

## Conseil académique – séance du 5 juin 2026 - Rapport

### Installation de la Mission « Egalité et diversité » -

Depuis 2016, l'Université Lumière Lyon 2 a impulsé et développé des dispositifs de politiques inclusives et de lutte contre les discriminations, entendues sous toutes leurs formes, sous le pilotage de vice-présidences dédiées successives, en charge de l'égalité.

Dès 2019, a été instaurée, sur proposition conjointe du Conseil académique et du Conseil d'administration, une *mission égalité entre les hommes et les femmes*, chargée d'orchestrer toute action et projet impliquant l'Université et ses partenaires en vue de sensibiliser à l'égalité entre les hommes et les femmes. La mission s'attachait en particulier à promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes dans les différentes filières, leur orientation et insertion professionnelles, à assurer une meilleure égalité dans le recrutement et le déroulement de carrière de tous les personnels, à tous les niveaux, à développer des formations dédiées à ce sujet en interne, et à mettre en place et faire vivre la charte pour l'égalité au sein de l'Université. L'installation de cette mission s'est accompagnée de la nomination d'une référente égalité, auprès de la Présidence.

L'Université souhaitant s'engager dans la durée, la lutte contre les inégalités, les discriminations et le harcèlement a été inscrite comme un axe fort dans le *projet d'établissement*, voté par le Conseil d'administration en 2019.

Sur le volet opérationnel, cet engagement s'est traduit par de nombreuses mesures concrètes. On notera par exemple l'adoption par la CFVU, dès l'automne 2018, d'une procédure d'utilisation de prénom d'usage dans le parcours de scolarité des étudiantes et étudiants, pour lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations LGBT, ou encore la mise en place de dispositifs de traitement des signalements.

Une cellule dédiée à l'écoute des personnels et au traitement des signalements des situations susceptibles de relever de faits de harcèlement, de violence ou de discriminations a ainsi été installée dès 2019.

Véritable pendant de ce dispositif déployé pour les personnels, la *cellule discrimination, harcèlement et violences sexuelles et sexistes* a été créée en 2021, pour les étudiantes et étudiants. Mobilisant plusieurs services de l'Université, la cellule a pour missions, depuis sa création, d'accompagner et d'orienter les étudiants victimes d'une situation de discrimination, de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes, d'être un lieu ressource, de prévenir ces situations en sensibilisant l'ensemble de la communauté universitaire et de prendre les mesures administratives, judiciaires et/ou disciplinaires nécessaires à la résolution des signalements.

Sur le volet de la sensibilisation et de la formation, l'établissement a organisé et organise des sensibilisations sur la question des discriminations, des violences sexistes et sexuelles, la politique d'égalité femmes/hommes sous différentes formes : expositions, conférences, ciné débat, spectacles, colloques, journée nationale dédiée.

On notera également l'engagement fort de l'Université pour accompagner les étudiants et les personnels en situation de handicap. Cet engagement se matérialise dans le cadre d'un Schéma Directeur du handicap (SDH 3<sup>ème</sup> édition voté lors du CA du 1<sup>er</sup> juillet 2022) qui mobilise un grand nombre d'acteurs au sein de la communauté universitaire depuis de nombreuses années

(renforcement des services dédiés à l'accompagnement des personnes, actions significatives en faveur de l'accessibilité des campus universitaires et des outils numériques, actions de sensibilisation / formation des personnels et des étudiants sur les questions de handicap). Le 4<sup>ème</sup> SDH est en cours de préparation.

Par ailleurs, en 2021, le Conseil d'administration a adopté son 1er plan pour l'égalité professionnelle (2021-2023), prenant sa source dans le rapport de situation comparée, adopté dès septembre 2020, qui a permis de dresser un bilan des inégalités mais surtout d'entreprendre des actions en faveur de l'égalité, qu'il s'agisse des carrières et des promotions, de la formation tout au long de la vie ou encore des temps de travail. Parmi les actions menées dans le cadre de ce plan, on notera l'organisation d'une exposition sur l'égalité professionnelle, la création d'un module d'auto-formation mis à disposition des enseignants-chercheurs siégeant au sein des comités de sélection relatif aux biais de genre dans le recrutement et plus généralement, l'organisation de formations sur les stéréotypes auprès des personnels. Renouvelé pour la période 2024/2026, le second plan d'égalité professionnelle, tout en capitalisant sur les actions conduites pendant la période précédente, s'est enrichi d'un axe transversal portant sur la gouvernance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle au sein de l'Université, pour associer d'avantage les acteurs et actrices en responsabilité dans le pilotage du plan d'action et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire pour que chacune et chacun devienne acteur et actrice sur le sujet de l'égalité professionnelle.

Sur le plan du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations, l'Université a mis en place une démarche et un dispositif de signalement conformes au [plan national de lutte](#), initié en 2018 et renouvelé en 2023 et a désigné une référente « racisme et antisémitisme » en février 2025.

Les dix dernières années ont donc été marquées par une orientation et un engagement politique fort de l'université en faveur des questions d'égalité, ayant permis des avancées significatives, en particulier par la mise en place de mesures et dispositifs concrets de lutte, de détection et de prévention des discriminations.

Le décret N°2025-1433 du 29 décembre 2025 pris en application de la loi N°2025-732 du 31 juillet 2025 a pour objet la lutte contre les faits d'antisémitisme, de racisme, de discrimination, de violence et de haine mais également la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il vient, en particulier, fixer un cadre structurant pour la mise en place, le fonctionnement et l'identification des acteurs d'une mission « égalité et diversité » au sein des universités.

La publication de ces textes, concomitante à la présentation des bilans du fonctionnement des cellules de lutte et de signalement contre les discriminations au sein des instances, a été l'occasion d'engager des travaux pour améliorer en continu les dispositifs existants et structurer encore davantage leur fonctionnement et faciliter leur identification par la communauté universitaire.

Aussi, le projet d'installation d'une mission « égalité et diversité », tel que proposé au vote et figurant en annexe, vient d'une part, réaffirmer le pilotage institutionnel de la Mission « égalité et diversité » par la Vice-Présidente en charge du périmètre et la référente « *racisme et antisémitisme* » et d'autre part traduire les axes d'évolution identifiés.

Sur le volet des moyens, le renforcement de la composition des Cellules avec la nomination de « référents égalité » par la Présidente de l'Université, personnes ressources formées à l'écoute,

véritables points d'entrée de 1er niveau des dispositifs de signalement, avant saisine des services spécialisés, est un axe fort pour accompagner et traiter les situations.

Sur le volet communication, une refonte des pages de présentation de la Mission et des dispositifs de signalement sur les sites de l'Université sera engagée, pour garantir une information claire et accessible. Une nouvelle campagne de communication et d'affichage sera lancée à la rentrée 2026, à l'attention des personnels et des étudiants pour faire connaître la mission, son fonctionnement et les dispositifs qu'elle est chargée de faire fonctionner.

Enfin, sur le volet institutionnel, un rapport annuel d'activité de la Mission « égalité et diversité » sera élaboré et présenté en Conseil d'administration, conformément au décret du 29 décembre 2025.