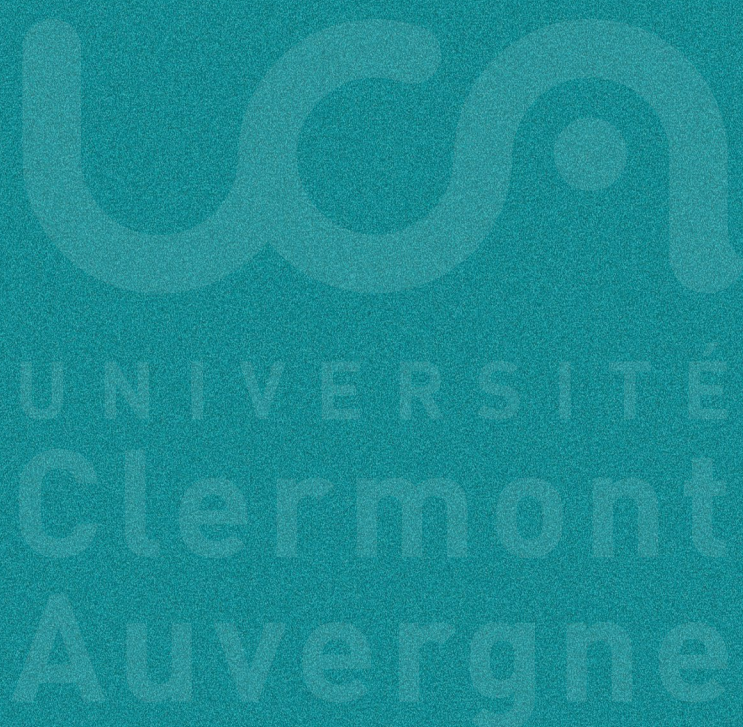




PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

2025 - 2028



Conception et réalisation

Mission Égalité - Diversité

Université Clermont Auvergne

Directeur de publication : **Mathias BERNARD**

Directrice éditoriale : **Claire BERTHONNEAU**

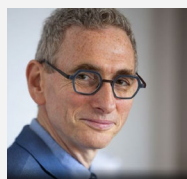
Comité de rédaction : **Florence CHARNAY POUGET,**
Julien DEVEMY, Jessica LEYRIT, Sophie SIMONINI,
Jérémie VERGNOL.

Création graphique : **Akash DELAWAR**

Juin 2026



“



Édito du Président

Mathias BERNARD

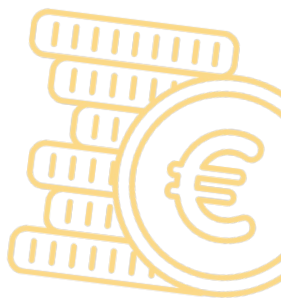
Depuis sa création en 2017, l'Université Clermont Auvergne a fait de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations, notamment les violences sexuelles et sexistes, l'un des éléments de sa stratégie d'établissement. Ce choix s'explique d'abord par les valeurs humanistes et démocratiques dont se réclame notre Université, notamment l'égalité des droits, le respect de la personne et l'ouverture à la diversité et à l'altérité. Il repose également sur l'implication volontaire de collègues mais aussi d'étudiantes et d'étudiants qui ont à cœur de faire avancer l'égalité femmes-hommes dans notre établissement, y compris par leur activité de formation et de recherche. Il s'impose enfin pour un établissement qui a pour mission de former dans les meilleures conditions possibles des jeunes à leur avenir et de produire des connaissances susceptibles de répondre à des enjeux sociétaux majeurs, dont font bien sûr partie l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les stéréotypes qui alimentent les discriminations et le rejet de toute forme de violence sexuelle et sexiste.

Ce plan pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2028 reflète la manière ambitieuse dont notre Université entend relever ces défis. Il s'inscrit dans la continuité d'un premier plan qui, déployé entre 2021 et 2024, a permis un certain nombre d'avancées. On peut notamment citer la réalisation de l'enquête JEDIS, qui a permis d'évaluer l'importance des violences sexistes et sexuelles au sein de la communauté universitaire – notamment au sein des étudiantes et étudiants – et nous a conduits à identifier un certain nombre d'actions prioritaires visant à traiter et surtout à prévenir ce qui constitue un véritable fléau. Cette enquête a d'ailleurs favorisé une prise de conscience collective qui fait qu'aujourd'hui la « tolérance zéro » face à ces violences est de mise dans notre Université.

Ce plan s'articule également avec le Schéma directeur du développement durable et de la responsabilité sociétale de l'UCA, validé par nos instances en décembre 2024. L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations et les violences est bien entendu l'une des responsabilités sociétales les plus éminentes pour un établissement comme le nôtre. Ce plan d'égalité comme le schéma directeur DD-RS doit favoriser une prise en compte globale de ces enjeux, couvrant de façon transversale l'ensemble des missions de l'Université et impliquant non seulement les personnels, mais aussi les étudiantes et étudiants. C'est pourquoi il doit être porté politiquement par la gouvernance de l'Université (Présidence, conseils centraux, responsables de structures internes).

Dans notre Université comme dans notre société, il reste beaucoup à faire en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce plan d'actions marque l'engagement de toute notre communauté pour que l'Université Clermont Auvergne puisse devenir exemplaire en la matière. Sa réussite repose sur l'engagement sans faille de celles et ceux qui seront en charge de le déployer dans notre établissement et que je tiens à remercier très chaleureusement. Elle suppose aussi l'implication de chaque membre de notre communauté universitaire : quelle que soit la place qu'il ou elle occupe au sein de l'établissement, chacune ou chacun a un rôle à jouer dans les actions qui sont ici présentées. L'égalité professionnelle femmes-hommes et la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles sont l'affaire de toutes et tous !

”



AXE 1

ÉVALUATION,
PRÉVENTION
ET TRAITEMENT
DES ÉCARTS
DE **RÉMUNÉRATION**

P.5

GARANTIE DE
L'ÉGAL ACCÈS DES
FEMMES ET DES
HOMMES AUX **CORPS,**
GRADES ET EMPLOIS

AXE 2



P.6



AXE 3

MIEUX
ARTICULER
LA VIE PERSONNELLE
ET LA VIE
PROFESSIONNELLE

P.8

LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES,
SEXUELLES ET LES
DISCRIMINATIONS

AXE 4



P.10



AXE 5

GOUVERNANCE

P.12



Les sigles du document
sont détaillés en page 15.

AXE 1



2026

2025



2027

2027



2027

ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

ACTION 1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

ACTION 1.1

Publier les indicateurs d'écart de rémunération sur le site internet de l'université.

ACTION 1.2

Publier les indicateurs genrés annuellement dans le RSU. Réaliser une synthèse.

ACTION 2 Valoriser les parcours professionnels

ACTION 2.1

Proposer un guide de bonnes pratiques non genrées pour l'entretien professionnel.

ACTION 2.2

Inclure une formation égalité femmes-hommes dans la formation obligatoire à l'entretien professionnel.

ACTION 3 Informier sur l'aménagement du temps de travail

ACTION 3

Publier les informations sur l'existence de la journée contractée et les conditions de télétravail pour les personnes à temps partiel dans la lettre des personnels de l'UCA.



AXE 2

GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS



2025

ACTION 1 **Communiquer** **pour garantir l'égalité** **professionnelle**

ACTION 1.1

Informar de la possibilité de prendre un CRCT (Congé pour recherches ou conversions thématiques) au retour d'un congé maternité ou parental dans la lettre des personnels de l'UCA.

ACTION 1.2

Augmenter la visibilité des femmes dans les postes de direction.

ACTION 1.3

Publier les indicateurs liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes (RSU, lettres des personnels, pages internet).

ACTION 1.4

Publier les données genrées détaillées sur la HDR et le recrutement des EC dans le RSU.

2025

2026

2027

2025

ACTION 2 **Garantir un accès** **égalitaire**

ACTION 2.1

Évaluer la représentation paritaire aux postes de direction.

ACTION 2.2

Évaluer l'accès paritaire à la HDR et aux postes de PU.



2028

2028



2026

2025

2026

2027

2025

2026

2027

2028

ACTION 3

Accompagner / former à l'égalité professionnelle

ACTION 3.1

Développer un programme de mentorat (accompagnement-soutien à la motivation) pour l'évolution de carrière.

ACTION 3.2

Rendre obligatoire la formation « référent-es égalité » à l'ensemble des référentes et référents égalité avant d'être officiellement nommé-es.

ACTION 3.3

Intégrer de petits modules de sensibilisation à la thématique de l'égalité femmes-hommes et de l'égalité professionnelle dans les modules de sensibilisation des manager-euses en incluant la formation à l'écriture égalitaire.

ACTION 3.4

Publier dans la lettre des personnels et sur les pages web de l'UCA des ressources pour écrire de manière égalitaire.

ACTION 3.5

Continuer de sensibiliser les membres de comités et jurys de sélection aux biais cognitifs dans les jugements et le recrutement en rendant obligatoire le passage de la vidéo informative avant la discussion des dossiers.

ACTION 4

Agir sur les viviers étudiants

ACTION 4

Proposer des modèles de réussite dans divers domaines (parcours de carrières et interventions dans les établissements scolaires)



2027



2028

2027

2027

ACTION 5

Garantir l'égalité des personnes LGBTQIA+ dans les processus RH

ACTION 5.1

Utiliser un langage approprié non genré dans la lettre des personnels.

ACTION 5.2

Former les RH aux obligations inscrites dans la charte de L'Autre Cercle.

ACTION 5.3

Mettre en place une procédure RH pour les changements administratifs (accompagnement des personnes transidentitaires par exemple).



AXE 3

MIEUX ARTICULER LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE



2027

2027

2027

ACTION 1

Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail

ACTION 1.1

Informar sur la nécessité d'inclure l'articulation de la vie personnelle dans le choix des horaires et de la durée des réunions.

ACTION 1.2

Proposer un guide de bonnes pratiques non genrées pour l'entretien professionnel incluant un paragraphe spécifique sur l'articulation vie personnelle - vie professionnelle, qui permettrait aux agent-es qui le souhaitent d'échanger avec leur N+1 sur leur éventuel rôle d'agent-e aidant-e ou toute autre situation relative à l'articulation vie personnelle - vie professionnelle.

ACTION 1.3

Publier les informations sur les aménagements / droits possibles dans le cadre de l'articulation vie personnelle - vie professionnelle dans la lettre des personnels.

ACTION 2

Faciliter la prise et la reprise des congés maternité et parentaux

ACTION 2.1

S'assurer dans la mesure du possible de la réattribution des missions de recherches, des enseignements, des responsabilités des personnels au retour du congé parental ou maternité.

ACTION 2.2

Réaliser un document recensant les dispositifs existants pour les personnels nouveaux parents.



2027

2025



2025

2028

2025

ACTION 3

Faciliter la parentalité et la garde d'enfant

ACTION 3.1

Publier les informations sur le droit au maintien de l'allaitement maternel dans la lettre des personnels.

ACTION 3.2

Mettre à disposition un stock de mini-frigos en prêt pour le stockage du lait.

ACTION 3.3

Inclure systématiquement dans les réflexions bâtimentaires des espaces d'allaitement et de stockage du lait.



2025

2025

2026

ACTION 4 **Accompagner le personnel aidant**

ACTION 4.1

Élargir le nombre de jours de télétravail occasionnel pour les agent-es aidant-es.

ACTION 4.2

Réaliser un document recensant les dispositifs existants pour les personnels aidants.



2027

ACTION 5

Faciliter les autorisations d'absences

ACTION 5

Créer un dispositif de congés menstruels.



AXE 4

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET LES DISCRIMINATIONS



2025

2025

ACTION 1 **Encourager** **les associations étudiantes à** **prendre en compte la** **prévention des VSSD**

ACTION 1.1

Proposer un FSDIE « Responsabilité sociale, inclusivité, lutte contre les VSSD ».

ACTION 1.2

Soumettre la labellisation des associations étudiantes à une politique de prévention du bizutage, la désignation d'étudiant-es « lanterne » (personnes de confiance) lors des événements et à leur affichage sur les réseaux de communication et la charte des BDE.

ACTION 2 **Prévenir les VSSD dans** **les suivis de thèse**

ACTION 2

Intégrer une rubrique liée aux VSSD dans la fiche du comité de suivi individuel.



2026



2027

ACTION 3 **Sensibiliser** **aux discriminations et** **violences racistes et** **LGBTphobes**

ACTION 3

Créer une collection sur les questions LGBTQIA+, l'identité de genre et les discriminations dans les bibliothèques universitaires.

ACTION 4

Former aux VSSD



2026

ACTION 4.1

Former les représentant-es des personnels, les agent-es de prévention, les personnels des scalarités.

ACTION 4.2

2027

Incorporer un module VSSD dans les formations les plus suivies (prévenir les VSS dans son équipe de travail).

ACTION 4.3

2026

Rendre obligatoire une formation VSSD en première année d'école doctorale.

ACTION 4.4

2028

Former les agent-es du secteur médical et psychologique et les enseignant-es (intégrer des modules dans les formations aux enseignant-es nouvellement recruté-es).

ACTION 4.5

2025

Intégrer une formation à destination des étudiant-es en première année de formation.

ACTION 4.6

2026

Intégrer à la prochaine maquette de formation des futur-es professionnel-les du secteur médical, paramédical, psychologues, enseignant-es, un module sur les VSS et leur impact sur la santé (master, licence pro).



2028

ACTION 5

Sensibiliser et former aux violences conjugales

ACTION 5

Proposer une formation à destination des personnels pour orienter les agent-es victimes de violences conjugales.

ACTION 6

Améliorer le dispositif de signalement des VSSD



2026

ACTION 6.1

Développer les partenariats de la cellule (VSS, discriminations).

ACTION 6.2

2025

Mettre en place un dispositif d'accompagnement psychologique des membres de la cellule ALEX.

ACTION 6.3

2026

Ouvrir un poste à temps plein dédié à la cellule ALEX.

ACTION 6.4

2025

Faire apparaître les données relatives à la cellule dans le RSU.



AXE 5

GOUVERNANCE

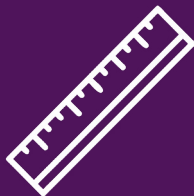
ACTION 7 Sanctionner les VSSD

2025

ACTION 7
Former obligatoirement les membres des sections disciplinaires aux VSSD.

ÉTAT DES LIEUX

ACTION 1 Réaliser un baromètre des violences racistes, des LGBTphobies et des discriminations



- ACTION 1.1**
Renouveler l'enquête JEDIS pour une mesure longitudinale du phénomène et de l'impact de la politique de l'établissement.
- ACTION 1.2**
Réaliser un état des lieux des violences racistes, LGBTphobes et discriminatoires (équivalent JEDIS).
- ACTION 1.3**
Renforcer le volet qualitatif et la prise en compte des discriminations croisées (intersectionnalité).
- ACTION 1.4**
Mettre en place une veille des abandons de thèse en concertation avec les dispositifs RPS.

2026
2028

2025
2027

2027

2026
2028

COMMUNICATION / VALEURS DE L'UNIVERSITÉ

ACTION 2

Créer un environnement inclusif et égalitaire

ACTION 2.1

Signer la charte LGBT+ de L'Autre Cercle et la mettre en œuvre.

ACTION 2.2

Inclure dans le Schéma directeur de la communication, la Charte de communication égalitaire UCA.

ACTION 2.3

Communiquer sur les valeurs d'altruisme et de coopération comme valeurs de l'UCA.



2025

2026

2028

ACTION 3

Renforcer l'image d'une politique ne tolérant aucune situation de VSSD



ACTION 3.1

Appuyer et communiquer autour d'une politique de « tolérance zéro » (mention VSS dans le règlement intérieur, livret d'accueil, politique sociale).

ACTION 3.2

Renforcer la communication sur le périmètre élargi de la cellule ALEX.

ACTION 3.3

Développer une signalétique permanente de la cellule ALEX dans tous les locaux.
Inscrire les messages et contacts clés de manière durable, variée et adaptée.

ACTION 3.4

Inclure le nom des référent-es égalité sur les pages internet de chaque composante / laboratoire.

ACTION 3.5

Créer une campagne de communication expliquant les différentes procédures indépendantes les unes des autres (orientation / signalement / enquête / sanction), accessibles, transparentes.

ACTION 3.6

Créer une entrée directe vers les dispositifs de signalement et d'accompagnement sur la page d'accueil du site.

2028

2025

2026

2028

2026

2028

2028

2026

2028

2026

FORMATION

ACTION 4

Former pour un environnement de travail inclusif afin de prévenir les risques de VSSD



ACTION 4.1

Rendre obligatoire un MOOC sur l'égalité pour les chargé-es de communication.

ACTION 4.2

Inclure dans les missions des référent-es les actions de sensibilisation du collectif de travail avec une mission de sensibilisation à proposer dans les collectifs au sein desquels il y a eu un signalement.

ACTION 4.3

Soumettre l'encadrement et le co-encadrement d'une thèse au suivi d'une formation VSSD.

ACTION 4.4

Soumettre l'obtention HDR à une attestation de suivi d'une formation VSSD.

ACTION 4.5

Élargir le module éthique en intégrant une formation VSSD.

2026

2026

2026

2026

2027

2027

2027



2025

2025

2026

ACTION 3.7

Informers les relais de communication des dispositifs mis en place par l'UCA (prévention-traitement-sanction) : représentant-es étudiant-es / personnel / SSU / SST / assistant-es de prévention / étudiant-es relais / associations étudiantes, etc.

ACTION 3.8

Mettre les informations à disposition des agent-es : pages internet dédiées sur le site UCA (ressources à disposition/information sur les dispositifs, etc.).

TRAITEMENT

ACTION 5

Améliorer le dispositif de signalement

ACTION 5.1

Mettre en place un dispositif de signalement en ligne incluant le signalement des appellations sexistes dans les documents officiels/ ouvrages/communications.

ACTION 5.2

Informers les membres de la cellule des suites données à un signalement.

ACTION 5.3

Intégrer un bilan des signalements/saisies/ sanctions dans les conseils centraux, dans les lettres des personnels (Mois de l'égalité). Proposer une newsletter égalité par an sur cette thématique.



Sigles du document

- ALEX** Nom de la cellule d'écoute et d'orientation de l'UCA spécifique aux VSSD
- BDE** Bureau des étudiant·es
- CRCT** Congé pour recherches ou conversions thématiques
- DD-RS** Développement durable et responsabilité sociétale
- EC** Enseignant·es-chercheur·euses
- FSDIE** Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
- HDR** Habilitation à diriger des recherches
- JEDIS** Enquête de l'UCA sur les violences sexistes et sexuelles.
- LGBTQIA+** Lesbiennes, gays, bisexuel·les, trans, queer, intersexes et asexuel·les.
Le « + » englobe toutes les autres identités et orientations.
- MOOC** *Massive Open Online Course* (formation en ligne ouverte à toutes et tous)
- PU** Professeur·es des universités
- RH** Ressources humaines
- RPS** Risques psychosociaux
- RSU** Rapport social unique
- SSU** Service de santé universitaire
- SST** Service de santé au travail
- UCA** Université Clermont Auvergne
- VSS** Violences sexistes et sexuelles
- VSSD** Violences sexistes, sexuelles et discriminatoires



UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE
49 bd François Mitterrand, CS 60032,
63001 Clermont-Ferrand

☎ 04 73 17 79 79
<https://www.uca.fr>



PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2025 - 2028

