



Direction
Relations
humaines

Direction de l'environnement social au travail

Affaire suivie par : Audrey DEPARCY

Directrice

audrey.deparcy@univ-lille.fr | 03.62.26.95.50



Direction
Prévention des
risques

Direction de la Prévention des risques

Affaire suivie par : Thomas BEQUEREL

Directeur

thomas.bequerel@univ-lille.fr | 03.62.26.85.05

Le Président de l'Université

aux

Membres du CHSCT de l'Université de Lille

Lille, le 19 avril 2021

Objet : Réponse à l'avis du CHSCT du 18 février 2021

Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT,

Les membres du CHSCT ont rendu en séance du 18 février 2021, un avis relatif au plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La réponse apportée par l'administration est la suivante :

- Un bilan du plan d'action sera présenté au CHSCT annuellement.

Je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT, mes salutations distinguées.

Le Président de l'Université


Jean-Christophe CAMART



Direction des relations humaines
Université de Lille, domaine universitaire du Pont de Bois,
BP 60149
59653 Villeneuve d'Ascq Cedex
drh@univ-lille.fr | www.univ-lille.fr

Avis du CHSCT du 18 février 2021 sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université de Lille

Le CHSCT se félicite que l'université de Lille agisse sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il rappelle que la matière relève de sa compétence et tient à ce que les objectifs et travaux effectués sur le sujet **fassent régulièrement l'objet** de points d'information et de **bilans** auprès du CHSCT.

Il se satisfait de ce que l'élaboration du plan d'action repose sur un lourd travail préalable de collecte et de construction d'indicateurs. Travail pour lequel il félicite les agents et services qui l'ont mené.

Le plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes tel que présenté ce jour, s'il présente des actions intéressantes visant à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les archétypes de genre et contre le sexisme en général reste émaillé (cf avis du CHSCT du 27/6/2019) :

- de propositions qui s'apparentent, soit à une discrimination positive très éloignée de l'objectif d'égalité femmes/hommes, soit à une vision erronée des compétences des femmes ;
- de propositions dont le « réalisme », pourtant affiché par le cadre d'une démarche « Smart », pour lesquelles le CHSCT émet des doutes quant à leur efficacité, si elles devaient prendre la forme de mesures.