



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Service des Affaires
Générales et Juridiques

Délibération du Conseil d'administration
n° 2022 - 043
Séance du 8 juillet 2022

Point d'avancement sur le Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Condition d'acquisition du vote :

Quorum =

Acquisition de la délibération =

moitié des membres en exercice présents ou représentés

majorité des membres présents ou représentés

Nombre de membres en exercice : 35

Nombre de membres présents : 23

Nombre de membres représentés : 3

Nombre de vote pour : 26

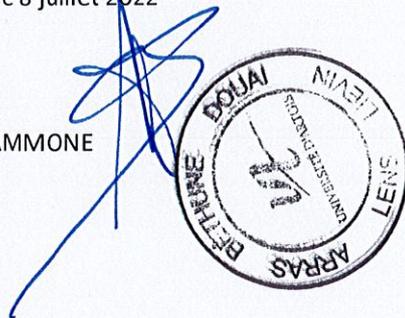
Nombre de vote contre :

Nombre d'abstentions :

Le bilan annuel du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel que figurant sur le document communiqué aux membres du conseil et annexé à la présente délibération est approuvé

Fait à Arras, le 8 juillet 2022

Le Président,
Pasquale MAMMONE



Bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le comité égalité

Le plan d'action a été approuvé par le comité technique le 3 juin 2021 et par le conseil d'administration le 9 juillet 2021.

Un appel à participation au comité de suivi du plan d'action a été lancé le 25 octobre 2021, et 17 personnes (femmes, hommes, étudiants, personnels biatss, enseignants-chercheurs, de l'ensemble des pôles) ont répondu à cet appel. Le comité égalité s'est réuni en plénière le 9 décembre 2021 et le lundi 4 juillet 2022.

Les membres du comité égalité se sont répartis en six groupes de travail sur les thèmes qu'ils ont estimés prioritaire : communication; formations; rôle des relais; événements culturels; site web; communication sans stéréotype; liens avec CapAvenir pour les journées des pré-rentrées. Ces groupes de travail se sont réunis plusieurs fois en distanciel et ont fait des propositions concrètes, déjà mises en oeuvre ou en cours.

Avancement dans les mesures du plan d'actions

Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Les mesures du plan d'action concernent la mise à jour des données présentées dans le plan, et la proposition de quelques nouveaux indicateurs. Ces données seront présentées dans le cadre du RSU, en fin d'année 2022. Cela concerne également les mesures 2.5, 2.10, 2.12.

Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Mesure 2.1 : Créer un rendez-vous annuel avec une programmation (conférence, spectacle, exposition, ...) sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce n'est pas un, mais plusieurs événements qui ont été proposés cette année 2021/22, par l'université d'Artois ou en partenariat avec l'ULCO et l'UPJV :

- le spectacle *Public.ques !* de la compagnie Acte, a été présenté en octobre 2021
- une table ronde sur le thème de la place des femmes dans l'espace public a eu lieu le 1er décembre 2021, regroupant des chercheuses de l'université d'Artois, de l'ULCO et de l'UPJV
- une exposition sur "Femmes et Sciences" à la BU de Béthune, à l'occasion de la journée internationale des femmes et des filles de sciences (11 février 2022)
- une conférence sur les droits des femmes depuis la révolution française, conférence

collective des membres du projet ANR HLJP Genre, organisée par Hélène Duffuler-Vialle

- les plaidoiries pour la servante écarlate le 8 mars 2022
- une table ronde avec les associations C'est pas mon genre et Divergenre le 30 mars 2022 à l'occasion de la journée internationale de la visibilité transgenre
- une table ronde avec l'association SOS-Homophobie le 17 mai 2022 à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie

et cinq autres conférences co-organisées avec l'ULCO et l'UPJV.

Mesure 2.2 : Développer un réseau de référents égalité avec un référent par pôle.

Le comité égalité est constitué des personnes de chaque composante, mais aussi des services centraux ou communs. Un travail de précision des missions a été effectué, et un appel à candidature pour devenir *relais pour l'égalité entre les femmes et les hommes* devrait être lancé à la rentrée 2022.

Mesure 2.3 : Développer une culture d'université autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la création d'un ensemble de pages web à partir de l'adresse <http://egalite.univ-artois.fr>

Les pages du site web ont été enrichies, une nouvelle structuration a été proposée, la mise à jour est en cours.

Mesure 2.4 : Mettre en place des formations sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations.

Le groupe de travail du comité égalité a fait des propositions, une formation spécifique Artois devrait être créée à l'automne 2022 pour des formations à partir de 2023.

Mesure 2.7 : Encourager les bonnes pratiques de communication et lancer une réflexion au sein de l'établissement sur l'usage de l'écriture inclusive et sans stéréotype.

Un groupe de travail a déjà travaillé cette année sur une proposition de recommandations, la réflexion va maintenant se poursuivre avec la composition d'un groupe de travail A2U. L'objectif est d'arriver à un document final pour mars 2023.

Mesure 2.8 : Garantir une représentation de chaque sexe parmi les candidats auditionnés dès lors qu'il existe au moins 20% de personnes de chaque sexe dans le vivier des candidatures dans le recrutement des agents contractuels.

Cette mesure a été appliquée systématiquement cette année. Les résultats statistiques seront donnés fin 2022.

Mesure 2.9 : Sensibiliser les membres de la commission recherche et des comités de sélection pour les emplois d'enseignement-recherche

Il a été demandé à tous les CoS de visionner au début de la première séance du comité le court-métrage (8 minutes) « Les biais implicites à l'oeuvre » produit par Sorbonne Université et le Théâtre de la Ville – Paris. Cela a concerné 9 comités de sélection.

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les mesures proposées devaient démarrer en 2022 ou 2023, elles n'ont pas encore été développées.

Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Mesure 4.1 : Continuer le suivi et le traitement des alertes VSS.

6 situations en 2021, 5 situations en 2022.

Mesure 4.3 : Collecte des données et transmission à la cellule de veille.

Un bilan plus détaillé a été présenté à la cellule VSS de prévention le 24 mai 2022.

Mesure 4.4 : Mettre en place une campagne de communication rituelle au moment des pré-rentrées des étudiants sur l'existence du dispositif VSS.

À la rentrée 2021, une information a été ajoutée au guide de l'étudiant, les étudiants tuteurs et relais santé ont été informés sur l'existence de la cellule VSS, des flyers ont été distribués, une campagne d'affichage a été menée. Une présentation des dispositifs VSS auprès de tous les étudiants devrait être effective, en lien avec Cap Avenir, à la rentrée 2022.

Mesure 4.5 : Communiquer sur le dispositif auprès des nouveaux personnels lors de leur journée d'accueil et dans le livret d'accueil.

Effectué dès la rentrée 2021.

Mesure 4.6 : Mettre en place une campagne générale de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles chaque année.

Campagne d'affichage en octobre 2021, spectacle *Public.ques !*, ... À la rentrée 2022, un concours de création artistique sur le thème du consentement sera lancé.

Mesure 4.7 : Mise en place de formations ciblées pour des publics différents, dans des formats différents

Trois sessions d'une formation d'une journée sur les VSS ont été proposées en janvier, février et juin 2022. Des formations ciblées pour des étudiants (responsables d'association, étudiants relais-santé, ...) devraient avoir lieu au plus tard début 2023. Le projet *I consent* doit aboutir à la mise en ligne d'un cours en autoformation début 2023.

