

SIGNATURE DE LA CHARTRE AUTRE CERCLE

Portage du projet Sylvie Le Breton / Cindy Sauvalgo
 Portage politique Julien Delrieu (VP égalité diversité inclusion)
 Prise de contact 01/04/2025
 Réunions de travail 1ère : 21 mai 2025
 2ème : 02 juillet 2025 - RH
 3ème : 16 juillet 2025 - Etudiant.es

Acteur.rices engagées dans la réflexion Sylvie Le Breton / Cindy Sauvalgo / Tiavintsoa Ravelonandro / Shalinese Harouna/ Manon Castel et Charles Roques pour l'Autre Cercle
 Date de signature prévue 04/11/2025
 Génèse du projet Renforcer l'inclusion des personnes LGBTQI+ dans notre université - personnel et étudiant.es

PLAN D'ACTION L'AUTRE CERCLE RH 2025

Domaine	Action à mettre en place	Complément d'action ou spécificité	Objectif	Acteur.rices de l'action	Durée	Fin et validation d'action
Je suis une personne LGBTQI+ et je veux postuler						
Communication	Vérifier si les politiques d'inclusion sont mises en avant sur site internet		Voir où sont nos limites en terme de communication - page RH et améliorer notre communication	MEFHCLD	3 mois	
	Améliorer la communication sur les politiques d'inclusion et notamment si les LGBTQI+ sont spécifiquement mentionnées		Affirmer clairement l'engagement de l'université	MEFHCLD	en cours	
	Rendre plus clair l'engagement sur l'inclusion LGBTQI+ sur l'offre d'emploi	Inscrire une phrase pour indiquer que l'U ne fait pas de distinction en fonction de l'origine ethnique, genre	Se rassurer (pour la personne qui postule)	MEFHCLD /DRHDS	en cours	
	Créer une communication spécifique à la signature de la charte	Sensibiliser les labos à l'inclusivité sur l'offre d'emploi	Rendre visible l'engagement de l'université		novembre 2025	
J'ai postulé						
Recrutement	Vérifier l'inclusion dans la charte de recrutement	Demander modification si besoin	Uniformiser le discours des recruteurs sur l'inclusion	MEFHCLD / DRHDS	6 mois	
	Créer un guide plus condensé des bonnes pratiques du recrutement			MEFHCLD	2 ans	
Je suis recruté.e						
Accueil des nouveaux.illes entrant.es	Revoir la fiche de renseignement RH	Donner la possibilité d'inscrire directement le prénom d'usage sur la fiche de renseignement	Rapidité de la démarche	DRHDS / DSI	1 an	
		Avoir une case "autre..." pour la civilité	Reconnaissance des genres	MEFHCLD	6 mois	
	Récupérer les adresses civilités mises en place par l'université (par la MEFHCLD)	Demander les statistiques sur les demandes de changements de civilité/prénom	S'assurer que le discours tenu par la personne derrière le mail civilité correspond aux engagements de la MEFHCLD et proposer une expertise pour une formation si besoin	MEFHCLD		
Communication	Diffuser le guide de la communication non stéréotypée à tous les recruteurs.es	Identifier la liste des recruteur.ses/manager	Amélioration de la communication interne et uniformisation	MEFHCLD	dans l'année	
	Indiquer bonne communication mail - recommandation du bon usage	Retirer Monsieur, madame des mails Donner la possibilité à toutes d'indiquer ses pronoms	Éviter la binarité reconnaissance des identités	MEFHCLD	1 an	
Je suis arrivé.e dans l'établissement						
Intégration	Présentation des dispositifs et services de l'établissement	Présentation AVEC / MEFHCLD	Meilleure connaissance des engagements de l'établissement	MEFHCLD	en cours	
			Sécurisation et reconnaissance			
Formation	Créer un module de E-learning VSSD pour les néo entrant.es	Voir avec Coop Égal comment adapter la formation pour les personnels		DRHDS / MEFHCLD	2 ans	
		Réussir à le généraliser, en fonction du statut ou à l'ensemble de la population	Former l'ensemble de notre population aux VSSD		4 ans	
	Intégrer dans les méthodologies des entretiens professionnels les questions de VSSD / vérifier la connaissance des dispositifs		S'assurer qu'il y a une connaissance des VSSD et des dispositifs d'aide		2 ans	
Je suis victime de LGBTQI+phobies						
Communication	Rendre plus visible l'action du dispositif AVEC	Mettre en avant les statistiques du dispositif sur le site	Prise de conscience de l'action de la cellule et de son efficacité	MEFHCLD	toutes les fins d'année	
	Permettre une meilleure identification des référent.es	Mettre à jour une liste diffusable ou en ligne (également sur site de composante)	Meilleure connaissance des acteur.rices de proximité	MEFHCLD	6 mois	
		Leur proposer d'inclure "réfèrent.es égalité" dans la signature		MEFHCLD	3 mois	
		Vérifier si les référent.es sont formé.es et compétent.es sur ttes les discriminations	Permettre que les référent.es aient un accompagnement adapté	MEFHCLD	1 an	
Je veux bénéficier de mes droits						
Gestion RH	Rappeler le cadre éthique liés aux données personnelles aux personnels de la RH	Rappeler la confidentialité dans les fonctions RH	Éviter l'outing	DRHDS / MEFHCLD	6 mois	
		S'assurer que les N+1 n'ont pas accès aux motifs des justificatifs d'absence	Mettre en sécurité les personnes	DRHDS / MEFHCLD	6 mois	
	Revoir le guide de la parentalité	Faire que le paragraphe co-parent soit plus compréhensible et inclusif	Être inclusif.ve dans notre discours	DRHDS / MEFHCLD	6 mois	
	Permettre aux personnes dans le parcours de transition de pouvoir prendre leurs congés sur les temps nécessaires	Revoir la circulaire des congés outils rh	Respecter les contraintes des personnes		1 an	
		Former les managers à la question de la transidentité			4 ans	
		Présenter la MEFHCLD comme ressource expertise - proposer des échanges de pratique			1 an	
Au quotidien pour le personnel en place						
Sensibilisation / formation	Mettre en avant les formations pour les personnels de l'université	Augmenter l'offre de formations sur les discriminations	Engagement de l'université à avoir des personnels formés à la lutte contre les VSSD	DRHDS / MEFHCLD	2 ans	
		Mettre en avant les formations d'écoute pour les gestionnaires de scolarité et les rendre accessibles aux enseignant.es	Meilleur accompagnement en cas de problématique d'étudiant.es et autres collègues	DRHDS / MEFHCLD	régulièrement	
Études RH	Améliorer l'inclusivité dans les questionnaires	Introduire des questions spécifiques sur les questions LGBTQI+ et discriminations dans les futures études QVCT	Mieux cibler les points forts et faibles de notre université	MEFHCLD	2 ans	
		Questionner sur la connaissance de la signature de la charte	Augmenter la visibilité de la charte	MEFHCLD	régulièrement (dès la signature)	
		Questionner sur la connaissance des dispositifs d'aide et référent.es	Augmenter la visibilité des dispositifs et acteur.rices	MEFHCLD	régulièrement	
		Possibilité pour la MEFHCLD de relire les documents publiés auprès des personnels		MEFHCLD	4 ans	