

Délibération n°CA-2019-107

Ordre du jour :

1. **Informations du président**
2. Approbation du PV de CA du 13 juin 2019
3. Autorisation de dépôt d'une plainte devant le conseil départemental de l'ordre des médecins
4. **Points à caractères stratégiques :**
 - 4.1. Débat d'orientation budgétaire : approbation de la lettre de cadrage budgétaire
 - 4.2. Approbation du Plan de redressement
 - 4.3. Approbation de la dissolution de la ComUE (CT du 1^{er} juillet 2019)
 - 4.4. Approbation de l'évolution du périmètre des composantes : cible et jalons
 - 4.5. **Approbation de la charte d'égalité Femmes/Hommes**
5. **Points issus du Comité Technique du 20 juin et 1^{er} juillet 2019 :**
 - 5.1. Approbation des règles de rémunération des enseignants associés à mi-temps
 - 5.2. Approbation des règles d'évaluation et de rémunération des contractuels d'enseignement
 - 5.3. Approbation de la mise en place du régime indemnitaire harmonisé pour les personnels BIATSS titulaires et son articulation avec les processus de gestion des ressources humaines
 - 5.4. Approbation de la mise en place d'un dispositif d'intéressement transitoire à destination des personnels BIATSS titulaires et contractuels permanents
 - 5.5. Approbation de la modification des règles du temps de travail des personnels BIATSS pour la rentrée 2019
 - 5.6. Approbation des demandes de remises gracieuses
 - 5.7. Approbation de la mise en œuvre des contrats de réussite pédagogique
 - 5.8. Approbation de la modification des statuts du SCAS
 - 5.9. Approbation de la modification des statuts du département SEFA
6. **Délibérations relatives au fonctionnement de l'université :**
 - 6.1. Approbation de l'augmentation du stipend versé aux étudiants programme ISEP année 2020/2021
 - 6.2. Approbation du prix de l'engagement étudiant 2020
 - 6.3. Approbation des tarifs des locaux du site Moulins
 - 6.4. Approbation d'autorisation d'achat de cartes cadeaux dans le cadre du concours de « vrai-faux médiatique » du département Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA) de l'IUT A
 - 6.5. **Approbation des conventions :**
 - 6.5.1. entre l'université de Lille- Maison Européenne des Sciences de l'Homme et de la Société (MESHS) au CNRS
 - 6.5.2. de mécénat entre l'université de Lille et AXA Assurances IARD Mutuelle (informatique au féminin)
 - 6.6. **Points issus de la commission formation du 4 juillet 2019 :**
 - 6.6.1. Approbation des tarifs de formation initiale – continue et CLIL
 - 6.6.2. Approbation des modifications des modalités d'exonération des droits d'inscription
 - 6.6.3. Approbation du calendrier du CLES 2019-2020
 - 6.7. **Points issus de la commission recherche du 4 juillet 2019 :**
 - 6.7.1. Subventions Région

7. Questions diverses

(...)

4. Points à caractères stratégiques

(...)

4.5 Approbation de la charte d'égalité Femmes/Hommes

Le conseil d'administration de l'Université de Lille approuve, lors de sa séance du 11 juillet 2019, la charte d'égalité Femmes/Hommes annexée à la présente délibération.

Nombre de votants :

Pour :

Contre :

Abstention :

Le Président de l'Université

Jean-Christophe CAMART

PROJET

Projet de charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Université de Lille

Les trois universités lilloises ont depuis plusieurs années intégré la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs préoccupations, se dotant de divers dispositifs et de modalités de gouvernance permettant d'avancer vers plus d'égalité.

L'Université de Lille entend aujourd'hui réaffirmer sa volonté politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et se donner les moyens d'agir sur toutes les formes d'inégalités qui pourraient persister.

La présente charte concourt ainsi, par un ensemble d'initiatives et de dispositifs, à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, et à la lutte contre toutes les discriminations.

Pour mettre en œuvre, dans ses domaines de compétence, les principes énoncés dans la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2006), l'Université de Lille s'engage à définir sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et à la faire connaître. Cette politique concerne aussi bien les étudiantes et les étudiants que l'ensemble des personnels, ainsi que l'ensemble des champs d'activités dans lesquels l'Université est investie.

Vu la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme, et notamment l'article 14 et 17 ;

Vu la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, et notamment les articles 7, 9, 20, 21, 23, 31, 33 et 41 ;

Vu la Constitution du 4 octobre 1958, et notamment l'article 1^{er} ;

Vu le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, et notamment l'alinéa 3 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, articles 6 à 6 quinties, 8 bis, 9 bis, 11, 16 bis, 21, 21 bis, et 25, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le code de l'éducation et notamment les articles L121-1 et L712-2 ;

Vu la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, article 170 et suivants ;

Vu la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

Vu la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes élaborée et ratifiée le 29 Janvier 2013 par la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) ;

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le règlement intérieur de l'Université ;

L'établissement s'engage à :

Politique générale

- Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est de la responsabilité de chacune et de chacun d'être partie prenante de la co-construction.
- Promouvoir une dynamique d'égalité entre les femmes et les hommes :
 - o Dans l'orientation et le déroulement des études pour les étudiantes et les étudiants,
 - o Et dans les conditions de travail, le recrutement et le déroulement des carrières.
- Rédiger les documents administratifs et textes où figurent le féminin et le masculin (ou par défaut des formes épiciènes) qui ne comportent pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe, dans le respect des circulaires et recommandations en vigueur.
- Adopter une démarche d'amélioration continue, notamment par l'obtention du label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Lien à télécharger.
- Prévoir le suivi régulier des actions et processus mis en œuvre et remédier à leur non-application en instruisant toutes les procédures nécessaires.
- Organiser des modules et/ou des séminaires de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes :
 - o En ayant une politique de sensibilisation et d'information lors des grands événements touchant la vie étudiante ou les personnels.
 - o En formant les personnels à tous les niveaux hiérarchiques ou de responsabilité.
 - o En proposant des sessions de formation visant à lutter contre l'autocensure, à former au leadership, ainsi que des séminaires de réflexion sur les pratiques collectives de travail.
- Prévenir toutes formes de violences et de harcèlement :
 - o En luttant contre les stéréotypes, les discriminations de genre et les comportements abusifs, en particulier les violences sexistes et sexuelles.
 - o En communiquant sur les dispositifs d'accueil, d'accompagnement et de suivi des victimes de violence et de harcèlement moraux ou sexuels¹.
 - o En informant des sanctions disciplinaires prises par l'université sur ces sujets.
 - o En veillant à ce que les situations signalées fassent l'objet d'un suivi, en protégeant des témoins de violences sexuelles, dans le respect des lois et règlements, en engageant des procédures disciplinaires, et en informant, conformément au rôle de celui-ci, le CHSCT des situations et des réponses apportées.
- Promouvoir des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés, pour l'ensemble de l'université et de ses composantes, et aussi pour la communication réalisée par les associations étudiantes.
- Assurer une visibilité égale des femmes et des hommes dans la communication institutionnelle, et dans la mesure du possible, sur tous les supports en lien avec l'université (pages Wikipédia, noms de salles et d'amphithéâtres, etc.).
- Faire apparaître de manière systématique le féminin et le masculin des titres et des fonctions lors des campagnes de recrutements.

¹ Maison de la médiation, Cellule d'écoute, de soutien et d'accompagnement contre le harcèlement moral (CESAHM) et Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel, prévention des comportements abusifs (CEViHS).

- Organiser un temps de réflexion une fois par an sur la question : « Où en est l'Université de Lille sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ? ».
- Rédiger et diffuser largement un manifeste des bonnes pratiques (partage de la parole, utilisation d'un langage approprié et non-sexiste, respect temps privé-temps professionnel, etc.).

I. Membres du personnel

L'établissement s'engage, pour les items suivants, à :

- Recrutement et promotion
 - o Veiller à la parité dans le recrutement et afficher des objectifs de parité dans l'avancement des BIATSS et des personnels enseignants.
 - o Sensibiliser les jurys et les évaluateurs aux stéréotypes de genre par la mise à disposition d'un vademecum sur cette question.
- Carrières
 - o Faire évoluer les critères d'évaluation des carrières, pour mieux prendre en compte les congés maternité, parentaux et les temps partiels.
 - o Encourager et accompagner les femmes pour qu'elles candidatent aux dispositifs de promotion de carrière (concours, tableaux d'avancement, CRCT, etc.).
- Temps de travail
 - o Définir collectivement des dispositifs de temps de travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
 - o Informer et sensibiliser les personnels concernés (notamment les contractuelles et les contractuels, les doctorantes et les doctorants), ainsi que les directions des composantes, unités de recherche et services des droits et devoirs en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel, ainsi que des dispositifs existants (crèches par exemple).
 - o Informer sur les droits des enseignants-chercheurs en termes de congés pour recherche, que ce soit à l'université ou dans des organismes de recherche.
 - o Encourager les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation et/ou de formation à l'égalité entre les sexes.
 - o Favoriser un égal accès aux formations.
 - o Développer le mentoring entre les femmes sur le modèle du cercle des femmes entrepreneures.

II. Enseignement et recherche

- Encourager les recherches sur les questions de différence et d'égalité entre les sexes et promouvoir les études de genre.
- Développer dans les formations, les enseignements portant sur les questions d'égalité, intégrant la dimension du genre, notamment dans les cursus de formation au professorat et aux métiers de la santé, en lien avec les problématiques professionnelles.
- Améliorer la participation des femmes aux projets et programmes de recherche.
- Soutenir uniquement les colloques organisés au sein de l'Université de Lille dont les comités scientifiques sont mixtes, dans une proportion au moins équivalente à la discipline.

- Encourager les personnels de recherche à ne s'associer qu'aux manifestations scientifiques où les femmes sont présentes à tous les niveaux, dans une proportion atteignant ou dépassant celle de la discipline.
- Promouvoir la mixité des directions de composantes et des unités de recherche (voire de la co-direction si la situation le permet).
- Promouvoir au sein de chaque composante et unité de recherche l'idée de donner des décharges aux référentes ou référents égalité femmes-hommes.
- Promouvoir des mesures d'encouragement pour que l'ensemble des filières aient une composition équilibrée d'étudiantes et d'étudiants afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et minimiser l'autocensure.
- Assurer un travail de sensibilisation auprès des personnels d'orientation sur les questions de genre, ainsi qu'auprès des responsables pédagogiques, des étudiantes et des étudiants.

III. Etudiantes et étudiants

- Faire la promotion des filières d'études où la disparité est importante auprès du genre minoritaire.
- Systématiser la production et la diffusion de données par sexe concernant l'inscription, les conditions d'études, la réussite, l'insertion professionnelle dans les différentes formations. Informer sur les proportions filles-garçons parmi les différentes filières.
- Veiller à ne pas pénaliser le déroulement des études des étudiantes et des étudiants en raison d'obligations familiales, par la bonne application des aménagements des études prévus pour publics spécifiques, en particulier pour les étudiantes enceintes et les étudiants et étudiantes chargé.e.s de famille (décision de la CFVU du 24 mai 2018), ainsi que pour les doctorantes et les doctorants (article 14 de l'arrêté du 25 mai 2016 qui prévoit la prolongation de la durée de la préparation du doctorat en cas de congé maternité ou paternité).
- Sensibiliser les encadrantes et les encadrants de stages et de mémoires aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations sur le lieu de stage, notamment par la mise en place d'un MooC permettant de mieux former.
- Proposer aux étudiantes et/ou aux étudiants des sessions de formation visant à lutter contre l'autocensure, à former au leadership, ainsi que des séminaires de réflexion sur les pratiques collectives de travail.
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles lors des événements associatifs étudiants par la mise en place d'un dispositif d'information et de prévention systématique.
- Créer des espaces d'écoute pour les étudiantes et les étudiants, tenus et animés par d'autres étudiantes et étudiants.
- Soutenir les initiatives étudiantes portant sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

IV. Gouvernance et pilotage

- Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendre vers la parité. Pour ce faire encourager les modifications de statuts ou de règlements intérieurs toutes les fois que nécessaire, et inviter tous les acteurs à la recherche d'équilibre dans les listes proposées.
- Présenter un bilan annuel (avec publication de statistiques sexuées sur tous les aspects de la vie de l'université, incluant un rapport de situation comparée pour les personnels) dans les différentes instances de l'Université, et établir des recommandations et des objectifs concrets.

- Confier la mission égalité entre les femmes et les hommes à une personne identifiée au sein de l'équipe de direction, appuyer cette mission par la mise à disposition de moyens dédiés, et lui adosser un observatoire transversal.
- Veiller à ce que l'université soit représentée par des femmes et des hommes dans les événements extérieurs.
- Promouvoir la Maison de la médiation auprès de tous les usagers et des personnels comme lieu d'information et de prévention contre les comportements abusifs, de promotion de l'égalité et de lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations.
- Faire de la publicité à la présente charte par tous moyens et indicateurs adéquats.