



Politique de l'ILL en matière d'égalité professionnelle

2022 - 2026



PAUL LANGAN

Directeur de l'ILL

MOT DU DIRECTEUR

« J'accueille ce plan comme une avancée vers la garantie de l'égalité des chances pour que tous les genres puissent participer, contribuer et profiter de notre Institut. Je crois fermement que la diversité et l'inclusion sont importantes non seulement pour des raisons sociétales et des droits de l'homme, mais aussi pour accroître le succès des centres de recherche de pointe comme l'ILL. Une organisation composée de personnes qui ont toutes la même apparence, le même comportement et les mêmes idées est limitée dans ce qu'elle peut accomplir. En intégrant des personnes ayant des origines, des expériences et des croyances diverses et en les traitant sur un pied d'égalité, nous pouvons accroître l'intelligence collective de notre Institut et renforcer notre capacité à réussir. En donnant aux uns et aux autres la possibilité de partager des connaissances, des perspectives et des opinions différentes, nous augmentons notre capacité à comprendre et à résoudre les problèmes, et à nous aider mutuellement à progresser. »

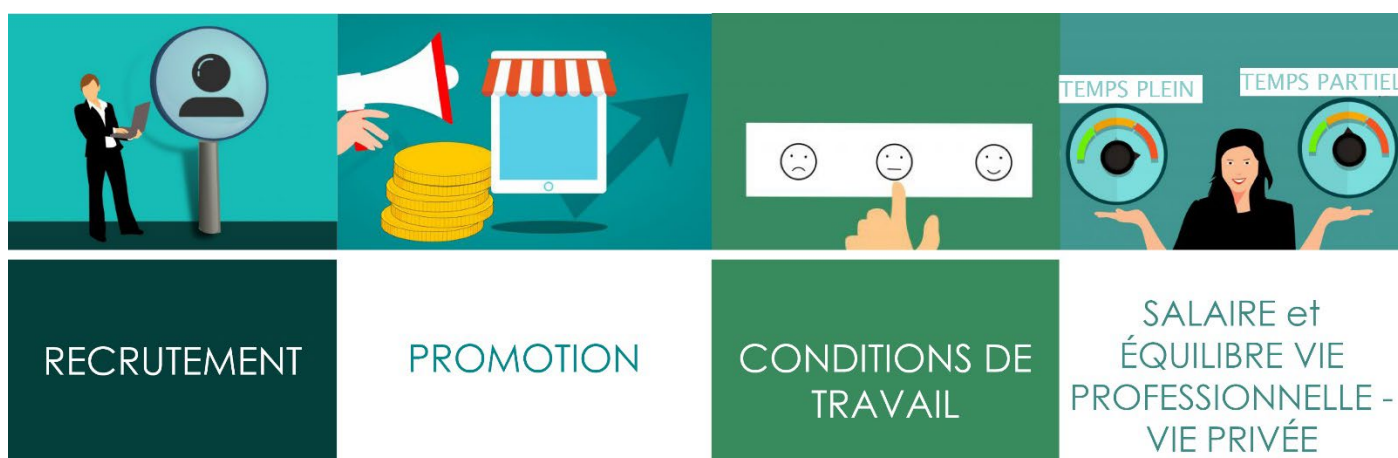
2015-2021

L'ILL est une société civile qui est gérée par 3 pays Associés en association avec 11 pays partenaires scientifiques ; son personnel est composé de plus de 35 nationalités. La diversité, le respect mutuel et la collaboration internationale sont donc des principes directeurs depuis la création de l'ILL.

Notre excellence est le fruit de notre capacité à promouvoir la diversité des idées et des perspectives, ainsi qu'un environnement de travail qui reflète nos valeurs de diversité et d'égalité professionnelle, présentes dans toutes les politiques, procédures et pratiques de l'Institut.

A ce jour la politique de l'ILL en matière de mixité et d'égalité professionnelle a abouti à la signature, en mars 2015, d'un accord pluriannuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes et à la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Le plan d'égalité professionnelle de l'ILL concentre ses actions sur les quatre thèmes suivants:



Pour chacun de ces thèmes, une liste d'actions et d'objectifs a été définie, ainsi qu'une série d'indicateurs de suivi des performances. Un rapport annuel basé sur ces indicateurs est analysé à la fin de chaque année.

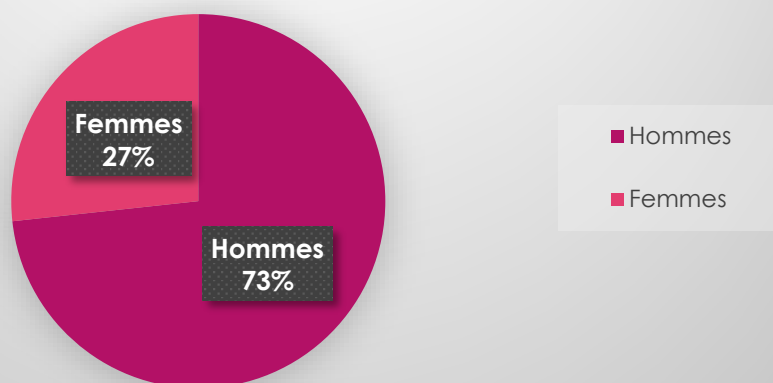
Une Commission Egalité Professionnelle a été créée, composée de représentants de l'ILL. Cette Commission, ainsi que le Comité Social et Économique (CSE) et la Direction de l'ILL, surveillent les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés dans le plan d'égalité professionnelle.

Adoptée le 5 septembre 2018, la loi dite « *Loi Avenir Professionnel* » impose aux entreprises de 50 salariés et plus de calculer et de publier chaque année leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet index est exprimé sous la forme d'une note sur un maximum de 100 points et est calculé sur la base de 5 indicateurs, dont l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, les augmentations individuelles de salaire et les avancements. L'ILL a mis en place cet exercice en 2018, année où la note obtenue était de 88/100. Pour l'année 2019 cette note était de 89/100 et pour 2020, elle était de 88/100. Il convient de noter que 75/100 est la note en dessous de laquelle des actions correctives doivent être prises. **Pour l'année 2021, l'ILL a obtenu une note remarquable de 94/100.**

Grâce à son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, à la fin de 2020 l'effectif de l'ILL était composé de :

394,5 hommes et 143,8 femmes (soit un taux de représentation des femmes de 26,7% de l'effectif global, +1,1% par rapport à 2019)

EN 2020



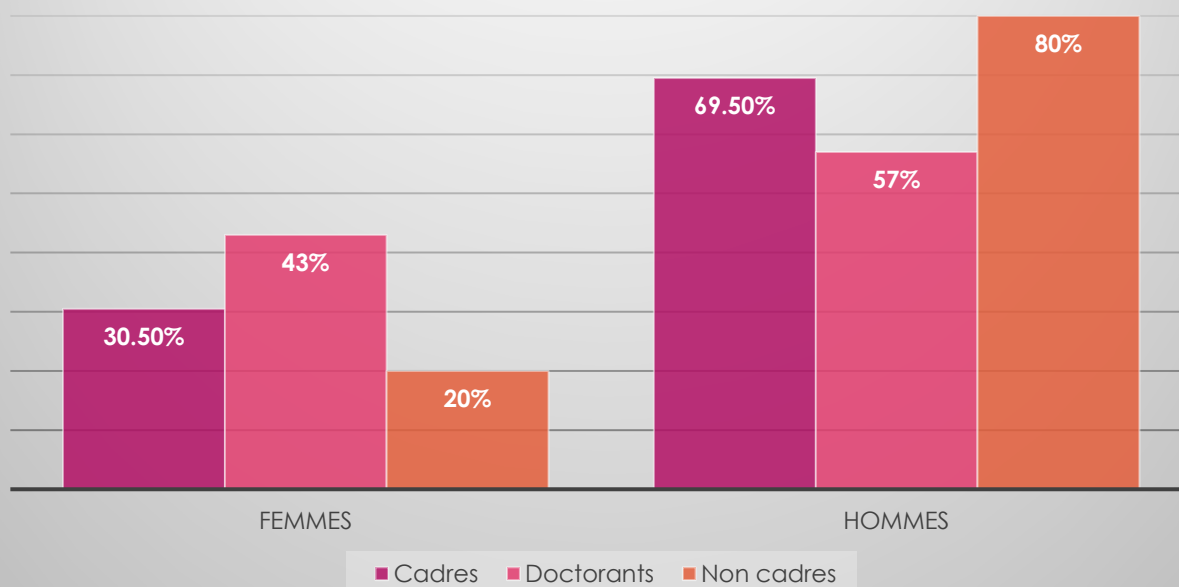
Les femmes représentaient :

30,5% des cadres

43% des doctorants

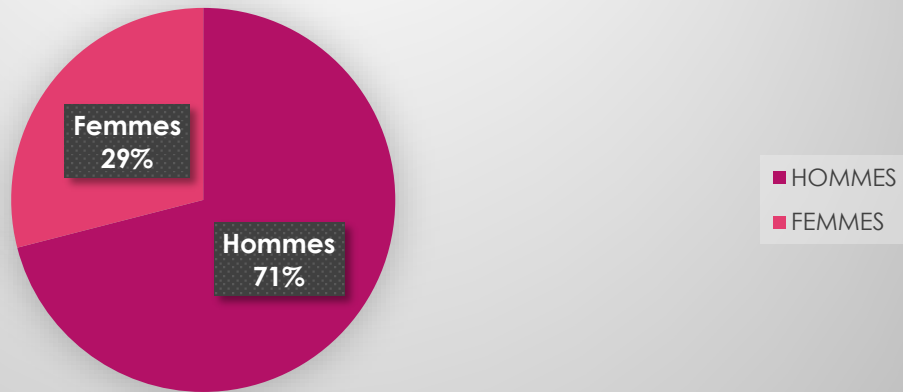
20% des non cadres

EN 2020



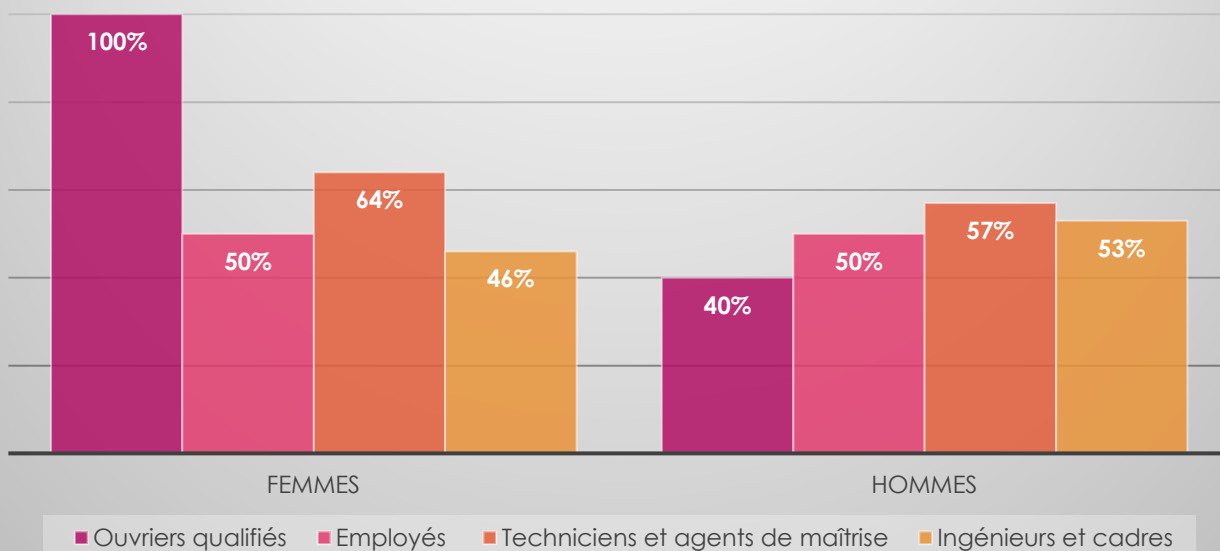
Les femmes représentaient 29% des nouveaux recrutements et 3 femmes ont été embauchées au niveau de chef de groupe/chef de service

EN 2020



Proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation de salaire par rapport aux hommes (par catégorie socioprofessionnelle)

EN 2020



2022-2026

Un nouveau cycle de négociations a débuté en 2021, entre la Direction de l'ILL et les organisations syndicales représentatives, avec la ferme intention de poursuivre et d'améliorer les actions déjà engagées pour favoriser l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Conformément aux dispositions prévues

par la loi dite « Rebsamen » sur la représentation du personnel, le nouvel accord de l'ILL sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail comprendra des mesures visant à améliorer l'égalité et les conditions de travail pour tous.

Le nouvel accord portera sur les points suivants :

 <p>1</p> <p>Equilibre entre vie professionnelle et vie privée</p>	<p>2</p> <p>Objectifs et mesures pour atteindre l'égalité professionnelle</p> 	 <p>3</p> <p>Mesures visant à lutter contre toutes les formes de discrimination (recrutement, emploi, accès à la formation professionnelle)</p>	<p>4</p> <p>L'exercice du droit à l'expression directe et collective</p> 	 <p>5</p> <p>Prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels</p>
--	---	---	---	--

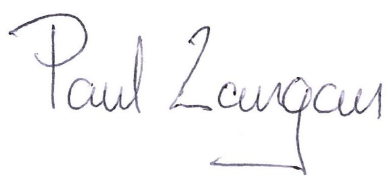
Un budget annuel sera alloué pour la mise en œuvre du nouvel accord. Des objectifs stratégiques à court et à plus long terme sont en cours de négociation, avec des indicateurs clés de performance sur des périodes déterminées.

En inscrivant les principes d'égalité professionnelle dans la culture de l'ILL, l'Institut souhaite s'assurer que les femmes se sentent incluses, qu'elles s'épanouissent et développent un fort sentiment d'appartenance. La signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne sont que quelques-unes des nombreuses actions qui étayent l'approche globale de l'ILL. Elles nous permettront non seulement de créer un lieu de travail plus inclusif, mais aussi de garantir la responsabilité et l'engagement de l'ILL en matière d'égalité professionnelle.

L'ILL veille à ce que des processus, des politiques et des systèmes soient instaurés pour offrir aux femmes des chances égales de progresser et d'accéder à des postes de direction. Chaque jour, l'ILL soutient une nouvelle génération de leaders soucieux de l'égalité professionnelle, et qui ont pour objectif d'avoir un impact sur la science et la société.

[Lien vers la version PDF de l'accord complet sur l'égalité professionnelle.](#)

Approbation du plan d'égalité des sexes de l'ILL



Paul Langan

Directeur de l'ILL



Jérôme Estrade

Directeur associé et Chef de la Division Réacteur



Andreas Meyer

Directeur associé et Chef de la Division Projets et Techniques



Jacques Jestin

Chef de la Division Science



Martin Walter

Chef de la Division Administration