et réglementé afin de limiter l'épuisement et le sentiment d'isolement :
  - ✓ Créer une adresse mail générique pour centraliser les communications, les échanges de bonnes pratiques, les ressources, etc.
  - ✓ Faciliter l'identification des personnes ressources dans chaque école, et à l'échelle de l'IMT
  - ✓ Renforcer l'accès rapide à un ou une psychologue pour les référents et les élèves
  - ✓ Mettre en place un système de « tutorat » entre pairs pour la transmission des acquis lors de la prise de poste pour les référents nouvellement nommés
  - ✓ Monter en compétence en formant les acteurs de manière régulière et progressive (formations communes aux référents afin de partager un « socle commun » de connaissances) ou en développant le travail en réseau
3. Faciliter le lien avec les victimes, témoins ou personnes impliquées dans des actes de violences ou de discriminations
  - ✓ Rendre plus visible et accessible la plateforme [imt.signalement.net](https://imt.signalement.net)
  - ✓ Recueillir des données qui permettront de mieux quantifier et qualifier ces situations au sein de l'ensemble de l'IMT
4. Accompagner l'ensemble des personnes impliquées dans le respect de la confidentialité

## Communauté cible :

Personnels, élèves, étudiantes et étudiants, doctorants et doctorantes, tout personnel n'étant pas directement rattaché à l'IMT ayant un lien avec les élèves (exemple : agents Maisel ou autres résidences étudiantes)

## Acteurs concernés :

- ✓ Référents « signalements », référents « égalité », personnel des cellules d'écoute, directeurs, SG et DRH
- ✓ Personnels médico-sociaux : infirmiers, psychologues, assistantes sociales, médecins
- ✓ Référents BDE, représentants des élèves élus, des associations étudiantes en charge des thématiques liées au respect et à l'égalité

## Accompagnement collectif IMT :

- Travailler de façon collaborative autour des trois axes de réflexion évoqués ci-dessus pour permettre aux référents écoute – égalité – signalement de travailler dans un cadre structuré et réglementé, d'être soutenu et encadré, de monter en compétence et d'être reconnu dans la fonction
- Porter à la connaissance des différentes instances de l'IMT les actions réalisées

## Actions opérationnelles des écoles et de la Direction générale :

Pérenniser et développer les actions mises en place dans le cadre du plan 2021/2023 :

- Faciliter l'accès et l'orientation des agents, des élèves vers les cellules d'écoute et la plateforme de signalement (*cf. axe 2*)
- Veiller à la bonne application des procédures définies par l'IMT pour le traitement des signalements et des enquêtes
- Garantir un temps de présence du personnel médico-socio-psychologique en adéquation avec les besoins

## Objectifs et indicateurs :

### À court terme :

- Créer une fiche de mission commune pour les référents de l'IMT
- Partager des outils et des pratiques pour faciliter le traitement et la gestion des signalements

### À moyen et long terme :

- Rendre accessible une banque de données (volontaires ou professionnels-professionnelles externes/internes) et/ou un espace de ressources pour les référents
- Garantir la présence d'une psychologue pour soutenir la population étudiante en souffrance et assurer une guidance ou « supervision » aux référents écoute des écoles et de la DG de l'IMT
- Concerter les écoles pour orienter davantage de fonds CVEC IMT vers des actions de prévention
- Clarifier la procédure visant à prendre en charge les moyens mobilisés dans le cadre des enquêtes : par exemple la prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement des enquêteurs contraints à une mobilité

## Moyens :

Allocation d'un budget dédié à « l'écoute et l'accompagnement » pour permettre de :

- Renforcer et pérenniser l'action de soutien (tels que les psychologues)
- Appuyer les agents de l'IMT engagés dans ces fonctions (référents écoute et signalement) (*cf. axe 1*)
- Engager un marché IMT pour diminuer le coût des retranscriptions d'entretiens lors des enquêtes

# Axe 5 – AMELIORER LE TRAITEMENT JURIDIQUE

## Contexte :

La valorisation et la mise en visibilité du dispositif de signalement<sup>6</sup> de l'IMT, mis en place et diffusé en juin 2023, sont à renforcer. Il est indispensable que ce dispositif soit connu et maîtrisé afin que les signalements soient traités de façon optimale.

## Objectif cadre :

- Proposer des outils permettant aux différents publics de mieux connaître le harcèlement, les violences sexistes ou sexuelles, les discriminations et leur prise en charge
- Fournir des outils opérationnels à destination des parties prenantes
- Développer la formation des différents acteurs impliqués dans le dispositif de signalement (notamment, les référentes et référents signalement, ainsi que les enquêtrices et enquêteurs internes – cf. axe 4)

## Communauté cible :

- le personnel de l'IMT, y compris les doctorantes et doctorants contractuels de l'IMT
- les usagers de l'IMT (population étudiante, auditeurs, auditrices, apprenties, apprentis)
- les personnes accueillies dans les enceintes et locaux de l'IMT :
  - ✓ de façon permanente ou régulière : le personnel des filiales de l'IMT ; toute personne qui concourt aux missions de l'IMT (par exemple, les stagiaires, les émérites, les enseignantes chercheuses invitées ou enseignants chercheurs invité, le personnel accueilli au sein des structures de recherche commune des différentes entités de l'IMT, toute personne mise à disposition de l'IMT, etc.) ; toute personne qui dépend d'une entreprise, d'un établissement ou d'un organisme public ou privé installé(e) dans les enceintes et locaux de l'IMT
  - ✓ de façon occasionnelle ou ponctuelle : toute personne qui concourt aux missions de l'IMT (par exemple, les prestataires ou encore les vacataires, les collaboratrices ou collaborateurs occasionnels intervenant même à titre bénévole, etc.) ; toute personne qui ne concourt pas aux missions de l'IMT (par exemple, le personnel des entreprises extérieures intervenant occasionnellement ou ponctuellement au sein de l'IMT).

## Acteurs concernés :

- les acteurs du dispositif de signalement (écoutants, référents signalement, référents égalité femmes/hommes, enquêteurs)
- les membres du conseil de discipline
- la direction de chaque entité de l'IMT et les directions concernées de chaque entité (SG, DRH, DJ (direction juridique), Direction de la Formation, Direction des relations internationales, etc.)

## Actions collectives de l'IMT :

- Refonte du règlement intérieur de l'IMT pilotée par la Direction générale en collaboration avec l'ensemble des écoles de l'IMT
- Mise en place d'une procédure disciplinaire harmonisée à l'égard des usagers de l'IMT (conseil de discipline)

<sup>6</sup> Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

- Audit et analyse des conventions conclues avec les résidentes étudiantes (comme par exemple les Maisel) et des règlements intérieurs.

#### Pour tout public, rédaction de :

- ✓ Guide portant sur le dispositif de signalement de l'IMT auquel l'instruction sur le même sujet renvoie
- ✓ Fiches repère (violences sexistes et sexuelles, harcèlement, cyberharcèlement, discrimination, agissements sexistes, enquête, article 40 du code de procédure pénale, protection fonctionnelle, etc.) en complément des 2 fiches repères existantes (« Besoin d'en parler » ; « Le signalement ») diffusées en juin 2023
- ✓ Référentiel répertoriant les infractions pénales et les sanctions pénales associées

#### Pour les acteurs du dispositif de signalement (écoutants, référents, enquêteurs)

- ✓ Mise en place de 2 espaces « Partage » gérés par la direction juridique : un commun aux référents et l'autre commun aux enquêtrices/enquêteurs internes
- ✓ Mise à disposition de modèles (engagement de confidentialité), autorisation pour l'enregistrement, courriers types, trame de compte-rendu, trame de rapport d'enquête, etc.) et d'une FAQ
- ✓ Élaboration d'une fiche descriptive des missions pour chaque catégorie d'acteur (cf. axe 4)
- ✓ Rédaction d'une note sur les critères à retenir pour identifier des personnes pouvant être enquêtrices ou enquêteurs et les conditions de mobilisation
- ✓ Actions de sensibilisation et de formation sur le dispositif interne IMT auprès des référents signalement et des enquêteurs afin de les soutenir et les valoriser

#### Pour les acteurs décisionnaires

Mise à disposition de modèles (décision portant sur l'ouverture d'une enquête, courrier de désignation d'une commission d'enquête, courrier d'information au Procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale, décision disciplinaire, etc.), utilisables dans le respect du process de signalement et du devoir de réserve et de confidentialité.

#### Pour le personnel de l'IMT

- ✓ Mise à disposition d'une FAQ
- ✓ Mise à jour de l'instruction portant sur la protection fonctionnelle par la direction juridique en lien avec la DRH

#### Pour les usagers de l'IMT

- ✓ Mise à disposition d'une FAQ
- ✓ Étude à mener sur le rôle et les responsabilités des membres du BDE ou des usagers de l'IMT engagés dans le cadre du dispositif de signalement

### Actions opérationnelles des écoles et de la Direction générale :

- Adaptation des règlements intérieurs des écoles de l'IMT et des règlements de scolarité par rapport à la dernière version du règlement intérieur IMT
- Elaboration d'une liste d'enquêtrices et enquêteurs mobilisables, répondant aux critères préconisés par l'IMT et les écoles

### Moyens

Partenariat avec le Barreau du lieu d'implantation de chaque entité de l'IMT pour disposer d'avocats (canal ouvert avec le Ministère) pouvant être proposés aux personnes concernées.

# Axe 6 : SUIVRE ET EVALUER : BAROMETRE, INDICATEURS ET AMELIORATION CONTINUE

## Contexte :

La crédibilité de cette démarche collective de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations n'a de sens et d'effet sur la durée que si elle s'accompagne de processus réguliers d'évaluation, si elle permet de donner la parole aux acteurs et usagers concernés, si elle est suivie d'actions réelles permettant de changer le quotidien des acteurs de l'IMT et de ses écoles.

Les éléments suivis par le comité de pilotage seront aussi bien quantitatifs que qualitatifs. Les indicateurs retenus cibleront autant les personnes mobilisées (notamment les référents) que les activités réalisées.

## Objectif cadre :

Disposer d'une vision claire et circonstanciée des situations de violences ou dites à risques subies par les différents usagers de l'école (personnels dont la population doctorante et étudiante), permettant d'identifier des pistes d'évolution des actions dans le cadre d'un dispositif d'amélioration continue à l'échelle de chaque école et de l'IMT.

**Communauté cible** : tous les personnels et toute la population étudiante

**Acteurs concernés** : les Directions des écoles, les référents personnels (signalement, enquête...), les étudiantes référentes et étudiants référents<sup>7</sup> et les étudiantes élues et étudiants élus dans les associations et les instances.

## Accompagnement collectif IMT

### 1. Évaluation des situations à risques

Déploiement d'enquêtes auprès de trois cibles distinctes :

- La population étudiante : poursuite de l'enquête annuelle, en avril, qui sera dédiée au moins une fois aux étudiantes et étudiants internationaux pour identifier les difficultés et les freins à une meilleure inclusion
- Les personnels (création d'une enquête pouvant être intégrée dans le baromètre d'inclusion sociale dans le cadre de la démarche QVT de l'IMT et/ou via l'initiative #StopE<sup>8</sup>)
- Les doctorantes et doctorants : une enquête distincte est envisagée pour mieux prendre en compte leurs spécificités

Les échéances :

- Enquête à destination du personnel et enquête auprès de la population doctorante : première annonce au printemps 2025 (même calendrier)
- Enquêtes auprès de la population étudiante : en avril de chaque année

La restitution permettra d'évaluer la cohérence de la démarche IMT et son application dans les écoles ; elle se fera auprès de chacune des populations susmentionnées.

<sup>7</sup> Nommés le plus souvent par les référents

<sup>8</sup> L'IMT est signataire de l'initiative #StOpE depuis 2023

Présentation accessible via ce lien : [https://www.economie.gouv.fr/files/files/2023/livret\\_StOpE.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/2023/livret_StOpE.pdf)

## 2. Dispositif d'amélioration continue :

L'ensemble des actions ponctuelles portera sur :

- L'analyse collective (personnel et population étudiante) post-restitution des résultats d'enquêtes, pour élaborer la mise en place d'actions correctrices (octobre-novembre), adaptées à chaque école
- L'analyse collective, suite aux recensements des signalements à l'échelle de l'IMT, (Direction générale et écoles), pour réajuster l'action si besoin.
- L'analyse collective suite à la consolidation des indicateurs, pour saisir les actions à mettre en œuvre et organiser dans chaque école d'une analyse annuelle des indicateurs au cours d'une réunion portée par le directeur ou la directrice et ses équipes
- Point de vigilance : réussir à impliquer la population étudiante et doctorante dans les réflexions

### Actions opérationnelles des écoles et de la Direction générale :

Chaque entité se mobilise pour la réussite des enquêtes, la valorisation et la collecte des indicateurs.

Chaque entité organise une analyse annuelle des indicateurs au cours d'une réunion portée par le directeur ou la directrice et ses équipes

**Moyens** : un budget est nécessaire pour la réalisation et restitution des enquêtes auprès des populations étudiante et doctorante, ainsi que des personnels.