

# Gender Equality Plan

## Plan pour l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes

### Institut Imagine

#### 2023/2024

L'institut des maladies génétiques *Imagine* regroupe des femmes et des hommes qui œuvrent pour accélérer la recherche sur les maladies génétiques au bénéfice des patients.

Les équipes de recherche, de soins, les cliniciens, les ingénieurs et techniciens, les étudiants, les personnels administratifs et support jouent un rôle prépondérant dans l'avancement des projets d'Imagine.

L'institut imagine compte plus de 600 collaborateurs dont plus de 65 % de femmes, rattachés à différents employeurs de droit public ou de droit privé (IHU imagine, Inserm, APHP, Université Paris cité ...), et regroupe plus de 35 nationalités.

Les salariés de la fondation Imagine représentent au 31 décembre 2022, 206 collaborateurs dont 65 % de femmes et plus de 25 nationalités.

L'institut imagine est attaché au respect de l'égalité professionnelle entre homme et femmes, exigence de droit public et de droit privé.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a consacré ce principe dans la fonction publique.

Dans le secteur privé, plusieurs fondements législatifs encadrent ce principe. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 04/08/2014 définit les objectifs d'une politique intégrée de l'égalité, associant des mesures spécifiques et la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité dans toutes les politiques publiques.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17/08/2015 prévoit des obligations de négociations au sein des entreprises françaises.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Dans ce contexte, l'institut *Imagine* s'est engagé pour la parité et l'égalité professionnelle, en mettant en place avec un plan d'actions dédié et en assurant la nomination de deux référents parité et égalité professionnelle, en appui de la Direction pour mener à bien ces actions.

L'Institut *Imagine* a ainsi affiché sa volonté en 2021 via la signature d'une charte qui promeut :

- une égalité dans le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation et l'évolution de carrière
- Un accès équitable à l'accès aux postes à responsabilité et aux promotions
- Une participation équitable des femmes et des hommes aux instances de gouvernance
- Une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Un accompagnement de la parentalité
- Une prévention contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Conformément aux recommandations internationales et européennes en matière de parité, et afin d'intensifier son action, l'institut imagine souhaite développer l'implication collective et engager la ligne managériale dans la poursuite de ses objectifs.

Il est aussi essentiel que chacune et chacun puisse développer au mieux ses capacités professionnelles en s'assurant que les conditions et l'organisation du travail permettent un équilibre des temps entre vie personnelle et vie professionnelle ainsi qu'une progression salariale et de carrière équivalente entre femmes et hommes.

L'institut Imagine accorde également une importance particulière à la mobilisation de tous via la sensibilisation / formation des acteurs et à la prévention des risques de harcèlement et agissements sexistes afin de prévenir et de faire cesser toute action inappropriée et de nature à détériorer les conditions de santé au travail.

La vigilance exercée depuis plusieurs années par la Direction de l'institut sur ces sujets a amorcé une prise de conscience dont les résultats sont déjà visibles dans les données du bilan social et chiffres clés de l'Institut pour atteindre l'égalité Professionnelle (index égalité Femme/hommes notamment).

L'institut souhaite néanmoins parfaire son action en adaptant une série de mesures visant à :

- 1) Impliquer l'ensemble des acteurs et soutenir leur engagement**
- 2) Assurer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**
- 3) Assurer l'égal accès à formation, à la promotion et aux postes à responsabilité**
- 4) Lutter contre le harcèlement et autres violences sexuelles**

Toutes les actions listées dans ce plan sont conçues pour promouvoir la parité F/H au sein de l'institut mais peuvent être mobilisables pour lutter contre d'autres formes de discrimination.

Ce plan sera revu annuellement, les propositions pourront alors d'être complétées et améliorées par retour d'expériences.

## 1) Impliquer l'ensemble des acteurs et soutenir leur engagement

### a. Communiquer sur l'engagement de l'institut en faveur de l'égalité professionnelle

Diffuser à toute occasion opportune la politique, le plan et les réalisations.

Inclure dans les documents et sur le site internet de l'institut le rappel de notre engagement en faveur de la parité et l'Egalité Professionnelle.

Inclure l'engagement de l'institut *Imagine* dans le livret d'accueil remis à chaque nouvel entrant.

Mettre en place un intranet et communiquer sur le plan, son niveau d'avancement et l'ensemble des actions menées par l'institut sur le sujet de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Acteurs : DG/DRH, DIRCOM

Actions :

2023 => Inclusion de l'engagement dans le livret d'accueil salarié

Publication du plan sur le site internet et communication auprès de l'ensemble des salariés

2024 => Mise en place d'un Intranet

### b. Constituer une équipe dédiée de Référents Egalité Professionnelle

- Mise en place d'une équipe dédiée :

L'institut *Imagine* compte 2 référents égalité professionnelle en fin d'année 2022, auxquels s'associent les 2 référents SFR.

La mission de ces référents est de :

- contribuer à la diffusion de l'engagement de l'institut en faveur de l'égalité F/H
- participer à la mise en œuvre concrète du plan égalité hommes femmes en suggérant des actions et améliorations sur la base de retours d'expérience, dans le cadre d'un comité de suivi se réunissant tous les trimestres
- participer aux commissions Inserm
- faire le point sur les indicateurs une fois par an et proposer de nouvelles actions en interne.

- Mise en place d'un comité de suivi du GEP

Un comité de suivi du Plan sera constitué. Il sera composé d'une équipe pluridisciplinaire qui se réunira trimestriellement et sera en charge du suivi des actions du plan, d'identifier les bonnes pratiques et les freins éventuels, de proposer de nouvelles actions.

Acteurs : DRH/Référents

Objectifs : 2023 => Mise en place du comité de suivi et coordination des actions

### c. Impliquer la ligne managériale en matière d'égalité professionnelle

La fondation *Imagine* élaborera une Charte du management rappelant à chaque responsable d'entité, la politique de l'institut en matière de Parité et d'Égalité professionnelle. Cette charte sera signée par chacun d'entre eux.

Acteurs : DRH,

Objectifs :

2023 : DG, Directeurs et responsable fonctions support => 100 %

Directeurs de laboratoires, Chef de projets => 50%

2024 : Directeurs de laboratoires, Chef de projets => 100%

## 2) Assurer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

### a) Garantir une organisation du travail flexible respectueuse des temps de vie

Dans le cadre du développement de nouveaux modes d'organisation de travail, la Fondation *Imagine* a initié une démarche de télétravail en 2019, ayant vocation à concilier au mieux les contraintes organisationnelles de la Fondation *Imagine* et les aspirations des salariés à un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Pour les salariés, le télétravail est basé sur le volontariat en vue de leur permettre d'améliorer leur qualité de vie, tout en participant à la politique de développement durable de la Fondation *Imagine*.

### b) Accompagner les longues absences

Mise en place d'un entretien obligatoire avec le manager, avant le début d'une longue absence prévue (congé maternité, parental, etc) et au retour de cette absence, afin de fixer les modalités et permettre un congé et un retour dans de bonnes conditions.

(\*Longue absence : + de 30 jours consécutifs, hors congés annuels)

### c) Soutenir la parentalité

Mise en place d'une salle destinée à l'allaitement au sein de locaux et étudier la possibilité de participation aux frais de garde notamment pour les familles monoparentales.

Proposer à toute première parentalité un entretien d'information (droits, démarches, aménagements possible) avec un membre du service RH.

Rédiger un guide du nouveau parent à remettre aux jeunes parents et le publier sur l'intranet.

Acteurs : RH, DIRCOM

Action :

2023 : Intégration dans processus RH de l'entretien nouveaux parents

2024 : Diffusion du guide

### 3) Assurer l'égal accès à formation, à la promotion et aux postes à responsabilité

Afin de de s'assurer que chaque salarié puisse bénéficier d'une carrière et d'une reconnaissance uniquement basée sur ses qualités et activités professionnelles, il est nécessaire d'être capable d'appréhender la notion de biais de genre et la maîtriser, de s'assurer de l'égalité des chances lors de moments clés et tout au long du parcours professionnel.

#### a) Sensibilisation et formation du personnel

L'ensemble du personnel de la fondation *Imagine* sera sensibilisé à l'égalité homme/ femme et à la non-discrimination en abordant les potentiels biais de genre (parcours de formation e-learning obligatoire et suivi à l'embauche lors de l'intégration de tout nouveau collaborateur)

Une formation plus complète (incluant le risque de harcèlement et de violence sexiste) sera parallèlement planifiée pour les ressources dédiées (référénts égalité homme/ femmes) et pour l'ensemble du personnel encadrant (N+1 à codir) qui participe notamment au process de recrutement et d'évolution de carrière.

Acteurs : DRH

Objectif :

2023 : Sensibilisation de 100% du personnel

2024 : Formation de 100 % des personnes ressources et encadrants

#### b) Développer les indicateurs genrés permettant de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Mise en place et suivi d'indicateurs genrés permettant de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle au sein de la fondation :

Il s'agit essentiellement :

- des indicateurs genrés du bilan social (recrutement H/F, rémunération moyenne H/F par catégorie, % d'augmentation et de promotion H/F par catégorie, taux d'accès à la formation)
- des indicateurs issus de l'index Egalite H/F calculés et publiés chaque année sur le site internet de l'institut (écart de rémunération femmes-hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations)

Ces indicateurs seront analysés annuellement par le comité de suivi du GEP.

Acteurs : DRH

Objectif

2023: Mise en place et suivi d'indicateurs de pilotage RH genrés

**d) Réaffirmer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans tous les actes de politique RH**

- Diversifier les candidatures aux postes à fortes responsabilités et notamment exiger au moins une candidature féminine et une candidature masculine lorsque les recrutements sont confiés à un cabinet externe.
- Mettre en place des comités carrière annuels permettant d'identifier pour chaque équipe les potentiels hommes et femmes, d'anticiper les évolutions de carrières possibles et de mettre en place toutes actions nécessaires (formation, mentorat, etc ) au développement des compétences.
- Mettre en place une politique de rémunération juste, équitable, harmonisée, cohérente par rapport au marché et incluant la dimension égalité homme/femme
- Rappeler l'engagement de la fondation en faveur de l'égalité hommes/ femmes dans toutes les communications adressées aux encadrants lors de moments clés : période de politique salariale, recueil des besoins de formation, campagne des entretiens annuels d'évaluation, entretiens professionnels.

**Acteur : DRH**

**Actions :**

2023 => Mise en place d'une politique de rémunération incluant explicitement la dimension égalité homme/femme

2024 => Mise en place de comité carrière

**e) Assurer la visibilité des femmes**

Revoir les supports, documents, sites web et s'assurer d'une juste valorisation et visibilité des femmes chercheuses

Assurer la promotion des expertes auprès des médias, collectivités, au niveau régional et national.

Instituer le principe général de parité dans les nominations : des membres et présidences de comités, et des représentants de la fondation.

**Acteur : DRH/ DIRCOM**

**Action :**

2024 => revoir les supports document et site web

#### 4) Lutter contre le harcèlement et autres violences ou comportements sexistes

Intégrer le risque harcèlement dans le système de santé et sécurité au travail.

Former les personnes ressources amenées à intervenir sur le sujet (référents Egalité hommes femmes, membre du CSE et référent harcèlement, cellule d'orientation, DRH) afin de leur permettre d'identifier un comportement inapproprié.

Mettre en place une procédure d'alerte et la communiquer largement à l'ensemble des collaborateurs.

Définir les modalités d'enquête à diligenter le cas échéant.

Assurer le soutien de la victime : possibilité de soutien psychologique (partenariat avec plateforme de soutien psychologique).

Acteur : DRH

Action :

2024 => Former les personnes ressources, mettre en place une procédure d'alerte et communiquer auprès du personnel

## Récapitulatif des principales actions et objectifs

Tableau récapitulatif de suivi des principaux objectifs : Ces objectifs sont susceptibles d'être revus annuellement, en fonction de leur niveau d'avancement.

N°	intitulé	acteurs	indicateurs	Objectifs 2023	Objectifs 2024
1	Mise en place et animation Equipe référents égalité hommes / femme	DRH	% de référents	50%	100%
2	Charte management	DRH	% de signature	50%	100%
3	Sensibilisation de l'ensemble du personnel	DRH	% de personnel sensibilisé	100%	
4	Formation personnel encadrants et personnes ressources dédiées	DRH	% personnel formé	50%	100%
5	Construction et suivi d'indicateurs de suivi genrés	DRH	% de réalisation	70%	100%

Tableau récapitulatif de suivi des principales actions

N°	intitulé	acteurs	Calendrier
1	Constitution du comité de suivi du GEP	DRH	2023
2	Production du guide et intégration processus RH soutien à la parentalité	DRH	2024
3	Revoir les supports, documents, sites web et s'assurer d'une juste valorisation des femmes chercheuses Communiquer sur les réalisations égalité F/H et avancées du plan via l'intranet	Dircom/ DRH	2024
4	Mise en place de comité carrière	DRH	2024
5	Former les personnes ressource et mettre en place une procédure d'alerte harcèlement lisible et communiquée au personnel	DRH	2023/2024

Fait à Paris,

*Monsieur le Professeur Stanislas LYONNET*

*Directeur*

