

## **ANNEXE N°8**

Fait à Paris, le 17 octobre 2018  
Document présenté et approuvé en CHSCT le 9 novembre 2018  
Document présenté et approuvé en CT le 20 novembre 2018

# **CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'égalité entre les femmes et les hommes, au cœur du pacte social et républicain, a été consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le Président de la République. L'objectif que le Gouvernement se fixe est de faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits. Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Fort des labels Égalité et Diversité qui lui ont été décernés par l'AFNOR en octobre 2017, le ministère de la Culture s'attache à la progression de l'égalité professionnelle, notamment en matière d'accès à l'ensemble des métiers et des fonctions, ou de résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Il agit pour développer la part des femmes dans la programmation des institutions culturelles et leur accès aux moyens de production, pour rendre plus visibles les femmes et leurs œuvres dans tous les domaines culturels.

La feuille de route ministérielle 2018-2022 s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffre 2013). Les femmes sont encore moins présentes dans des métiers ou activités réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle).

La part des femmes parmi les étudiants en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus, dès la formation. Les écoles supérieures ont un rôle à jouer dans l'accueil de jeunes femmes

dans des cursus où elles sont encore trop rares, et dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, ne s'interdisant aucun type de parcours.

C'est en agissant dès la formation que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

Le présent document est donc soumis pour avis aux membres du CHSCT et du CT, les attendus de cette charte ayant à la fois des incidences en matière de conditions de travail et d'organisation.

Cette charte est un document ouvert, qui pourra utilement être complété par la mise en place d'un dialogue constructif avec les personnels de support, les personnels en soutien à l'action éducative, les personnels de la communauté éducative et les étudiants et étudiantes. La charte pourra donner lieu à un plan d'actions.

La charte sera largement diffusée, en annexe du livret de l'étudiant, du livret d'accueil des nouveaux personnels et au règlement intérieur. Elle aura vocation à être disponible sur le site internet de l'école.

Le présent document s'appuie notamment sur les Actes du Séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel du 30 mars 2017, l'édition de 2017 du Vade-mecum sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'édition 2017 du Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP et la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

### ***1. Identification des référents égalité / prévention des discriminations***

L'école a identifié son/sa responsable de la prévention des discriminations sur la fonction du (de la) responsable du service des ressources humaines. L'intéressé(e) bénéficie à ce titre d'une lettre de mission. Le/la responsable de l'école fait partie du réseau des responsables prévention des discriminations animé par le ministère de la Culture (cadre institutionnel).

L'école pourra élargir cette démarche, par la constitution d'un réseau issu du cadre conventionnel en désignant plusieurs référent(e)s des différentes communautés pédagogiques, administratives et estudiantines de l'école. Ce réseau permettra d'échanger sur les pratiques et les difficultés rencontrées et de partager des outils et des bonnes pratiques, avec des établissements partenaires (COMUE) ou toutes autres formes de regroupements auxquels l'école participe.

Les référent(e)s ont également un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violence, en lien avec tout agent ou tout partenaire impliqué dans la démarche de lutte contre les violences. L'objectif est que tous les étudiantes et étudiants sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers un(e) référent(e) en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

## ***2. Prévenir et traiter la discrimination, la violence et le harcèlement liés au genre ou à l'orientation sexuelle***

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée, à partir d'un dialogue entre les étudiant(e)s, les enseignant(e)s, la direction, les représentant(e)s du personnel, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'Enseignement supérieur.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle. L'école diffusera également aux étudiant(e)s et aux personnels, et par tous les moyens dont elle dispose, des informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, elle devra être vigilante à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence. Dès le printemps 2018, elle diffusera auprès de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative des outils de communication fournis par le ministère de la Culture.

Une procédure de signalements et d'instructions des cas de harcèlement, violences, souffrance au travail sera mise en place au sein de l'ENSAPLV (constitution d'un guichet et de documents de suivi). Elle fera l'objet d'une présentation en CHSCT. Un plan de formation des référent(e)s accompagnera la mise en place de cette procédure.

La cellule d'écoute externalisée Allodiscrim, dont le ministère de la Culture bénéficie depuis décembre 2016, est compétente pour répondre aux signalements de discriminations auxquelles pourraient être confrontés les 30 000 agents du ministère de la Culture et de ses établissements, ainsi que les 37 000 étudiant(e)s de l'enseignement supérieur Culture. Cette prestation est étendue aux violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Un suivi juridique et psychologique pourra désormais être proposé dès lors que l'état de la personne l'exigera.

## ***3. Développer les statistiques F/H***

Il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein de l'école, qu'il s'agisse des étudiant(e)s, des enseignant(e)s, des intervenant(e)s, des jurys, des dirigeant(e)s, des personnels administratifs ou de service. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. À cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Une publication annuelle d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement pourrait permettre d'organiser la discussion autour de ces données.

## ***4. Veiller à l'équité***

- Dans les processus de recrutement

Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2017, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La systématisation de jurys paritaires, notamment les jurys de recrutement des enseignant(e)s, et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une

clarification des critères de recrutement. En matière de recrutement, l'école s'engage à appliquer les préconisations présentées dans le guide « recrutons sans étiquette », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un(e) agent. Une note du secrétaire général du ministère de la Culture en date du 7 février 2017 précise la procédure à appliquer dans le cadre des recrutements (hors concours), permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidates et candidats. L'école s'y référera pour ses propres recrutements.

- Dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances consultatives et de décision

Lorsque aucune règle relative à la parité n'est imposée par les textes et dans l'attente d'une évolution législative imposant cette parité, l'école tendra vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories. Cette disposition concerne en particulier la composition des instances consultatives et de décision (Conseil d'administration, CHSCT, CT, collège des enseignants, collège des étudiants, toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances représentatives du personnel...).

La parité devra également être recherchée dans les jurys d'admission et de diplômes, ainsi que dans les différentes phases du processus d'évaluation collective (évaluation de fin de semestre, commissions, etc.). Cette parité est également nécessaire dans l'attribution de missions de coordination. Il est notamment essentiel de veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiant(e)s du fait de leurs éventuelles obligations familiales.

### ***5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations***

Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiant(e)s, il est essentiel de tendre vers la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignant(e)s comme intervenant(e)s) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiant(e)s. Une attention particulière sera portée à cette question, notamment lors du renouvellement des équipes.

Une information diversifiée sur les métiers doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées.

Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière. Le choix des intervenant(e)s et artistes invités devra tendre vers la parité.

La mise en place de modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées dans les répertoires est également nécessaire. Apprendre aux étudiant(e)s à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. L'ensemble de la

communauté doit savoir repérer les stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'elle y est confrontée.

#### ***6. Accompagner les femmes vers des carrières diversifiées***

L'école souhaite sensibiliser spécifiquement les femmes, qu'elles soient agents publics ou étudiantes, sur leurs perspectives de carrière.

Il est important que les femmes de la fonction publique soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.

Que les enseignant(e)s aient à cœur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la mise en place de parrainages/marrainages et un suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiantes et étudiants.

Les femmes employées au sein du ministère de la Culture et de ses établissements peuvent rejoindre le réseau professionnel féminin Cultur'Elles. Ce réseau a pour objectifs d'être force de proposition en matière de modernisation et de s'impliquer dans des actions en faveur de l'égalité dans le secteur culturel

#### ***7. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants***

- L'école se référera à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, qui rappelle qu'il faut féminiser les noms de métiers, titres et fonctions. Cette circulaire sera mise en ligne sur le site internet de l'école.
- La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations doit être connue de l'ensemble de la communauté. L'école créera à cet égard une page référencée sur son site internet.