Gender Equity Plan

Plan pour l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes

Institut *Imagine*

2026/2027

L'Institut *Imagine* rassemble des femmes et des hommes engagés pour faire avancer la recherche sur les maladies génétiques au service des patients.

Les équipes de recherche et de soins, les ingénieurs et techniciens, les étudiants ainsi que les personnels administratifs et de support contribuent de manière essentielle à la réalisation des projets d'*Imagine*.

L'institut *Imagine* compte plus de 800 collaborateurs dont plus de 65 % de femmes, rattachés à différents employeurs de droit public ou de droit privé (Fondation *Imagine*, Inserm, APHP, Université Paris Cité ...), représentant plus de 55 nationalités.

Les salariés de la Fondation *Imagine* représentent (au 31 décembre 2025) plus de 300 collaborateurs dont 65% de femmes et plus de 41 nationalités.

L'institut *Imagine* est attaché au respect de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, exigence de droit public et de droit privé mais aussi morale.

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 août 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 aout 2015 prévoit des obligations de négociation 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 :

- Interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligation 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 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 2022 via la signature d'une charte qui promeut :

- L'égalité dans le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation et l'évolution de carrière,
- L'accès équitable à l'accès aux postes à responsabilité et aux promotions,
- La 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* a souhaité développer l'implication collective et engager la ligne managériale dans la poursuite de ses objectifs.

Il est aussi essentiel que chacune et chacun puissent 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 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 et la formation des acteurs et à la prévention des risques de harcèlement et d'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 qui est néanmoins perfectible comme constaté dans les données du bilan social et chiffres clés de l'Institut pour atteindre l'égalité Professionnelle (index égalité Femme/hommes notamment).

Le premier Gender equity plan a été mis en place et publié en 2023, ce plan mentionnant 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 la 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 est revu annuellement, les propositions peuvent ainsi être complétées et améliorées par retour d'expérience.

Par ailleurs des mesures complémentaires en matière d'égalité H/F sont également négociées dans le cadre des négociations obligatoires sur la qualité de vie au travail et sur l'égalité H/F.

1) <u>Impliquer l'ensemble des acteurs et soutenir leur engagement</u>

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'égalité professionnelle.

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

Mettre en place une page sur le site 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 continues :

=> Publication du plan et de ses mises à jour sur le site internet et communication auprès de l'ensemble des salariés

=> Mise en place d'un intranet *Imagine*

=> Publication chaque année de l'index égalité H/ F sur le site internet

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, un personnel de l'Inserm et un salarié de la fondation *Imagine*.

La mission de ces référents est de :

- contribuer à la constitution du réseau de référents et 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, de l'identification des bonnes pratiques et des freins éventuels et de proposer de nouvelles actions.

Acteurs : DRH/Référents

Suivi des indicateurs par le comité de suivi

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

La fondation *Imagine* élaborera une Charte du management rappelant à chaque entité, la politique de l'Institut en matière de Parité et d'Egalité professionnelle. Cette charte sera signée par chacun des managers.

Acteurs : DRH

Actions continues :

Communication du GEP aux managers et renouvellement de la communication à chaque mise à jour

Formation annuelle des managers aux thématiques de diversité et d'égalité entre les sexes depuis 2025

2) Assurer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

a) Garantir une organisation du travail flexible et 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 ayant vocation à concilier au mieux les contraintes organisationnelles et les aspirations des salariés à un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Pour les salariés, le télétravail est établi 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

En sus des entretiens de retour suite à congés maternité réalisés par la direction des ressources humaines, il est proposé d'instaurer des entretiens obligatoires 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 de permettre un congé et un retour dans les meilleures conditions possibles.

(*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 des locaux.

Etudier la possibilité de participer 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

Actions continues :

Intégration dans les processus RH l'entretien pour les nouveaux parents

Jours d'absence rémunérés santé des femmes (NAO 2025)

Elaboration et publication du guide de parentalité en 2025

3) Assurer l'égal accès à la 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 fondée sur ses qualités et activités professionnelles, il importe 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 des collaborateurs.

a) Sensibilisation et formation du personnel

L'ensemble du personnel de la fondation *Imagine s*era sensibilisé à l'égalité homme/ femme et à la non-discrimination en abordant les potentiels biais de genre (parcours de formation en 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 (référents égalité homme/ femmes) et pour l'ensemble du personnel encadrant qui participe notamment au process de recrutement et d'évolution de carrière.

Acteurs : DRH

Actions continues :

Formation des managers à la diversité (2025 ; 2026)

Sensibilisations régulières à destination des collaborateurs (semaines QVCT)

Mise en place e-learning / plan de formation à planifier en 2026/2027

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)

Acteur : DRH

Actions continues :

Mise en place et suivi d'indicateurs de pilotage RH genrés (Bilan social, BDESE, études rémunération)

Analyse annuelle des écarts de rémunération H/F au sein des catégories d'emploi

Mise en place des mesures d'application en droit français de la directive Transparence Salariale

c) 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 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 d'entretiens annuels d'évaluation, entretiens professionnels.

Acteur : DRH

Actions continues :

Mise en place d'une politique de rémunération incluant explicitement la dimension égalité homme/femme en place depuis 2024

Mise en place des mesures d'application en droit français de la directive transparence salariale

Mise en place comité carrière en 2027

d) 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 continue :

Valorisation et visibilité des femmes sur l'intranet et la page LinkedIn d'*Imagine*

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

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

Former les personnes ressources amenées à intervenir sur le sujet (référents Egalité hommes femmes, membres du CSE et référent harcèlement, 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 la plateforme de soutien psychologique).

Acteur : DRH
Action :
Former les personnes ressources (Harcèlement, PSSM)
Pérenniser la permanence psychologique sur site
Mettre en place une procédure d'alerte et communiquer sur celle-ci,
Inclure la dimension Egalité H/F dans un baromètre social de l'Institut,

Guillaume Huart

Directeur général adjoint

Annexe : Récapitulatif des principales actions

Ces objectifs sont susceptibles d'être revus annuellement, en fonction de leur niveau d'avancement.

N°	Intitulé	Acteurs	Calendrier prévisionnel
1	Mise en place et animation d'une équipe composée des référents égalité hommes / femme	DRH / référents parité	A partir de 2024
2	Communication GEP encadrants	DRH	A partir de 2023
3	Sensibilisation e-learning au personnel	DRH	2026/2027
4	Formation management	DRH	2025/2026
5	Actions de sensibilisation		A partir de 2024
6	Formation des personnes ressource et mise en place une procédure d'alerte	DRH/CELLULE ORIENTATION	2025/ 2026
7	Mise en place Intranet	COM	2024
8	Etude et correction des écarts de rémunération si non justifié	DRH	A partir de 2024
9	Formation personnel encadrants et personnes ressources dédiées	DRH	2025/2026
10	Construction et suivi d'indicateurs de suivi genrés	DRH	A partir de 2024
11	Constitution du comité de suivi du GEP	DRH	2024
12	Production du guide et intégration processus RH soutien à la parentalité	DRH	2025
13	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	COM/DRH	A partir de 2024
14	Mise en place d'un comité carrière	DRH	2027
15	Etude et mise en place d'un baromètre social intégrant la dimension égalité des genres	DRH	2027
16	Transparence salariale	DRH	2027