

**Délibération n°CA-2021-043 de la séance à distance du conseil d'administration
du 8 avril 2021 relative au plan de réduction des inégalités femmes / hommes**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L712-3 et suivants,
Vu les statuts de l'Université de Lille,
Vu l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 18 février 2021,
Vu l'avis du comité technique du 25 mars 2021,

APRES EN AVOIR DELIBERE, par voie électronique, avec 28 participants, 23 voix pour, 5 abstentions, un membre ne prenant pas part au vote,

APPROUVE le plan de réduction des inégalités femmes / hommes, tel que présenté dans le document annexé à la présente délibération.

Fait à Lille, le 8 avril 2021

Le président,

Jean-Christophe CAMART



Plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes

Février 2021

Avis du CHSCT du 18.02.2021



Université
de Lille

Sommaire

Sommaire	3
Plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes	4
Introduction.....	4
Objectifs poursuivis par ce plan d'égalité professionnelle.....	4
Le cadre national et européen	5
Historique Université de Lille	5
Depuis la fusion, un développement d'actions transversales	6
Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.....	9
Situation actuelle / diagnostic	9
Mesures proposées	9
Indicateurs de suivi	10
Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	11
Situation actuelle / diagnostic	11
Les carrières dans l'enseignement et la recherche	11
Les carrières des enseignant·e·s	14
Les carrières BIATSS	14
Une question relative aux formations.....	15
Mesures proposées	16
Carrières des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s	16
Carrières des BIATSS	17
Axe 3 : Évaluation Prévention et traitement des écarts de rémunération	18
Étudiant·e·s	18
Situation actuelle / Diagnostic	18
Écart brut de rémunération tous personnels confondus	20
D'où viennent les écarts ?	20
Responsabilités pédagogiques et recherche	22
Mesures proposées	23
Pour les étudiant·e·s	23
Pour les personnels	23
Indicateurs de suivi	24
Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....	25
Temps de travail et de non-travail	25
Situation actuelle / diagnostic.....	25
Mesures proposées	26
Situation des parents ou futurs parents.....	27
Aspects à étudier	27
Mesures proposées	27
Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.....	28
Diagnostic / état des lieux	28
Maison de la médiation et dispositifs associés	28
Nouveau dispositif en 2020-2021	30
Mesures proposées	31
Annexe	32
Présentation de la procédure de traitement des signalements à l'Université de Lille	32
Première étape : examen de recevabilité du signalement	32
Deuxième étape : enstruction du signalement	32
Troisième étape : traitement, accompagnement et suivi du signalement	33

Plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes

Introduction

Objectifs poursuivis par ce plan d'égalité professionnelle

Réduire l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite d'adopter une démarche systémique, touchant l'ensemble des aspects, des petites et grandes discriminations qui conduisent à une inégalité structurelle. De ce point de vue, on le verra, l'Université de Lille ne se distingue pas particulièrement des autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Notre établissement n'est pas plus inégalitaire que bien d'autres, il enregistre même des résultats meilleurs sur certains aspects. La question n'est donc pas de pointer un dysfonctionnement particulier mais bien d'adopter le point de vue selon lequel les inégalités sont le résultat de facteurs multiples, certains ne relevant pas spécifiquement du fonctionnement de notre établissement (l'orientation, la parentalité par exemple). Mais cette précaution étant prise, et finalement indépendamment d'une obligation légale, il relève de notre responsabilité collective de tout mettre en œuvre pour les réduire.

De cette manière, nous adoptons la démarche appelant à un « changement institutionnel » prôné par diverses études et recherches et repris largement au sein de l'Union européenne par The European Institute for Gender Equality (EIGE) en partenariat avec la Commission européenne, comme disposition indispensable à une réduction efficiente des inégalités. « *Le changement institutionnel est une stratégie visant à supprimer les obstacles qui entravent l'égalité des genres à l'intérieur même du système de la recherche lui-même et une stratégie qui cherche en conséquence à adapter les pratiques institutionnelles. Selon cette approche, l'accent est mis sur l'organisation.* » (GEAR Tool, 2016)¹.

Les cinq axes qui composeront cette approche systémique sont ceux définis par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique² et par la loi de transformation de la fonction publique³ :

- **Axe 1** Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- **Axe 2** Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- **Axe 3** Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- **Axe 4** Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **Axe 5** Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Pour chacun de ces axes, nous procéderons en trois étapes :

- réalisation d'un diagnostic et objectivation de la situation de l'Université de Lille en regard des données nationales ou antérieures, afin d'évaluer tant les écarts actuels que la dynamique dans laquelle nous nous situons ;
- définition des mesures à mettre en œuvre sur trois années, durée maximale du présent plan d'égalité professionnelle ;
- traduction de ces objectifs en indicateurs afin d'en mesurer la progression. Ces indicateurs devront répondre aux contraintes des mesures SMART (Specific, Mesurable, Attainable, Realistic, Time-related).

¹ file:///Users/sandrine/Downloads/mh0716096enn_1-1.pdf

² https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf

³ [LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

Définir des mesures SMART :

Les objectifs et les mesures de votre Plan Égalité sont plus susceptibles d'être couronnés de succès s'ils correspondent au cadre SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Time-related*).

- (a) Spécificité — les objectifs et mesures devraient répondre aux questions de base : quoi, pourquoi, comment, qui, quand et où ;
- (b) Mesurabilité — sélectionner des indicateurs quantitatifs et/ou qualitatifs ainsi que leurs cibles respectives ;
- (c) Accessibilité — faire en sorte que les objectifs et les mesures ne soient pas hors de portée et qu'ils soient réalisables (même si cela nécessite parfois plus de travail) ;
- (d) Réalisme — s'assurer que les objectifs et les mesures soient pertinents et réalisables selon les limites du calendrier prévu et au regard des ressources disponibles ;
- (e) Temporalité — définir en amont quand les objectifs et les mesures peuvent être atteints.

Quand cela est possible, ce plan précisera les moyens et outils mis à disposition afin d'atteindre les objectifs.

Enfin, pour chaque mesure, un calendrier de mise en œuvre sera proposé.

Le cadre national et européen

L'obligation faite aux établissements publics de se doter d'un plan d'égalité professionnelle pour une durée de trois années maximum est issue de la « Loi pour la Transformation de la Fonction Publique » (Loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Elle fait suite à un ensemble de mesures et obligations précédentes obligeant les établissements d'enseignement supérieur et de recherche notamment à se doter de moyens afin de réduire les inégalités. Ainsi en va-t-il de l'obligation de parité faite aux comités de sélection ou encore la mise en place des chargé·e·s de mission égalité au sein des établissements. La Loi de Programmation de la Recherche comprend par ailleurs les précisions sur l'obligation de mise en œuvre des plans d'égalité professionnelle.

Au plan européen, l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche fait l'objet de recommandations. Comme évoqué plus haut, l'institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (EIGE) et la Commission européenne ont conçu l'outil GEAR accessible en ligne depuis 2017 et destiné aux universités et aux organismes de recherche pour promouvoir l'égalité entre les genres.

Par ailleurs, l'arsenal européen afin d'améliorer l'égalité est conséquent. « Le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent percevoir un salaire égal pour un travail égal est inscrit dans les traités européens depuis 1957 (inscrit actuellement à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne [traité FUE]). L'article 153 du traité FUE permet à l'Union d'agir dans le champ plus large de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et, dans ce cadre, l'article 157 du traité FUE autorise les actions positives visant à renforcer la position des femmes. En outre, l'article 19 du traité FUE prévoit l'adoption d'actes législatifs en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination, dont les discriminations fondées sur le sexe. Des actes législatifs contre la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, ont été adoptés en vertu des articles 79 et 83 du traité FUE, tandis que le programme « Droits, égalité et citoyenneté » finance, notamment, des mesures qui contribuent à l'éradication de la violence à l'égard des femmes, en vertu de l'article 168 du traité FUE. »⁴

Historique Université de Lille

L'université de Lille est le résultat de la fusion, réalisée le 1er janvier 2018, de trois universités, Lille 1, Lille 2 et Lille 3. Ces établissements avaient mis en place des politiques égalité de nature et d'ancienneté différentes. La fusion a permis de bénéficier du meilleur de chaque établissement. Ainsi, nous nous sommes appuyés sur les dispositifs déjà en place pour les élargir, les compléter et les perfectionner. La fusion a aussi été l'occasion de mettre en place de nouveaux dispositifs, notamment

⁴ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/59/l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes>

à destination des étudiants et étudiantes, de visibilité des femmes dans l'espace public qu'est l'université.

À titre d'illustration, la Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel en place actuellement dans l'université est la prolongation de la cellule initialement imaginée par l'université Lille 3 dès 2005. Le dispositif a été complété grâce à la poursuite de la Cellule d'Écoute, de Soutien et d'Accompagnement contre le Harcèlement Moral installée à l'université Lille 1. Enfin, l'ensemble a été renforcé au sein d'un pôle de lutte contre toutes les discriminations, chapeauté par une Maison de la Médiation issue directement du dispositif de médiation mis en place par l'université Lille 2. Depuis, ce pôle s'est doté d'une déontologue et d'une référente de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

De manière similaire, les associations étudiantes, pour être reconnues par leurs établissements d'origine et avoir accès à un certain nombre de services, devaient signer une charte d'agrément. La fusion a permis d'harmoniser et renforcer cette charte, obligeant ainsi les associations à suivre des formations « soirées responsables » et « lutte contre les violences sexistes et sexuelles » afin de pouvoir bénéficier du label. Cette politique à destination des étudiant·e·s a été complétée par la mise en œuvre de référents et référentes Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) au sein des soirées étudiantes, la mise en place d'un logo et d'une charte graphique spécifique.

Un dernier exemple concerne le nommage des amphithéâtres. Les universités d'origine avaient des pratiques différentes en matière de noms d'amphithéâtres ou de salles prestigieuses : anciens et anciennes personnels, chercheuses et chercheurs de renom ou de simples lettres et chiffres. Au sein de l'Université de Lille, nous avons établi un diagnostic des différentes pratiques et mesuré ainsi la faible présence des femmes. Cela a donné lieu à un travail important de visibilité des femmes de l'université mais également de femmes célèbres au sein du projet « Université avec un grand Elles ».

Depuis la fusion, de nouveaux projets ont vu le jour et ont mobilisé toutes et tous les usagers et personnels pour la mise en œuvre d'une égalité structurelle.

Depuis la fusion, un développement d'actions transversales

Sensibilisation à la précarité menstruelle et au tabou des règles

Dès 2019, l'Université de Lille a distribué des protections périodiques gratuitement à l'ensemble de ses étudiantes. Désormais, toutes les personnes concernées peuvent trouver des protections jetables toute l'année sur l'ensemble des sites (centres de santé, MDE, etc.).

L'Université de Lille a également offert en novembre 2019 des protections durables (coupes menstruelles et serviettes lavables), plus écologiques et économiques, afin d'interroger des normes qui ne vont pourtant pas de soi (taxes roses, réappropriation de son corps et de son cycle, etc.). Cette distribution a été réitérée durant le confinement, notamment vis-à-vis des étudiantes précaires. Elle sera renouvelée pour toutes au dernier semestre de l'année 2020-21. Aux distributions de protections périodiques lavables et réutilisables s'ajoutent des ateliers de confection de ces protections grâce à des partenariats avec des associations de couture locales dans le cadre des ateliers de pratique écologique⁵.

Programme d'information, de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles

Pour lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), l'université propose aux salarié·e·s qui le souhaitent, aux membres des écoles doctorales et aux associations étudiantes de suivre une formation de prévention et de sensibilisation. La formation est désormais obligatoire pour toutes les associations souhaitant être agréées. Elle développe un programme de référent·e·s au sein des soirées et manifestations étudiantes. Elle a mis en place un dispositif de signalement et d'accompagnement des personnes qui entament une procédure au sein d'un dispositif original décrit dans l'axe 4 du présent plan.

Enfin l'Université de Lille a soutenu la création d'un MOOC sur les violences sexistes (<https://www.univ-lille.fr/mooc-vsst/>). Avec le soutien du Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, l'équipe de recherches en droit social de l'Université de Lille a ainsi développé un cours en ligne interdisciplinaire ouvert à toutes et tous visant à sensibiliser le plus large public sur ces thématiques, tout en contribuant à la formation des acteurs de l'entreprise. Grâce aux regards croisés d'universitaires et de professionnels (juristes,

⁵ <https://www.univ-lille.fr/egalitefemmeshommes/>

médecins, psychologues, inspecteurs du travail, représentants de la Police nationale et du Parquet, associations de victimes, Défenseur des droits, représentants du personnel, DRH, etc.), une information précise et scientifiquement reconnue est ainsi apportée au plus grand nombre.

Adoption d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Le 11 juillet 2019, une Charte pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes a été adoptée par le Conseil d'Administration de l'Université de Lille. Elle anticipait les obligations du présent plan, notamment en imposant une présentation annuelle dans les instances de l'université de l'état des lieux des situations des femmes et des hommes et les mesures correctives proposées⁶.

Déconstruction des stéréotypes de genre

L'Université de Lille met également en place différentes actions pour lutter contre les stéréotypes de genre et aider les étudiantes et lycéennes à se projeter dans d'autres domaines et d'autres rôles. Ainsi en est-il notamment du programme Informatique au féminin⁷, qui permet à des entreprises de soutenir les parcours universitaires d'étudiantes en Informatique et à des étudiantes de bénéficier d'un marrainage et de bourses d'études. Les femmes sont en effet sous-représentées dans ce secteur, plus particulièrement encore dans les Hauts-de-France (12,5% des étudiantes contre 15,5% au niveau national).

Il est nécessaire symétriquement de travailler à la déconstruction des stéréotypes de genre en direction des lycéens et étudiants à propos de métiers et professions massivement investis par les femmes (par exemple, orthophoniste).

Rendre plus visibles les femmes

Afin de favoriser la visibilité des femmes qui ont fait l'Université de Lille ou qui l'ont fait rayonner, les archivistes de l'université retracent depuis 2018, au sein du programme « Université avec un Grand Elles »⁸, les parcours des femmes qui ont fait l'Université de Lille : première femme à diriger une Unité de Formation et de Recherche (UFR), première enseignante d'une discipline, militante pour les droits des femmes, etc. Ces portraits ont fait l'objet d'une exposition itinérante et de documents de communication.

Afin que la mémoire de ces femmes reste à l'université, une action de nommage des amphithéâtres a eu lieu en 2020 et sera réitéré en 2021. Après Marie Curie, Marie-Louise Delwaulle, c'est Laurence Bloch, ancienne étudiante de l'Université de Lille qui a œuvré ensuite pour la parité sur les ondes radiophoniques, qui a inauguré un amphithéâtre à son nom en mars 2020. 15 autres femmes, dont Toni Morisson, Gisèle Halimi, Louise de Bettignies, Agnès Varda, ou encore la virologue et Prix Nobel de Médecine Françoise Barré-Sinoussi, donneront bientôt leur nom aux amphithéâtres de nos campus. Il est possible de suivre ces projets sur les réseaux sociaux grâce à l'hashtag #ULille_Elles.

Semaines et mois de l'égalité

Chaque année à l'occasion du 8 mars, journée internationale du droit des femmes, des actions et événements sont organisés afin de développer la culture de l'égalité.

En mars 2019, en partenariat avec le VDay, trois représentations des Monologues du Vagin d'Eve Ensler ont été organisées grâce à la participation d'une trentaine d'étudiantes et de personnelles. Ces représentations, qui ont attiré un public nombreux, se sont jouées à guichet fermé et ont permis d'associer l'ensemble de la communauté universitaire à la sensibilisation contre les violences⁹.

En mars 2019, une représentation de Conte à Rebours de Typhaine D. a aussi permis de réfléchir aux contes de notre enfance et aux messages conscients ou inconscients qu'ils renvoient aux femmes.

⁶https://www.univ-lille.fr/fileadmin/user_upload/illustrations/contenus/universite/%C3%A9galit%C3%A9_Femmes-hommes/2019-107_-_Approbation_charte_e%CC%81galite%CC%81_Femmes-Hommes.pdf

⁷<https://www.univ-lille.fr/partenaire-entreprise/simplifier-dans-la-vie-universitaire/soutenez-le-dispositif-informatique-au-feminin/>

⁸ <https://www.univ-lille.fr/universite-avec-un-grand-elles/>

⁹ https://www.univ-lille.fr/nc/actualites/detail-actualite/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=1516

En mars 2020, en partenariat avec Sophie Bourel, Mots Écrits a permis une lecture à voix haute de textes d'archives relatifs à l'évolution de la condition des femmes et des hommes au sein de l'Université de Lille au cours du temps¹⁰. D'autres représentations étaient prévues mais ont dû être annulées en raison du confinement liée à la crise sanitaire.

Écriture inclusive

En 2020 a été adoptée la systématisation des formules épiciques ou de l'écriture inclusive pour les supports de communication de l'Université de Lille. Ainsi par exemple, pour les journées portes ouvertes, où il est fait mention des étudiant·e·s¹¹. Un guide de l'écriture non discriminante et inclusive est en cours de rédaction, et un travail de fond sur les différentes pages de l'Université afin de systématiser l'emploi de l'écriture inclusive va être mené dans les prochains mois.

Accueil journées CPED - 14-15 novembre 2019

Les 14 et 15 novembre 2019, l'Université de Lille a accueilli les chargé·e·s de mission égalité des établissements publics français regroupés au sein de la Conférence Permanente des Chargés de Mission Égalité et Diversité.

¹⁰ https://www.univ-lille.fr/universite/luniversite-sengage/responsabilite-sociale/programme-evenements-egalite-femmes-hommes/stock-evenement-fh/detail-evenement/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=2085&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&hash=53f44786d8bece81fb743808332c4bf0

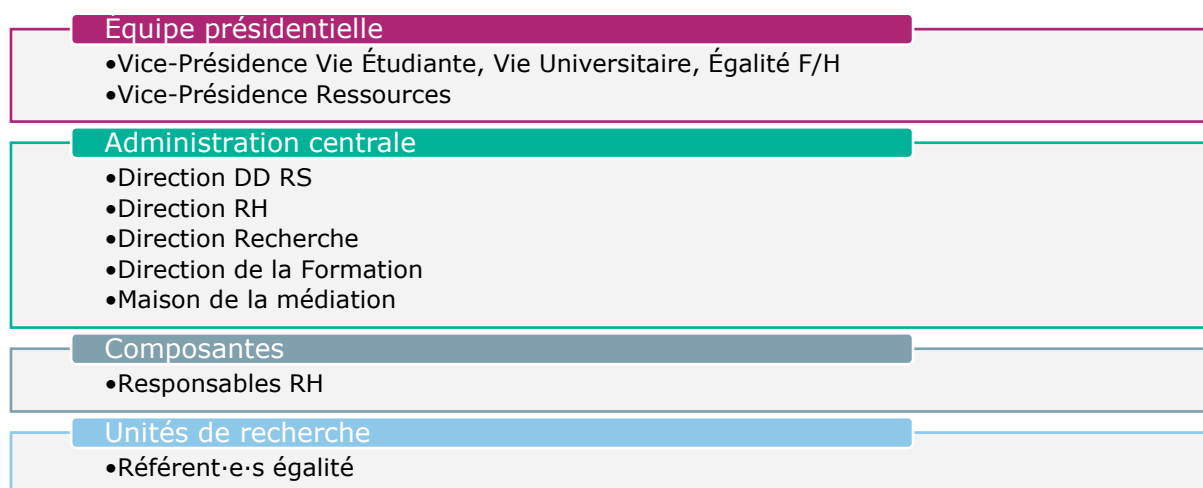
¹¹ <https://jpo.univ-lille.fr/>

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

La gouvernance des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes est actuellement transversale et sous l'égide de différentes vice-présidences et services référents. Pour ce qui est du volet politique, les vice-présidences Ressources (Georgette Dal) et Égalité Femmes Hommes (Sandrine Rousseau) sont les principales coordinatrices de la politique menée et du présent plan. Les services impliqués sont le Développement Durable et la Responsabilité Sociale d'un côté, les Ressources Humaines de l'autre. Il existe des référent·e·s égalité au sein des unités de recherche, parfois au sein des conseils de composante. Enfin les conseils et instances sont eux aussi en charge de la veille et la conception des politiques menées, du suivi de leurs effets. Cette responsabilité transversale devrait évoluer vers une gouvernance plus claire et stratégique articulée avec chacune des composantes et unités de recherche.

Situation actuelle / diagnostic

La gouvernance de la politique d'égalité est construite de cette manière :



Aujourd'hui, aucune instance ne réunit les différents acteurs et actrices de la politique égalité. Le présent plan d'égalité devrait permettre de formaliser la gouvernance et la coordination des différentes mesures et le déploiement dans les différentes unités ou composantes.

Mesures proposées

- Désignation d'un·e référent·e égalité par composante, par unité de recherche et par grande direction, et formation de ces personnes
- Constitution d'un réseau avec un·e animateur·trice
- Création d'un comité stratégique égalité composé de :
 - Animation : VP VE, VU, Egal et VP Ressources*
 - ✓ 1 représentant·e Direction RH
 - ✓ 1 représentant·e Direction DD RS
 - ✓ 1 représentant·e Direction de la recherche
 - ✓ 1 représentant·e Direction des formations
 - ✓ Les référent·e·s égalité de l'ensemble des composantes et écoles
 - ✓ Les référent·e·s égalité des unités de recherche
 - ✓ Les référent·e·s égalité des grandes directions
 - Se réunit chaque semestre pour faire le point de l'avancée du Plan Égalité Professionnelle
 - Prépare le bilan en vue du passage dans les instances

- Chaque année, passage du PEP devant les instances CT, CHSCT, CA

Le comité stratégique doit rendre compte au CA annuellement de ses actions et suivis.
Présentation annuelle aux commissions Recherche et CFVU en amont du vote du bilan du présent plan en CA.

L'équipe de direction de l'établissement devra être et rester paritaire (40/60).
Les équipes de direction de composantes devront respecter la proportion F/H de leur discipline.

Indicateurs de suivi

- Désignation effective d'un·e référent·e égalité par composante, par unité de recherche et par grande direction
- Constitution d'un réseau avec un·e animateur·trice au sein du pôle DDRS
- Création d'un comité stratégique égalité
- Composition de l'équipe de direction de l'université

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Situation actuelle / diagnostic

Au sujet des carrières, le diagnostic montre une situation inégalitaire héritée du passé. Si les indicateurs de promotion et de passage de corps semblent indiquer une situation en passe de se réduire, le rythme auquel cette réduction a lieu doit être accéléré. Par ailleurs, subsistent des points de blocage ou des moments d'arrêt des carrières qu'il convient d'étudier avec attention afin de faciliter les passages de corps pour les personnels, ou de cycles pour les étudiant·e·s, encore très inégalitaires.

Les carrières dans l'enseignement et la recherche

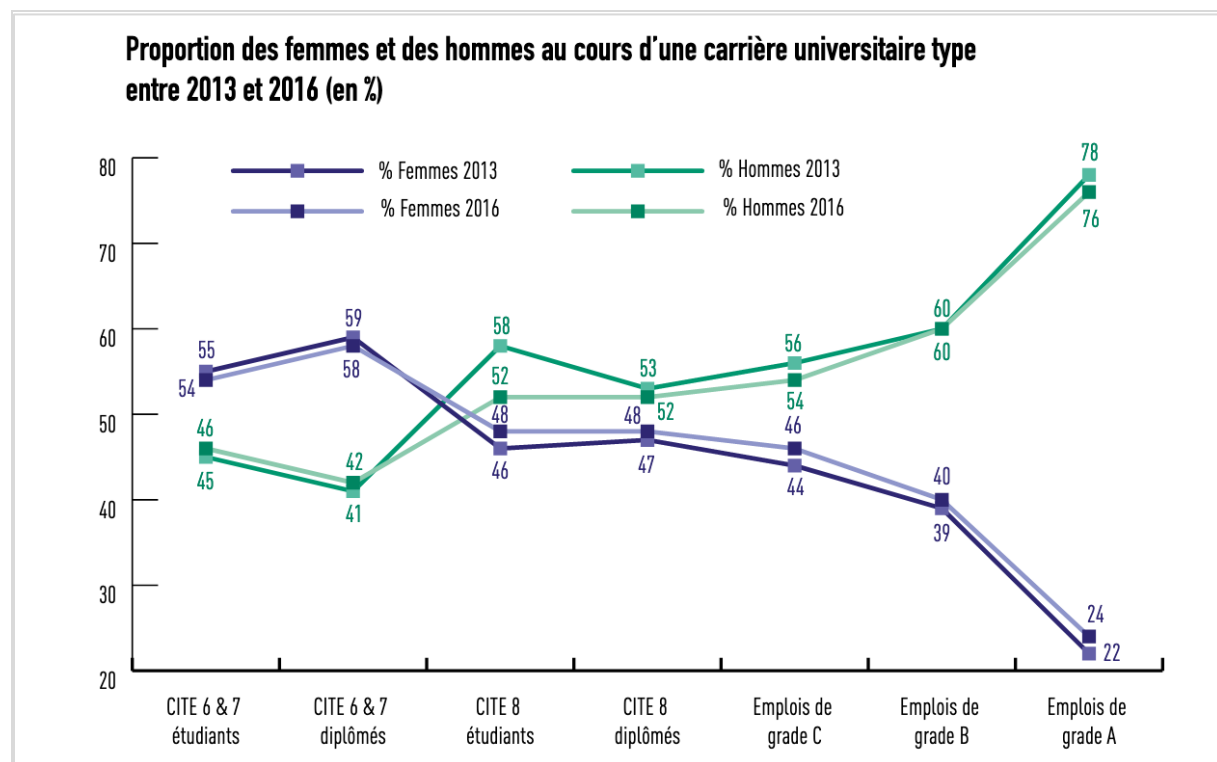
Les points de faiblesse

Un fort décrochage des femmes entre le M2 et le Doctorat.

À l'Université de Lille, le passage de M2 au Doctorat marque un décrochage de la présence des femmes. Des étudiantes de M2 peuvent certes aller faire leur doctorat dans un autre établissement. Toutefois, l'importance de ce décrochage dénote un moindre accès au doctorat dans notre établissement.

Pourcentage de femmes	M2 ¹²	Doctorat ¹³
	60%	48%

Ces données sont confortées par les données nationales issues du MESRI, qui indiquent également un fort décrochage entre M2 et Doctorat.



(Source : Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation, Vers l'égalité femmes-hommes ?, Chiffres clés, 2020, p. 14)

¹² Part des femmes inscrites en M2 toutes disciplines Université de Lille 15/01/2020

¹³ Part des femmes inscrites en Doctorat toutes disciplines confondues Université de Lille 15/01/2020

Un autre décrochage entre MCF et PU.

Au sein de l'Université de Lille, le pourcentage de femmes professeures des universités est très inférieur à celui de femmes maitresses de conférences. Un effet de pyramide des âges est sans doute à noter mais n'explique que très partiellement l'ampleur de la diminution.

Pourcentage de femmes	Doctorat ¹⁴	MCF ¹⁵	PU ¹⁶
	48%	44%	29%

Le décrochage est plus marqué encore entre le Doctorat et le statut de maitre de conférences praticien hospitalier (MCF PH), puis entre les corps de MCF PH et de PU PH.

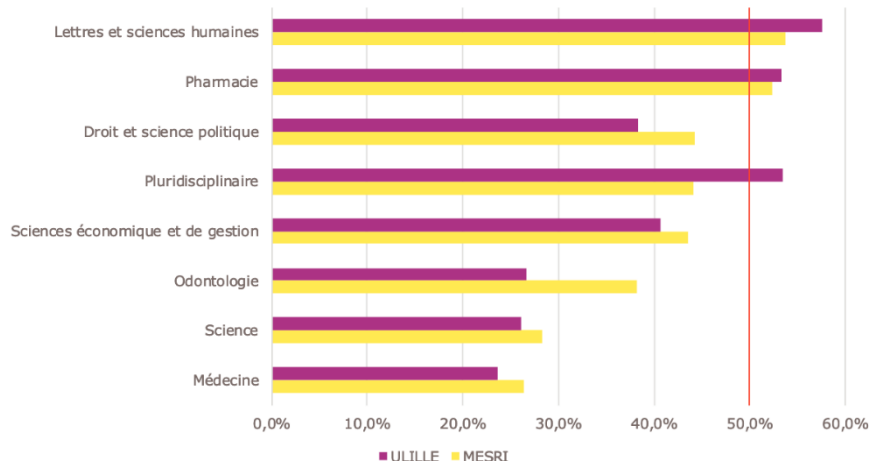
Pourcentage de femmes	Master ¹⁷	Doctorat ¹⁸	MCF PH ¹⁹	PU PH ²⁰
	60%	55%	37,6%	20%

Ces pourcentages sont stables entre 2018 et 2019.

Point de vigilance sur les enseignant·e·s-chercheur·euse·s associé·es.

La situation de l'Université de Lille par rapport aux données MESRI est très différente d'une discipline à l'autre.

Comparaison de la répartition des enseignants-chercheurs femmes par groupe de sections CNU entre ULille et MESRI



*sont uniquement pris en compte pour le MESRI les CNU présentes à ULille.

(Source: Rapport situation comparée 2017 MESRI)

La proportion de femmes est plus importante dans notre établissement qu'en moyenne en France en Lettres et Sciences Humaines, en Pluridisciplinaire et légèrement en pharmacie.

La proportion de femmes est moins importante dans notre établissement qu'en moyenne en France en Droit et Science Politique, en Sciences Économique et de Gestion, Odontologie, Science et Médecine.

¹⁴ Part des femmes inscrites en Doctorat toutes disciplines confondues à l'Université de Lille au 15/01/2020

¹⁵ Part des femmes MCF, rapport de situation comparée 2019

¹⁶ Part des femmes PU, rapport de situation comparée 2019

¹⁷ Part des femmes inscrites en M2 santé Université de Lille au 15/01/2020

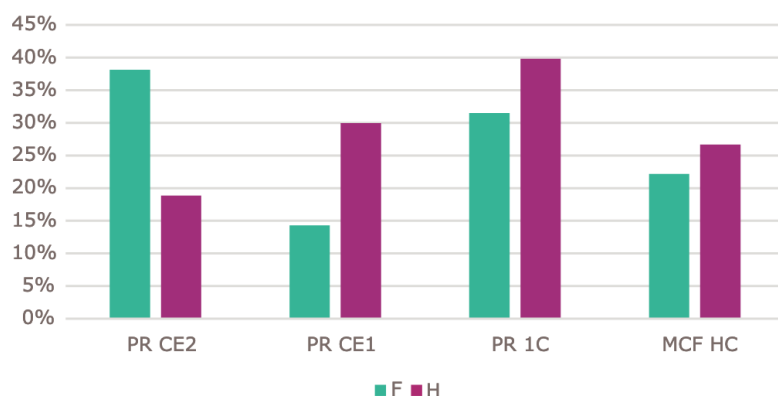
¹⁸ Part des femmes inscrites en Doctorat santé Université de Lille au 15/01/2020

¹⁹ Part des femmes MCF PH, rapport de situation comparée 2019

²⁰ Part des femmes PU PH, rapport de situation comparée 2019

Une moindre proportion de femmes dans les candidatures aux promotions chez les enseignant·e·s-chercheur·euse·s.

Part des candidats sur les promouvables par sexe



Note de lecture: Au titre de l'établissement, 32% des femmes promouvables au grade de PR 1C ont candidaté

En 2019 à l'Université de Lille, les hommes promouvables sont plus souvent candidats à la promotion que les femmes, à l'exception de l'accès au deuxième échelon de la classe exceptionnelle du corps des professeurs, ce qui constitue un changement par rapport à 2018.

Une moindre participation des femmes aux dispositifs visant à développer sa recherche (CRCT, délégations)

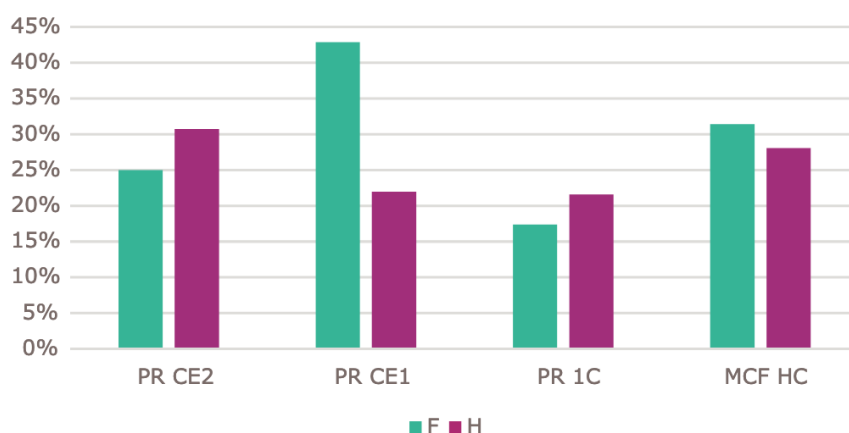
CRCT		DELEGATION		TOTAL en %age	
F	H	F	H	F	H
26	28	36	73	38%	62%

Source : RSC 2019

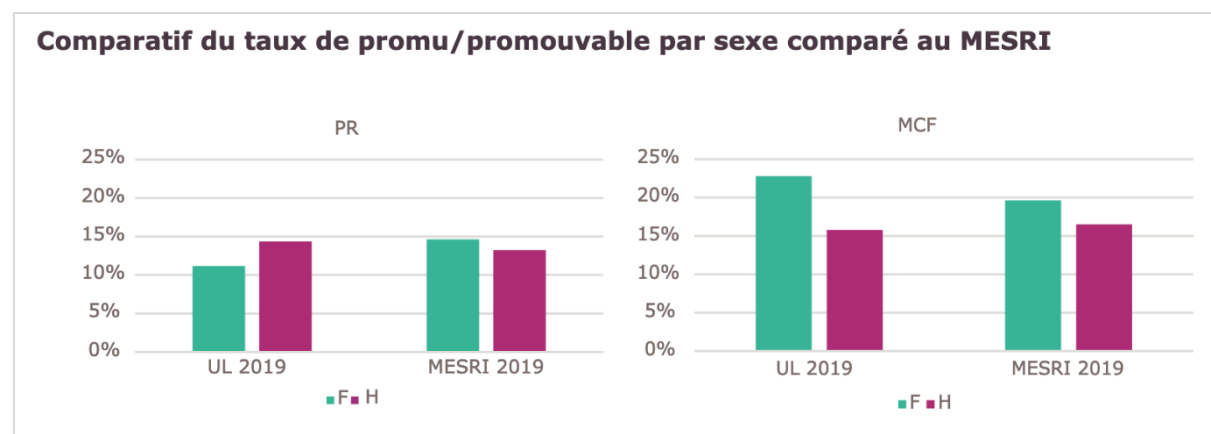
Les points positifs

À l'Université de Lille, la procédure d'avancement phase locale au sein du corps des Maitres et Maitresses de Conférences et des Professeur·e·s d'université corrige toutefois une partie des biais de genre.

Part des promus sur les candidats par sexe

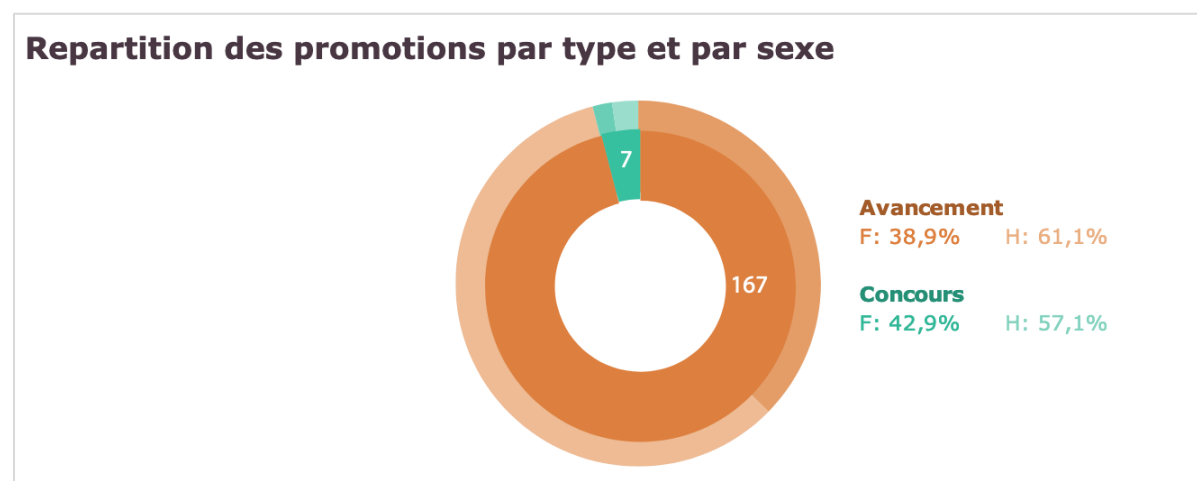


Source : Bilan Social 2019, p26



Les carrières des enseignant·e·s-chercheur·euse·s

Des avancements qui ne correspondent pas au vivier



En 2019, à l'Université de Lille, parmi les personnes ayant bénéficié d'un avancement, 38,9% sont des femmes (RSC 2019, p. 25) alors que 46,7 % des enseignant·e·s sont des femmes (RSC 2019, p. 6).

Une moindre candidature des femmes promouvables

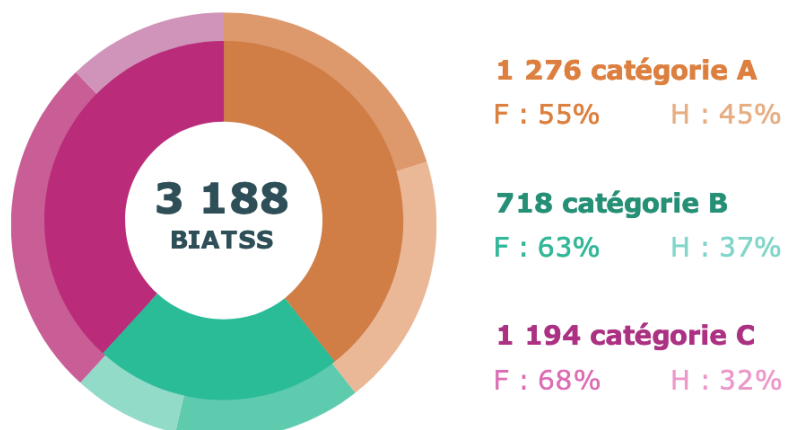
On observe une surreprésentation des hommes au niveau de la phase nationale d'avancement au sein des corps des MCF et PU hors université. Mais l'Université n'a pas de prise dessus.

Les carrières des personnels BIATSS

Points négatifs

Plus on avance en catégorie, moins la proportion de femmes est importante. On observe néanmoins que, pour ce qui concerne la catégorie A, les femmes occupent 51% des emplois (contre 68 et 63%, pour, respectivement, les catégories C et B).

Répartition des personnels BIATSS par catégorie

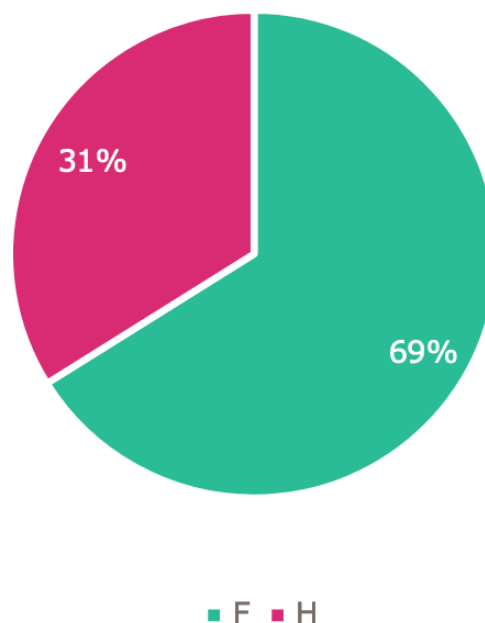


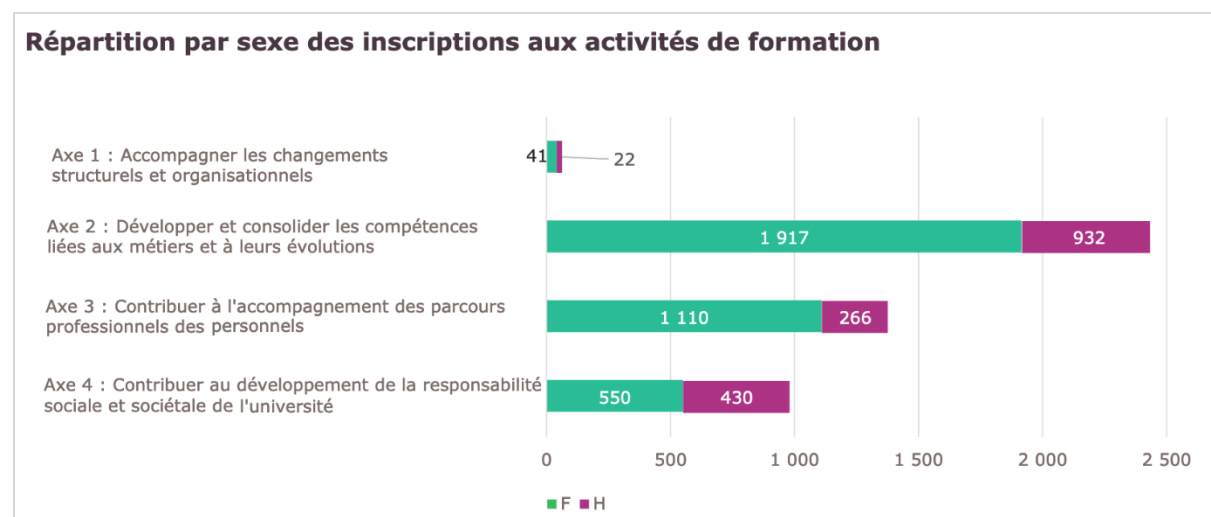
Même si en regard des chiffres nationaux, l'Université de Lille est plus égalitaire.
À noter une surreprésentation des femmes dans les sorties définitives de personnels BIATSS.

Une question relative aux formations

Une moindre participation des hommes aux actions de formation et d'accompagnement des parcours professionnels.

Répartition par sexe des activités de formation





Les femmes sont par ailleurs deux fois plus nombreuses que les hommes à choisir des formations sur le thème « Développer et consolider les compétences liées aux métiers et à leurs évolutions ».

Points positifs

Parmi les personnels BIATSS, femmes comme hommes candidatent à la promotion lorsqu'ils et elles sont promouvables, les femmes ont même tendance à davantage candidater.

Il n'y a par ailleurs pas de biais observés parmi les promotions.

Mesures proposées

Carrières des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s

- Plan d'actions pour favoriser l'accès des femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement, étude sur les motivations).
- Diagnostic genré, effectué par les Écoles Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des suivis du déroulement des thèses et des soutenances.
- Recommandation aux futurs encadrant·e·s, avec en amont une information et sensibilisation aux directions d'unité de recherche, via la réunion des directrices et directeurs d'unité et les ED.
- Systématisation des données genrées sur les programmes financés I Site.
- Bilan des portages de projets de recherche chaque année devant la commission recherche.
- Convention avec le CHU sur l'égalité dans les carrières des MCF PH et PU PH.
- Communication particulière sur la population des promouvables femmes enseignantes, MCF et PU en amont de la campagne annuelle d'avancement.
- Entretiens de déroulement de carrière coordonnés par le ou la directrice d'unité en direction des MCF et PU tous les 5 ans pour faire le point sur les évolutions envisageables.
- Création d'un support (guide ou vidéo) de lutte contre les stéréotypes de genre dans la recherche spécifique à notre établissement avec les personnes de notre université.
- Lorsque la parité (60/40) n'est pas respectée dans le dépôt des projets de recherche devant être validés en commission recherche, justification par lettre annexée demandée au porteur.
- Lorsqu'un poste de PU est mis au concours, envoi systématique d'un courrier signé du président ou de la présidente de l'université au président ou à la présidente du comité de sélection

rappelant l'objectif d'atteindre l'égalité numérique entre les femmes et les hommes dans ce corps.

- La direction des relations humaines fournit aux président·e·s et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :
 - ✓ Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline.
 - ✓ Les données sexuées sur les enseignant·e·s-chercheur·euse·s au sein de l'établissement.
 - ✓ L'historique des recrutements au sein de la composante et de l'unité de recherche concerné par le recrutement sur les 5 dernières années.
 - ✓ Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir.
 - ✓ Les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner.
- Quand plusieurs postes sont mis au concours la même année dans une même discipline, possibilité de prévoir un seul comité de sélection afin de favoriser le recrutement de femmes et d'hommes.
- Formation aux stéréotypes de genre des membres des comités de sélection, ainsi que des directeurs et directrices d'écoles doctorales²¹.
- Mise en place d'un dispositif spécifique à destination des femmes volontaires d'accompagnement à l'HDR, aux demandes de délégations et aux CRCT en lien avec les Écoles Doctorales.
- Accompagnement de type « mentoring » pour les femmes volontaires vers l'évolution de carrière.
- À dossiers équivalents, favoriser l'avancement des femmes au niveau de la phase locale afin de corriger la tendance observée à la phase nationale, en particulier dans le corps des professeurs.
- Analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives.

Carrières des personnels BIATSS

- Production d'une étude sur les sorties définitives visant à en comprendre les raisons.
- Recherche sur les biais de carrière, les pénibilités et les répartitions genrées des emplois BIATSS.
- Formation et information des jurys de recrutement aux données genrées sur le métier.
- Formation des directeurs et directrices de service et des responsables administratifs et administratives de composante aux stéréotypes de genre.

²¹ NOR : ESRS2014504C
circulaire du 18-6-2020
MESRI - DGESIP A1-5 DGRH
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

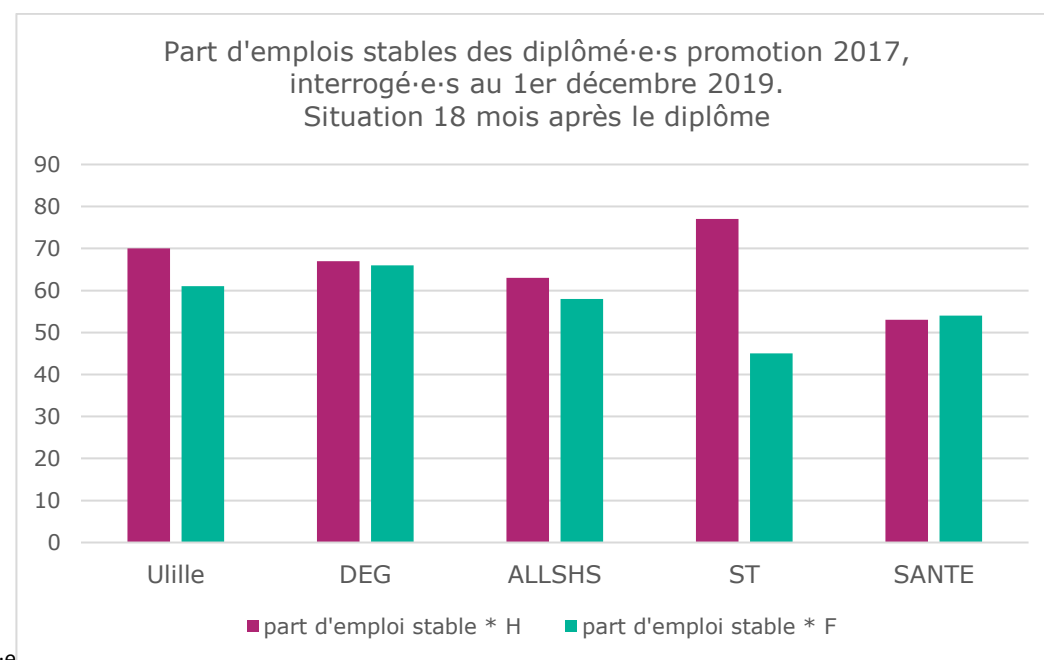
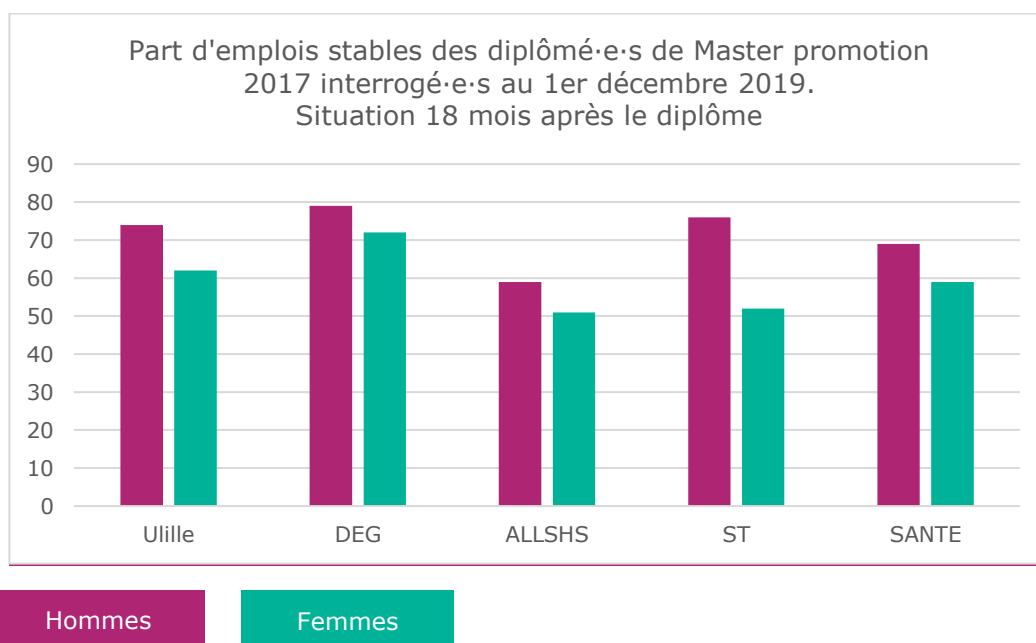
Axe 3 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Étudiant·e·s

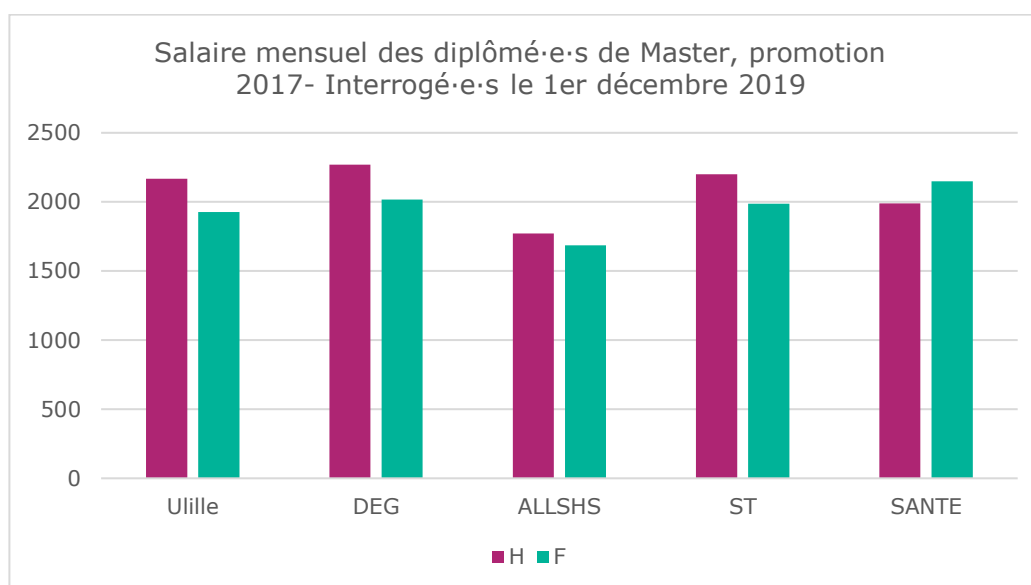
Situation actuelle / Diagnostic

Les données de l'Observatoire de la Direction des Formations (ODIF) de l'université témoignent d'une différence notable entre hommes et femmes en sortie d'études.

Situation dans l'emploi 30 mois après l'obtention du diplôme



Salaire mensuel moyen 30 mois après l'obtention du diplôme



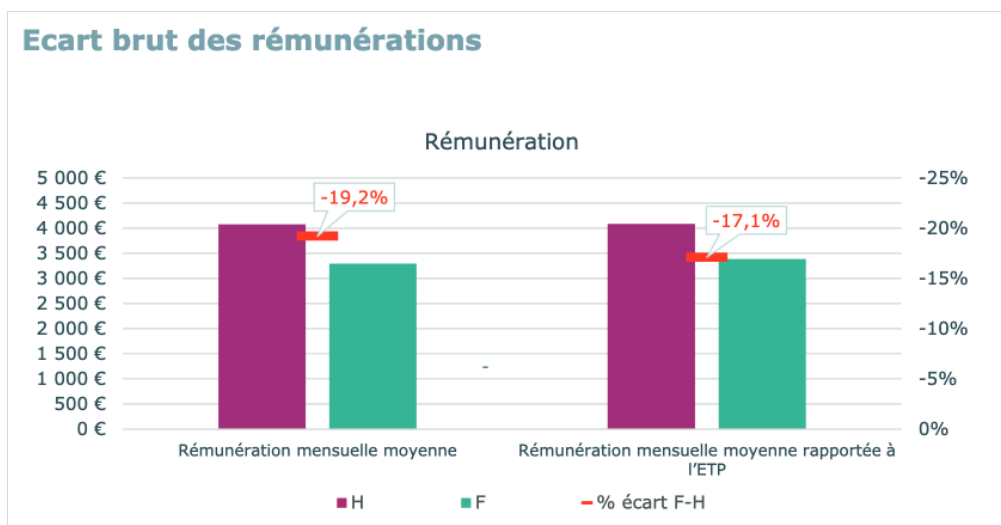
Salaire moyen en euros, 30 mois après l'obtention du Master, promotion 2017, interrogée le 1^{er} décembre 2019, ODIF.

Master	H	F	Différence H/F
ULille	2167	1926	241
DEG	2270	2018	252
ALLSHS	1772	1687	85
ST	2200	1987	213
Santé	1990	2148	-158

Salaire moyen en euros, 30 mois après l'obtention d'une Licence Professionnelle, promotion 2017, interrogée le 1^{er} décembre 2019, ODIF.

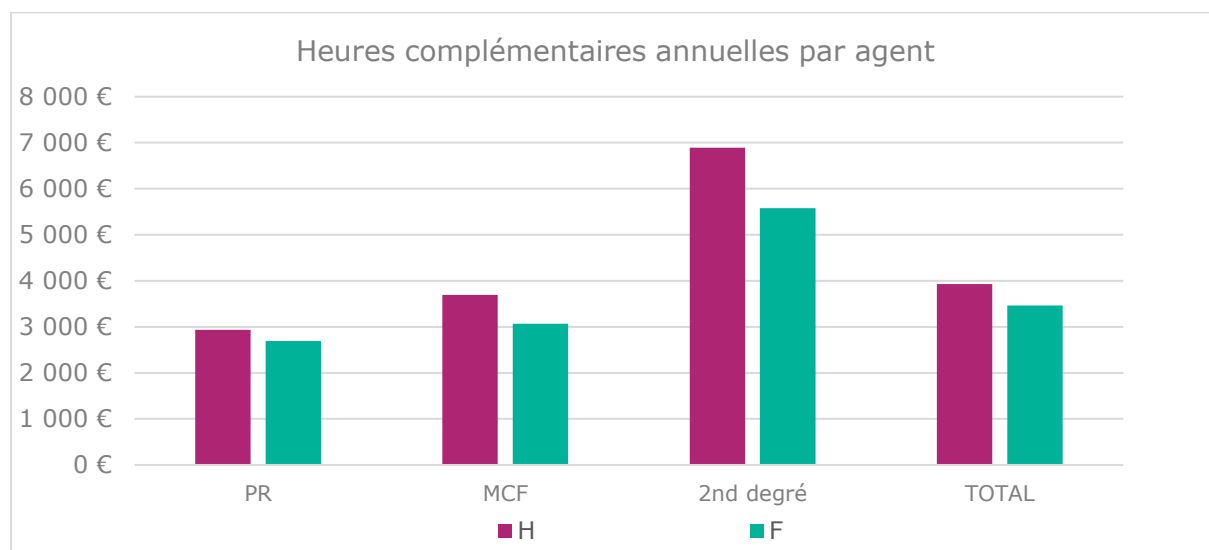
Licence pro.	H	F	Différence H/F
ULille	1816	1625	191
DEG	21758	1730	28
ALLSHS	1733	1620	113
ST	1850	1633	217
Santé	1550	1488	62

Écart brut de rémunération tous personnels confondus



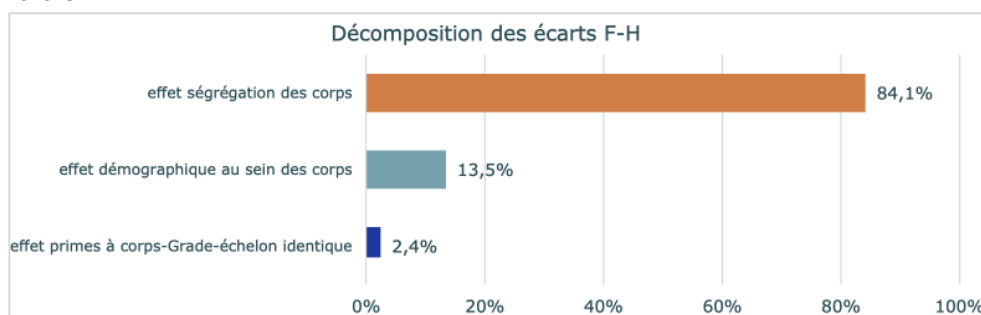
Interprétation des résultats : tous statuts confondus, les femmes gagnent 19,2% de moins que les hommes. Si on lisse l'effet du temps partiel, cet écart est ramené à 17,1%.

Cela représente une différence de salaire de 783 euros bruts par mois
Pour les personnels qui y sont éligibles, la différence se creuse avec les heures complémentaires

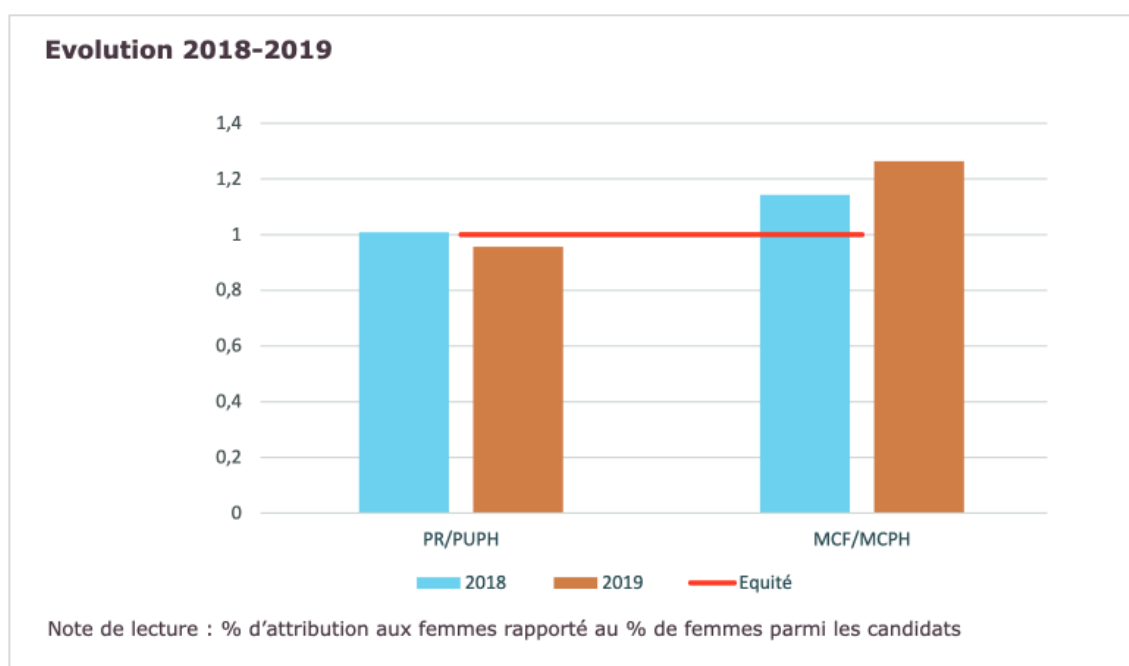


D'où viennent les écarts ?

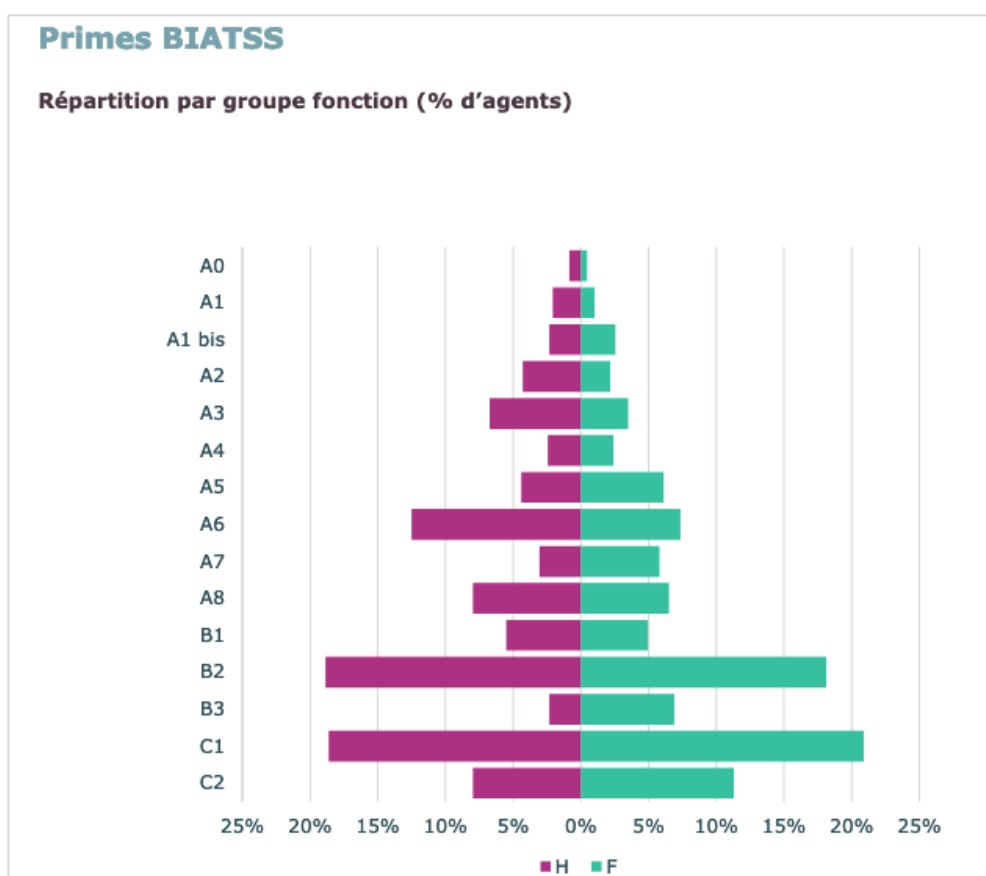
L'essentiel de la différence tient dans une différence de corps, un effet prime est toutefois présent bien que faible.



Sur la population des enseignant·e·s chercheur·euse·s



Sur la population Biatss



Points positifs

Les primes accordées par l'établissement n'aggravent pas les inégalités, elles sont respectueuses des équilibres globalement, elles peuvent compenser légèrement les inégalités même si, pour certaines catégories plus précises, le constat peut être un peu différent.

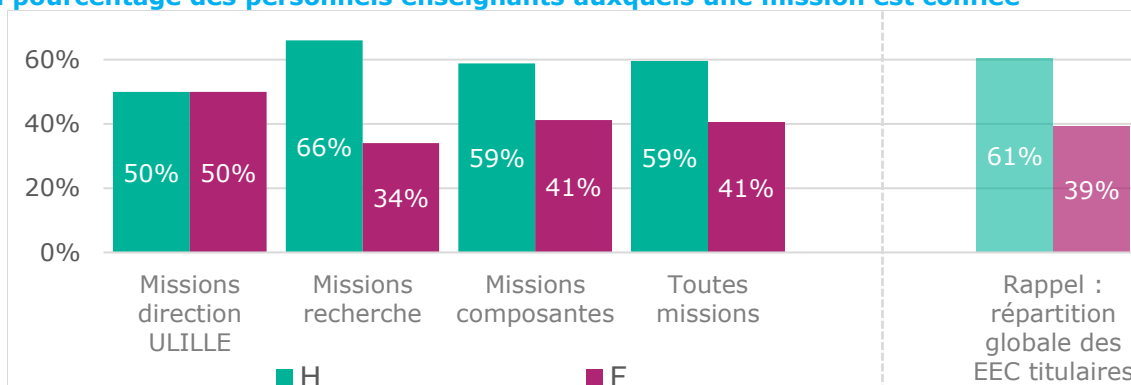
Points négatifs

Un effet de corps et donc une rigidité.

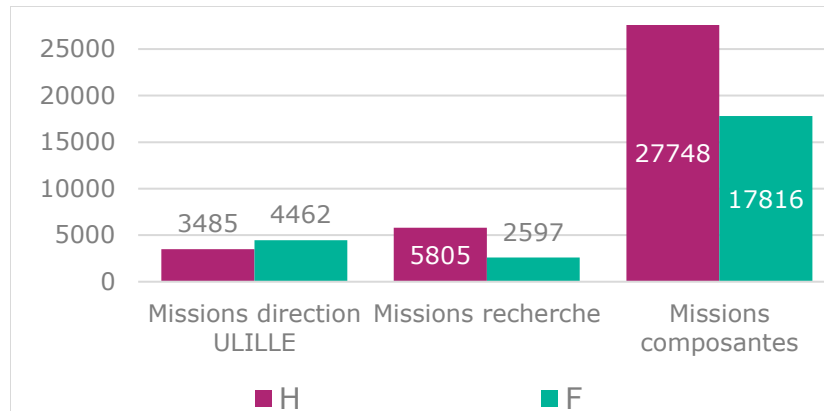
Quelles primes ou heures au titre du référentiel des équivalences horaires pour les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s ? Pour des missions de recherche ou des missions pédagogiques ?

Responsabilités pédagogiques et recherche

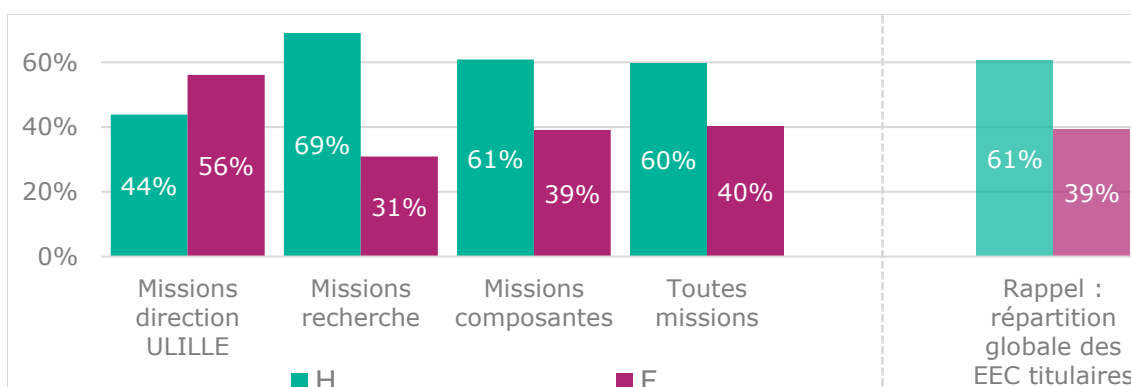
En pourcentage des personnels enseignants auxquels une mission est confiée



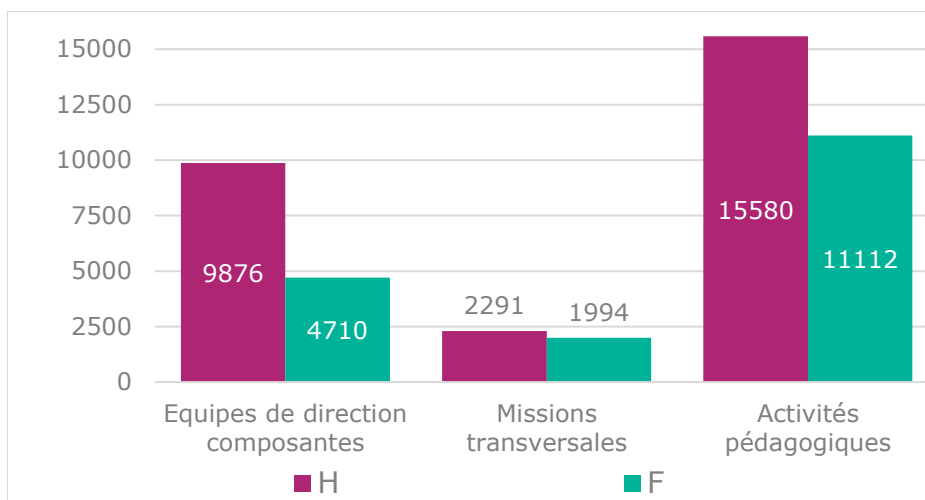
En volume des missions en HTD



En pourcentage des HTD attribuées



En volume des missions en HTD



L'attribution des missions liées aux activités pédagogiques et des missions transversales des composantes est en faveur des femmes, si l'on compare sa répartition à celle de l'ensemble de la population des EEC.

En revanche, la composition des équipes de direction des composantes est plus masculinisée que ne l'est la population globale des EEC.

La surreprésentation des hommes dans la composition des équipes de direction des composantes est encore davantage marquée lorsque l'on observe les volumes d'HTD attribués pour ces missions. Les volumes des missions liées aux activités pédagogiques et des missions transversales restent relativement comparables à la répartition en nombre d'EEC.

Mesures proposées

Pour les étudiant·e·s

- Formations à la négociation salariale pour hommes et femmes et sur demande en non-mixité
- Mise en place de séances de coaching en non-mixité.
- Organisation de journées d'étude avec les entreprises de la région sur la question de l'égalité.
- Information des étudiants et des étudiantes filière par filière des salaires moyens de sortie H/F ainsi que des postes occupés par les promotions précédentes.

Pour les personnels

- Pour le changement de grades et de corps, cf. les propositions de la partie « carrières ».
- Pour les primes ou heures au titre du référentiel des équivalences horaires :
 - ✓ Vérifier à chaque campagne les répartitions genrées des primes et de leur montant
 - ✓ Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes
 - ✓ Faire un bilan genré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre hommes et femmes.
- Publiciser les écarts de responsabilités et échanger avec les directions de composantes.
- Idem avec les directions d'unités de recherche.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant suivi les formations à la négociation salariale.
- Nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant suivi les séances de coaching.
- Mise en place d'une journée d'étude et d'un plan d'actions.
- Proportion d'étudiantes et d'étudiants ayant été informés des conditions salariales de sortie.
- Proportion F/H des primes ou heures référentiel pour responsabilités pédagogiques.
- Proportion F/H des primes ou heures référentiel pour responsabilités de recherche.
- Montant et écart des primes distribuées aux femmes et aux hommes.

Axe 4 Mieux accompagner les situations de maternité, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

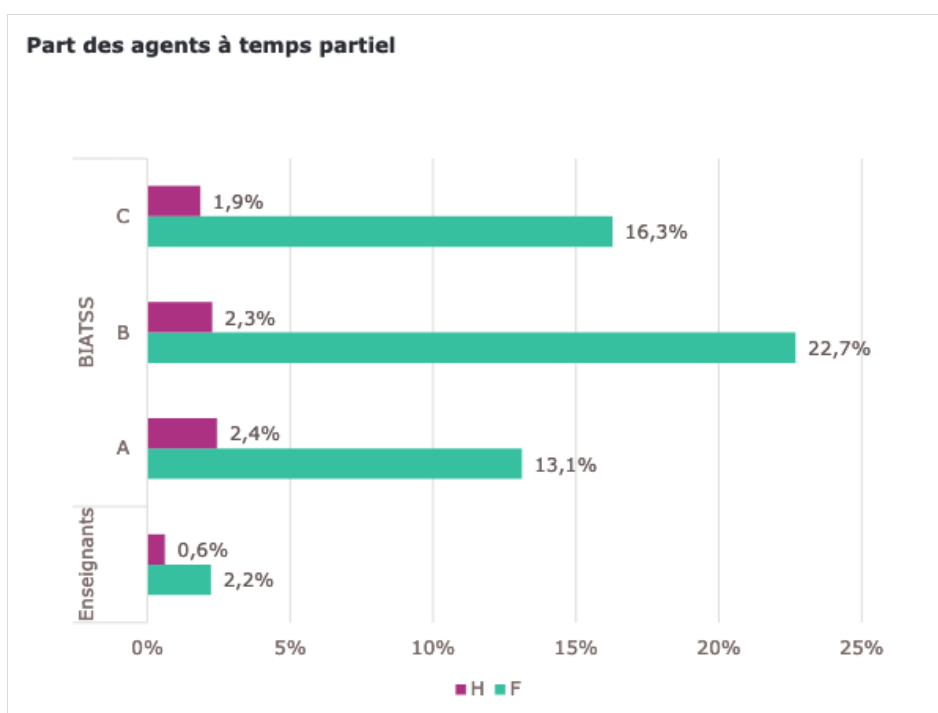
Cet axe se sépare en deux grands thèmes relativement à la question de la parentalité. Le premier est relatif aux temps de travail et de non-travail, le second à l'accompagnement des parents de jeunes enfants.

Temps de travail et de non-travail

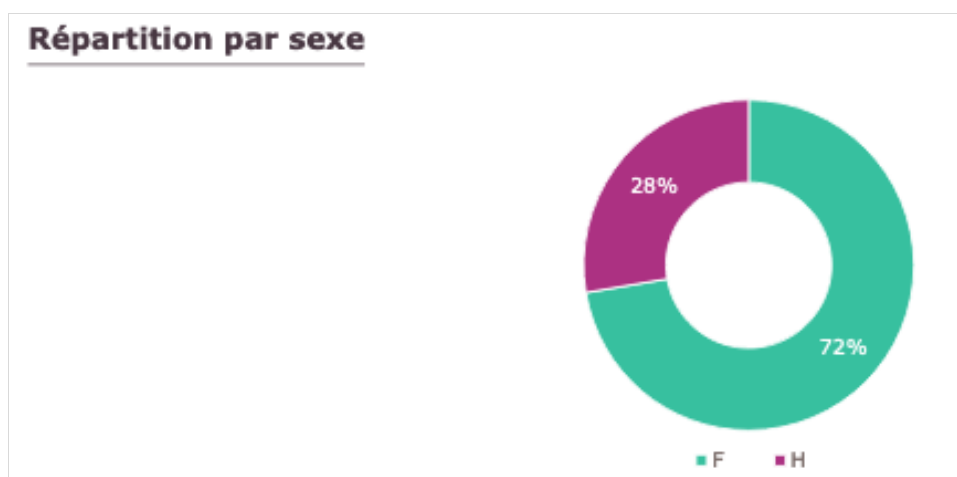
Situation actuelle / diagnostic

Les femmes représentent l'essentiel des personnels à temps partiel (93,3%). Si, dans l'Université de Lille, l'immense majorité, voire la totalité, des temps partiels est le résultat d'un choix des personnes concernées, elles révèlent une question sur le partage des tâches parentales. L'Université de Lille peut agir pour faciliter l'articulation travail/non-travail des parents hommes comme femmes et adresser des messages non genrés aux jeunes parents.

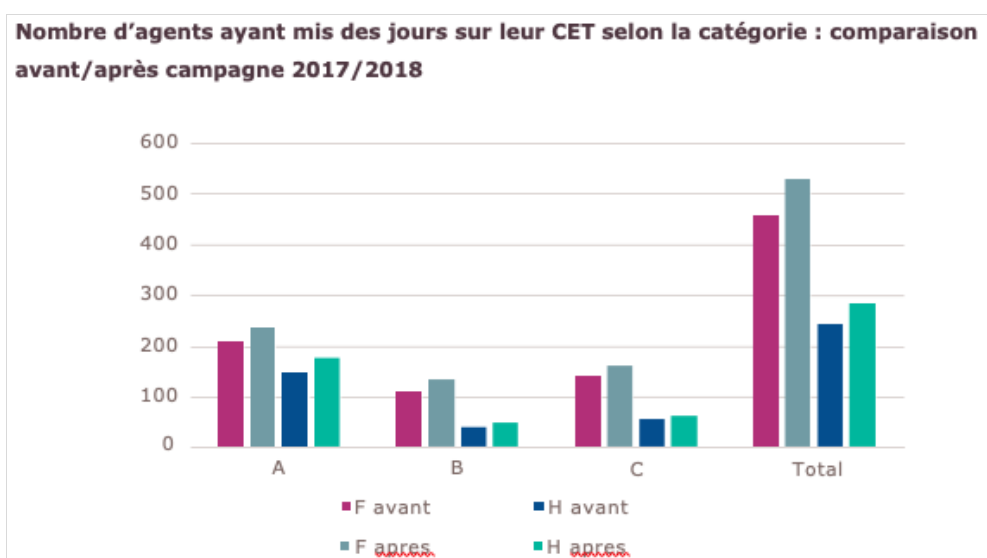
Part des agent·e·s à temps partiel



En 2019, parmi les personnels BIATSS, les femmes sont également surreprésentées parmi les personnes ayant demandé un aménagement pour pouvoir bénéficier du télétravail.



Il existe une forme de contradiction entre les demandes de temps partiel et le nombre de jours déposés sur les comptes épargne-temps des femmes de l'établissement.



Mesures proposées

- Droit à la déconnection : adoption et mise en œuvre d'une charte.
- Éviter les réunions se terminant après 18h.
- Edition d'un Guide du télétravail.
- Valorisation de « rôles modèles » d'hommes et de femmes dans des organisations du travail différent.
- Information non genrée sur les possibilités offertes en matière d'aménagement du temps de travail.
- Neutralisation des biais concernant les effets du temps partiel dans les promotions.

Situation des parents ou futurs parents

Aspects à étudier

Le congé maternité est un moment-clé dans la carrière. Il peut être l'occasion d'un décrochage en matière de recherche ou de temps de travail. Garantir un bon retour de congés paternité suppose de son côté de penser une organisation du travail pendant et après.

Le congé paternité ou congé pour accueil d'enfant devrait pouvoir être pris systématiquement. Pour le moment, nous n'avons pas les moyens de savoir avec précision qui va devenir parent. Toutefois, à compter de juillet 2021, sur les 28 jours prévus par la loi, sept jours devront obligatoirement être pris par les pères.

Les femmes bien plus que les hommes posent des jours pour enfants malades. Sur l'année 2018, 30% des femmes personnels de l'université ont déposé au moins une demi-journée pour enfant malade, contre 13% des hommes personnels.

Points positifs

L'Université de Lille met à disposition des places de crèches, au sein de deux crèches situées sur les campus Pont-de-Bois et Cité Scientifique pour les jeunes parents. Ces places sont ouvertes aux étudiant·e·s comme aux personnels. Combien de places pour combien de parents ?

Pour les enfants plus grands, un centre de loisirs est ouvert durant les vacances scolaires aux enfants des personnels sur le site de l'université, campus Cité Scientifique.

Mesures proposées

- Remplacement systématique des personnes qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants.
- Prolongation des contrats doctoraux et post-doctoraux des temps de congés pour naissance.
- Communication large auprès des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s titulaires sur la possibilité de demander à bénéficier, après un congé de maternité ou un congé parental, d'un CRCT (Congé de Recherche ou de Conversion Thématique) ou d'un CPP (Congé pour Projet Pédagogique) d'une durée de six mois.
- Incitation à prendre les congés paternité et enfants malades.
- Conception d'un guide « jeune parent », permettant de lister toutes les possibilités offertes aux jeunes parents en terme d'aménagement de temps de travail, de prise de congés, de jours enfants malades, de places en crèche, etc.
- Mise en place de salles d'allaitement et d'accueil de parents avec aménagements nécessaires pour pouvoir accueillir son enfant sur des pauses de cours ou de travail.
- Proposition systématique d'heures allaitement.

Axe 5 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles a débuté avec la mise en place d'une cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel dès 2005. Ce dispositif n'a cessé de se renforcer depuis dans l'Université de Lille.

Diagnostic / état des lieux

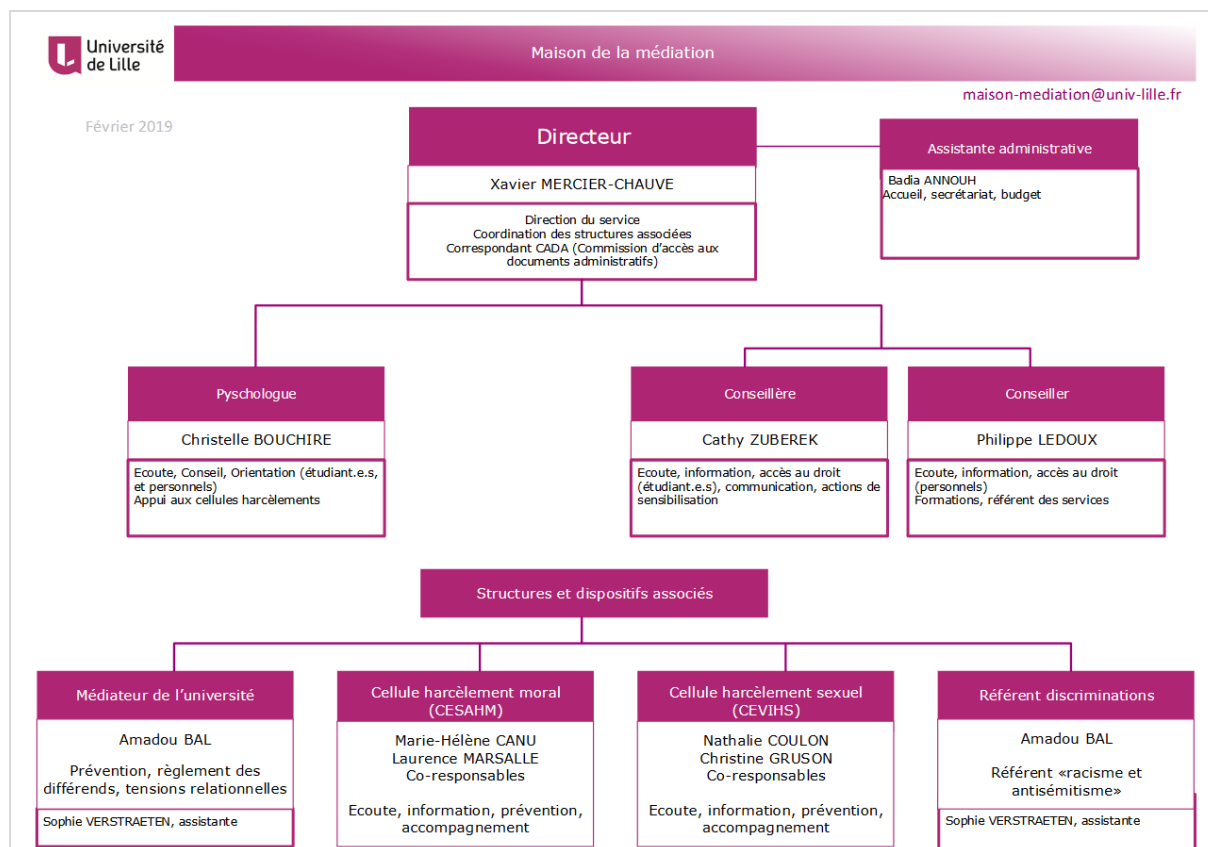
Maison de la médiation et dispositifs associés

Issu de la réflexion en 2015 du groupe de travail des affaires juridiques et institutionnelles mis en place dans la perspective de la fusion des trois universités lilloises, le projet de création de la Maison de la Médiation, ouverte aux personnels et étudiant·e·s, a été validé par délibération des trois conseils d'administration réunis le 5 septembre 2016.

Le projet de service définitif a été soumis à la direction de l'université en septembre 2017 pour une mise en place effective le 1er janvier 2018 située au siège de la nouvelle université fusionnée à Lille.

Après consultation des instances représentatives, et notamment la présentation du service devant le CHSCT du 29 novembre 2018, le conseil d'administration a intégré dans le règlement intérieur de l'université de Lille un chapitre consacré à la Médiation (délibération du 14 mars 2019 / CA-2019-036)²².

²² Par délibération du conseil d'administration, ont été annexés au règlement intérieur de l'université les règlements des deux cellules d'écoute spécialisées dans l'accompagnement des victimes et des témoins de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. Comme les dispositifs associés (CESAHM, CEVIHS et médiateur-référent discriminations), la Maison de la Médiation est actuellement placée sous la responsabilité du président de l'université. Le service travaille en étroite relation avec la vice-présidente chargée de la vie étudiante/vie de campus/égalité/référente CEVIHS, la vice-présidente chargée des ressources/référente CESAHM, la vice-présidente université citoyenne et la conseillère du président en charge des affaires institutionnelles et juridiques/référente déontologue et laïcité.



Une campagne d'affichage relative à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles a été déployée au cours de l'année universitaire 2018-2019 (bulles de dialogues sur le viol, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral), et régulièrement diffusée depuis auprès de services, composantes et unités de recherche en appui d'interventions ou d'échanges d'informations.

L'une des missions de la Maison de la Médiation est de contribuer, en partenariat avec les autres acteurs de l'université, à des actions de prévention et de sensibilisation dans les domaines relevant de son champ d'intervention. Elle a établi à cet effet des flyers, affiches et plaquettes, reprenant notamment le cadre juridique relatif aux droits des femmes, aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement et aux discriminations.

À chaque rentrée, les plaquettes et affiches sont adressées aux services et composantes pour diffusion et mise en ligne sur leurs espaces numériques. La Maison de la Médiation intervient aussi sur différents sites pour présenter ses missions et celles des dispositifs qui lui sont associés. Ainsi des présentations sont réalisées auprès des agents de faculté, des responsables de départements et de laboratoires ainsi qu'auprès des étudiant.e.s de composantes.

La Maison de la Médiation participe à de nombreux groupes de travail, comités et commissions tels que : le groupe de travail sur la charte égalité, le groupe de travail sur les RPS, le groupe de travail « Université à votre écoute », la coordination de lutte contre les discriminations, la commission « Prénoms usuels », la commission de sélection des projets présentés dans le cadre des semaines égalité, la commission de sélection des candidatures aux cellules harcèlement, le groupe de travail signalements des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes...

Dans le cadre de l'Université de Lille, créée au 1er janvier 2018, les cellules d'écoutes spécialisées dans l'accompagnement des situations de harcèlement des anciennes universités Lille SHS et Lille ST ont été maintenues pour assurer la continuité du service pendant la phase transitoire. Les cellules ont été reconduites et renouvelées en janvier 2020.

La CEVIHS (ex-Lille SHS) continue de traiter les situations de harcèlement sexuel, la CESAHM (nouvelle appellation de la Cellule de prévention et de conseil contre les harcèlements ex-Lille ST) s'étant spécialisée dans le suivi des cas de harcèlement moral.

Nouveau dispositif en 2020-2021

Recueil et traitement des signalements des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes au sein de l'université de Lille.

Conformément au nouvel article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et en application 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, l'université de Lille a mis en œuvre la procédure suivante.

Ce dispositif réglementaire, qui s'applique aux agents de la fonction publique et a été étendu aux étudiant·e·s de l'université, comporte :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les personnes s'estimant victimes ou ayant été témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Une procédure d'orientation des personnes s'estimant victimes ou ayant été témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

L'objectif de ce dispositif est la prise en charge globale et efficace des situations dans un délai raisonnable.

Formations et sensibilisation à destination des étudiant·e·s

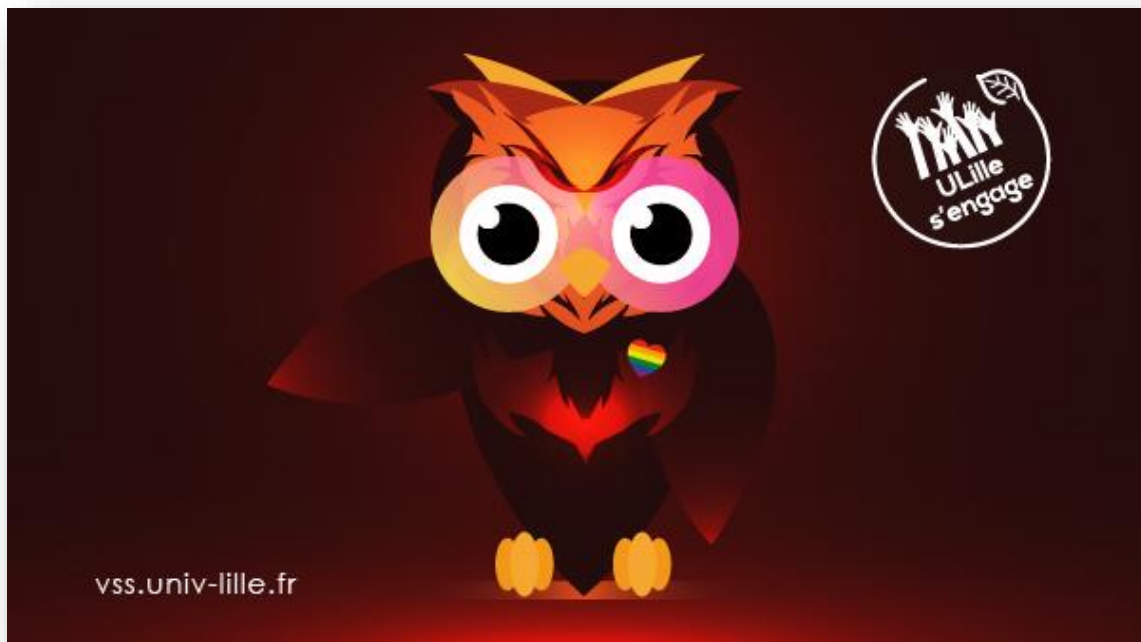
Existence d'une charte d'agrément des associations étudiantes²³ obligeant les associations souhaitant bénéficier des services de l'université à suivre une formation de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Formation des écoles doctorales.

Mise en place du dispositif « Référent·e soirées étudiantes »

Conception d'un logo identifié afin de donner de la visibilité à l'ensemble des actions de lutte contre les discriminations.

²³https://www.univ-lille.fr/fileadmin/user_upload/docs_pdf_autre/Vie_du_campus/Vie_%C3%A9tudiante/Charte_des_associations-sept_2019.pdf



Mesures proposées

- Développement et soutien des recherches permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles au travail.
- Formation de l'ensemble des managers à la lutte contre les agissements et VSS.
- Formation des Écoles Doctorales (docteur·e·s et directeur·trice·s) à la lutte contre les VSS.
- Déploiement des référent·e·s soirées dans l'ensemble des soirées étudiantes.
- Insertion dans les formations de Management d'un module lutte contre les VSS.
- Sensibilisation des étudiant·e·s aux formations sur les agissements et VSS.
- Définition d'un délai de réponse à un signalement.
- Réponse systématique aux signalements via le registre SST – cellule de signalement.
- Information systématique du risque maximal encouru.

Annexe

Présentation de la procédure de traitement des signalements à l'Université de Lille

La Maison de la médiation assure la coordination administrative de l'ensemble du dispositif de signalement. Pour chaque situation, un coordinateur ou une coordinatrice identifié.e sera chargé.e du suivi du dossier et sera le contact privilégié de l'auteur.e du signalement pendant toute la procédure.

Première étape : Examen de recevabilité du signalement

Le coordinateur ou la coordinatrice accuse réception du signalement et fait part, le cas échéant, des éléments à apporter pour compléter le dossier.

La Maison de la médiation examine l'ensemble des éléments produits et qualifie les faits afin de vérifier qu'ils sont bien constitutifs d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes dans les 15 jours ouvrés (hors week-ends, vacances et jours fériés) suivant la date de réception du dossier complet.

En cas de recevabilité du signalement : la Maison de la médiation informe l'auteur.e du signalement, ainsi que la DRH avec son accord, et transmet le dossier à la Cellule Signalements.

En cas d'irrecevabilité du signalement : la Maison de la médiation informe l'auteur.e du signalement et formule des propositions d'accompagnement et d'orientation vers les structures compétentes et les dispositifs adaptés. La Cellule Signalements est informée des motifs de l'irrecevabilité.

Deuxième étape : Instruction du signalement

La cellule Signalements instruit le dossier dans les deux mois en période ouvrée de l'Université suivant la transmission du dossier par la Maison de la médiation.

Composition de la Cellule Signalements : la cellule comprend 8 membres dont :

- le ou la référent.e alerte (référent.e déontologue) ;
- un membre de la DGS (direction générale des services) ;
- deux membres de la DAJ (direction des affaires juridiques) ;
- deux membres de la DRH (direction des relations humaines) ;
- un membre de la DPR (direction de prévention des risques) ;
- un membre du SST (service santé travail des agents) ou du SUMPPS (centre de santé des étudiant.e-s).

Le coordinateur ou la coordinatrice du dossier et le ou la vice-président.e concerné.e par la thématique assistent aux réunions de la cellule avec voix consultative.

De par leurs fonctions, les membres de la cellule sont soumis aux obligations de confidentialité, de neutralité et d'impartialité.

Instruction du signalement:

La Cellule est chargée d'examiner les éléments et pièces produites, de proposer un entretien avec l'auteur.e du signalement avec son accord, de réaliser le cas échéant une enquête administrative et d'établir un rapport circonstancié formulant des préconisations de prise en charge qui est transmis au Président de l'université et à la DRH. L'auteur.e du signalement est informé.e des suites qui sont envisagées et des mesures d'accompagnement et de soutien qui lui sont proposées.

Troisième étape : traitement, accompagnement et suivi du signalement

Sur la base du rapport circonstancié, le Président de l'Université prend toutes les mesures qui s'imposent, avec l'appui des directions et des services compétents, et les dispositifs d'accompagnement et de soutien de l'auteur·e du signalement sont mobilisés.

Ces mesures peuvent être des actes conservatoires (suspension, interdiction d'accès aux locaux, appel aux forces de l'ordre), une enquête administrative, la saisine du CHSCT, la protection fonctionnelle, un rappel aux obligations, des poursuites disciplinaires, un signalement au procureur ou dépôt de plainte, médiation, etc.

Le suivi des situations signalées et des suites qui leur sont réservées est réalisé par la Maison de la médiation qui dresse un bilan des signalements présenté annuellement au CHSCT de l'Université de Lille.

Après une phase expérimentale, le dispositif a été présenté au CHSCT et au CT de l'Université de Lille. Ce dernier l'a approuvé le 20 octobre 2020.

Il s'articule avec le protocole agression qui prévoit la prise en charge immédiate des agents victimes de tels actes (alerte et mobilisation des secours et services de santé, agents de sécurité, inscription au registre sécurité santé travail, DRH en cas de déclaration d'accident de service, etc.).

