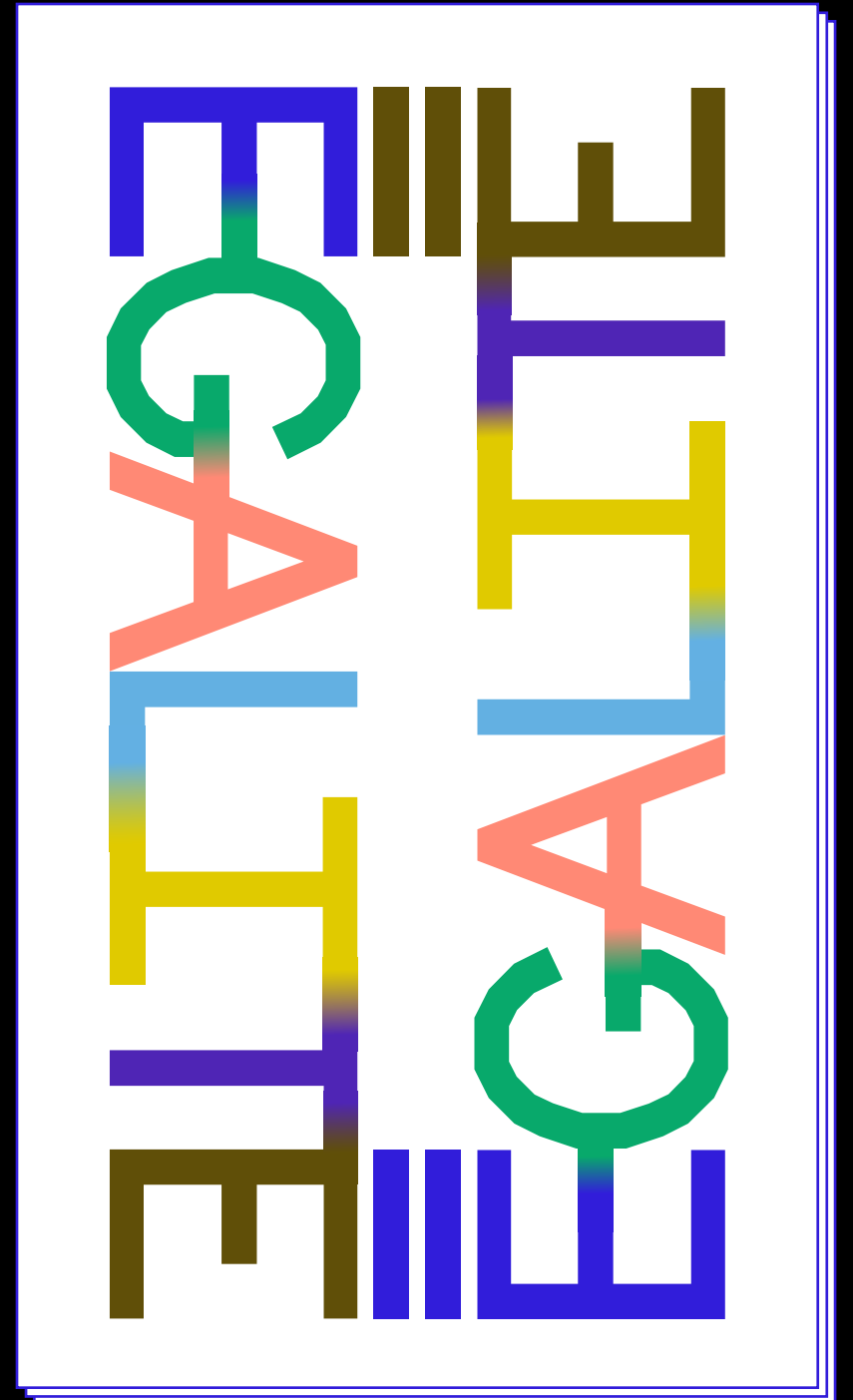


Charte pour l'égalité entre les genres
et la lutte contre les discriminations liées
au genre et à l'orientation sexuelle de l'EnsAD



Sommaire

= **Préambule** p.3

= **Axe 1** p.4

Faire advenir l'égalité entre les genres et lutter contre les discriminations dans l'organisation et les procédures

= **Axe 2** p.6

Apporter une réponse adaptée permettant de lutter efficacement contre toutes les formes de violences morales et sexuelles et les attitudes sexistes

= **Axe 3** p.7

Faire évoluer les représentations sociales et culturelles des genres

= **Axe 4** p.8

Se doter d'outils de suivi sur la progression de l'égalité effective entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations liées au genre

= **Axe 5** p.9

Communiquer largement sur l'engagement de l'EnsAD autour de ces enjeux

= **Annexe 1** p.10

Comment saisir « Allodiscrim/Allosexism » ?

= **Annexe 2** p.11

Corpus juridique applicable en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Préambule

L'École nationale supérieure des Arts Décoratifs, et l'ensemble des actrices et acteurs qui la compose, conscients de la nécessité de favoriser la diversité au sein de l'École, et désireux d'inscrire la mission pédagogique et sociale de celle-ci dans la promotion de l'égalité entre les genres, souhaitent s'engager résolument, au travers des dispositions de la présente charte, à prévenir, sensibiliser et lutter avec détermination contre toute forme de discrimination afin de créer les conditions d'avènement d'une égalité réelle entre les genres, en y associant un ensemble de procédures et d'actions concrètes visant à garantir leur mise en œuvre effective.

Faire advenir une égalité réelle entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations liées au genre sont en effet des enjeux qui se trouvent au cœur du projet pédagogique, artistique et citoyen porté par l'EnsAD.

L'enseignement supérieur artistique a un rôle primordial à jouer dans la diffusion large auprès des jeunes générations, et dans la société,

d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que dans la lutte contre les stéréotypes, discriminations et violences liés au genre ou à l'orientation sexuelle. Avec le rattachement en 1890 de l'École spéciale de dessin pour les jeunes filles, fondée en 1803, et dirigée par Rosa Bonheur à partir de 1849, l'EnsAD a joué dans son histoire un rôle précurseur sur ces enjeux. Elle se doit d'autant plus de tendre aujourd'hui à l'exemplarité.

La présente Charte est annexée au règlement intérieur et au règlement des études de l'École. Le suivi de la mise en œuvre de ses dispositions fait l'objet d'un plan d'action piloté par la référente ou le référent pour l'égalité et la prévention des discriminations, dont le suivi fait l'objet d'un débat annuel en Comité technique.



Portrait de Rosa Bonheur
par Anna Klumpke, 1898

Axe 1 : Faire advenir l'égalité entre les genres et lutter contre les discriminations dans l'organisation et les procédures

L'École s'engage à promouvoir de manière effective l'égalité dans ses procédures d'accès, qu'il s'agisse de l'admission des élèves, ou du recrutement de ses personnels enseignants, administratifs et techniques. En son sein même, l'École veille à un traitement équitable de l'ensemble de ses membres, ainsi qu'à la parité dans ses instances de gouvernance.

1.1. Assurer l'égalité et lutter contre les discriminations dans les procédures de recrutement et d'admission

L'EnsAD se donne pour objectif de tendre vers un équilibre entre les femmes et les hommes dans le corps enseignant, à la fois dans le choix des intervenantes et intervenants extérieurs et le recrutement des enseignantes et enseignants permanents.

En matière de recrutement, l'EnsAD respecte les préconisations présentées dans le guide du mi-

nistère de la culture «recrutons sans étiquette», qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un agent.

De même, elle promeut la parité dans les équipes administratives et techniques, et plus particulièrement au sein des équipes de direction et d'encadrement de l'École.

Une vigilance et une démarche proactive doivent aboutir à des procédures d'admission non discriminantes au concours d'entrée. Aucun critère lié au genre ne peut être retenu pour faire une différence entre deux candidatures.

Pour y parvenir, l'École veille à ce qu'un équilibre effectif entre les femmes et les hommes soit respecté de manière systématique dans la composition des jurys de recrutement, de concours et de diplôme.

1.2. Favoriser l'équité dans les parcours au sein de l'École

L'École veille au caractère non discriminant de sa politique salariale, ainsi que de ses procédures de promotion. Dans ce cadre, elle s'attache à résorber le cas échéant les écarts

de rémunération pour les personnels exerçant des fonctions similaires, pour un statut et une expérience équivalents.

De même, elle assure un égal accès des femmes et des hommes aux possibilités de formation continue, d'évolution et de promotion au cours de leurs carrières.

L'EnsAD favorise enfin l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des personnels. Elle veille ainsi, sauf cas d'urgence, à ne pas programmer de rendez-vous et réunions de travail après 17h et favorise le recours au dispositif du télétravail.

1.3. Être vigilant sur le respect de la parité dans les instances décisionnelles et consultatives de l'établissement

L'EnsAD favorise la parité entre les femmes et les hommes au sein des instances du dialogue social et de la gouvernance, et autant que possible au sein de chaque catégorie.

1.4. Former et informer les acteurs et actrices sur les enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

Une référente ou un référent pour l'égalité et la prévention des discriminations est désigné par la direction de l'École. Ses missions sont précisées au sein d'une lettre de mission. Il ou elle dispose d'une adresse électronique communiquée à l'ensemble des personnels et des élèves (xxx@ensad.fr).

Il ou elle anime un groupe de travail sur ces questions, regroupant des représentants de tous les acteurs et actrices de l'École.

Afin de faire évoluer les représentations et lutter contre les stéréotypes, l'ensemble des membres de la communauté de l'EnsAD doit être formé et informé sur ces enjeux :

a. Les équipes du service des ressources humaines et de la direction des études et de la recherche ainsi que les responsables de secteurs pédagogiques suivent un module de formation portant sur les enjeux de l'égalité entre les genres et de la lutte contre les discriminations;

b. Les membres de l'équipe de communication sont amenés à suivre un module de formation sur les stéréotypes liés au genre dans la communication et les médias;

c. L'ensemble des encadrantes et encadrants de l'École, membres de la direction, chefs et cheffes de service, ainsi que leurs adjointes et adjoints sont amenés à suivre une formation sur les enjeux de l'égalité entre les genres et de la lutte contre les discriminations dans les missions d'encadrement;

d. Les membres des jurys de concours et de recrutement, ainsi que les secrétaires de jury, doivent systématiquement être formés et informés sur les enjeux liés aux stéréotypes de genre dans les procédures de sélection en amont de leur tenue;

e. Plus largement, l'EnsAD encourage la formation de l'ensemble des personnels, enseignants, administratifs, techniques et de surveillance, afin de prévenir la diffusion de stéréotypes de genre dans l'enseignement et les pratiques artistiques.



Axe 2: Apporter une réponse adaptée permettant de lutter efficacement contre toutes les formes de violences morales et sexuelles et les attitudes sexistes

Les membres de la communauté de l'EnsAD doivent en toutes circonstances adopter une attitude respectueuse des différences.

Les attitudes et comportements inappropriés sont strictement proscrits.

L'EnsAD dispose à cet effet d'une charte relative à la prévention et à la gestion des violences.

Les personnes confrontées à ces situations, ou celles qui en sont témoins, sont encouragées à les signaler.

L'EnsAD a le devoir d'assurer une large diffusion par tous les canaux possibles aux élèves, enseignantes, enseignants et personnels des informations sur les droits des victimes de violences et discrimination et les voies de recours possibles: brochures, guides, campagne d'affichage, site internet et intranet,

Plus particulièrement, les structures de conseil, d'aide, de soutien et d'écoute à disposition au sein ou à l'extérieur de l'établissement font l'objet d'une communication large.

L'École met en place des procédures de remontée d'information claires et transparentes en vue de recueillir la parole des victimes ou témoins dans des conditions de confidentialité adaptées.

Elle veille à rendre effectives les procédures d'enquête et, le cas échéant, de sanction des responsables de violences ou d'agression à caractère sexuel ou moral, en coopération avec les acteurs et actrices associatifs et ministériels compétents, ainsi que, le cas échéant, les autorités judiciaires.

Des personnes référentes sont clairement identifiées pour coordonner l'action de l'établissement dans sa réponse aux situations de violence et de discrimination. Ces personnes sont réunies au sein d'une cellule de veille qui produit un bilan annuel de la situation qu'elle observe.

Axe 3 : Faire évoluer les représentations sociales et culturelles des genres

Dans le cadre de sa politique pédagogique et de recherche, ainsi que de sa programmation événementielle, l'EnsAD joue un rôle dans l'évolution des référentiels sociaux et culturels et dans la transmission d'une culture de l'égalité. Elle intègre les enjeux qui y sont liés dans la formation qu'elle dispense et les recherches qu'elle conduit.

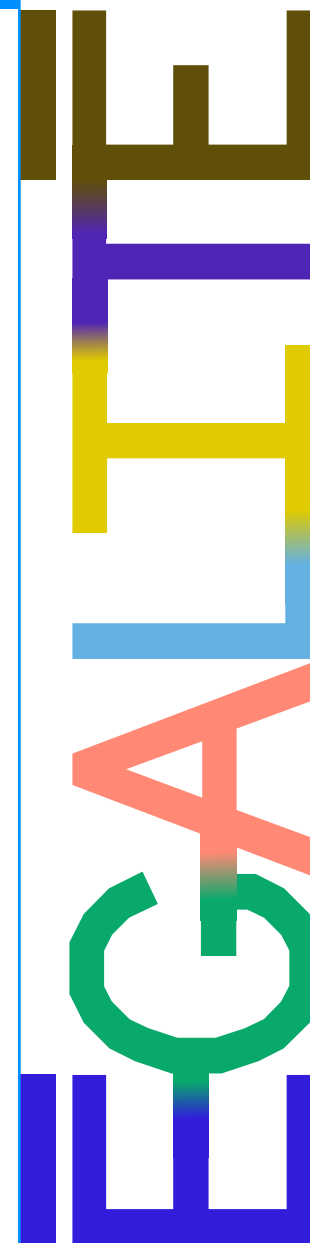
L'EnsAD est particulièrement vigilante au respect de la parité dans la programmation des conférences, expositions et toutes ses activités culturelles.


L'EnsAD s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation dans le cursus pédagogique afin de donner aux élèves les outils pour mieux analyser, identifier et déconstruire certains stéréotypes liés au genre notamment dans le domaine artistique et la culture visuelle.

Elle veille par ailleurs à ce que les problématiques liées au genre puissent figurer au même titre que tout champ d'étude pertinent

au sein de la formation initiale et des axes de recherche. Une attention particulière sera portée à la présence des artistes, auteures et designers femmes, dans les différents savoirs, théoriques et pratiques, délivrés dans l'École.

L'École favorise enfin la constitution de réseaux professionnels par la mise en place de tutorats pour consolider les parcours féminins de ses élèves.





Axe 4 : Se doter d'outils de suivi sur la progression de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations liées au genre

L'EnsAD diffuse, dans ses rapports, des indicateurs chiffrés sur la progression de l'égalité et de la lutte contre les discriminations :

1. Rapport du jury des concours d'admission : équilibre au sein du jury, statistiques genrées sur la proportion de candidats et candidates admis au concours ;
2. Bilan social : statistiques genrées pour les recrutements, notamment pour l'encadrement, le corps enseignant, taux de formation des équipes enseignantes, encadrantes et de proximité aux enjeux de l'égalité, suivi des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, nombre de saisies de la cellule « allodiscrim ». Elle s'engage par ailleurs à développer les statistiques genrées sur les parcours artistiques et professionnels des jeunes diplômés.



Axe 5 : Communiquer largement sur l'engagement de l'EnsAD autour de ces enjeux

Afin de contribuer à faire vivre cette problématique comme enjeu de société, l'EnsAD s'attache à mettre en valeur les bonnes pratiques qu'elle observe en son sein.

L'EnsAD prend part à un ensemble de réseaux inter-Écoles, culturels et universitaires qui travaillent activement à faire progresser les enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

Elle s'attache à communiquer activement vers l'extérieur, et en particulier en direction de ses partenaires, son engagement en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, sur tout support qui s'avérerait pertinent.

ANNEXE 1

La cellule **ALLODISCRIM** **ALLOSEXISM**

Allodiscrim est une cellule d'écoute, de traitement et d'alerte externalisée : des avocats spécialisés sont à votre écoute. Ils répondent à vos questions, vous fournissent des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de votre situation. Les échanges sont anonymes (vis-à-vis de votre employeur) et confidentiels. Pour les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, un dispositif spécifique existe, Allosexism.

Pour qui ?

Ce dispositif s'adresse à l'ensemble des agents (titulaires, contractuels, stagiaires, apprentis) en activité du ministère de la Culture et de ses établissements publics, ainsi qu'aux élèves de l'enseignement supérieur culture qui s'interrogent sur une situation ressentie comme une discrimination sur le lieu de travail, dont il ou elle ferait l'objet ou dont il ou elle serait témoin.

Le recours à la cellule d'écoute, de traitement et d'alerte est également ouvert
aux agents qui ont quitté les services du Ministère par suite de retraite, de démission, de fin de contrat et de mobilité, depuis moins de six mois,
aux candidats à un recrutement au Ministère dont la procédure a pris fin depuis trois mois au plus.

Comment ça marche ?

Dans tous les cas, mentionnez le code employeur du Ministère : **1959**
Pour les élèves, le code reste le même mais s'intitule « **Code Entité Abonnée** »

PAR INTERNET

→ Inscrivez-vous en ligne sur <https://www.allodiscrim.fr/>
→ Cliquez sur le logo Fonction Publique puis sélectionner le ministère de la Culture dans le menu déroulant.
→ À la suite de cette inscription sur le site, un avocat vous rappelle sous 12 heures.

PAR COURRIEL

culture.allodiscrim@orange.fr
culture.allosexim@orange.fr

PAR TÉLÉPHONE

Au n° vert gratuit 0800 10 27 46
du lundi au vendredi de 9h00 à 17h30
et le samedi de 9h00 à 12h00
(hors jours fériés et 1^{er} mai).

PAR COURRIER

à l'adresse :
ALLODISCRIM
51, rue Bonaparte
75006 Paris

En quoi cela consiste ?

Entièrement anonymes vis-à-vis de l'employeur ou de l'école, les échanges sont protégés par le secret professionnel propre à la profession d'avocat.

L'échange consiste en un temps d'écoute, une phase d'information juridique, la formulation d'hypothèses de travail :

discrimination	oui/non
harcèlement discriminatoire	oui/non
inégalité de traitement	oui/non,

une phase de conseils permettant à l'agent ou l'élève d'identifier les bonnes questions et les bons/bonnes interlocuteurs/trices au ministère ou son établissement à qui poser ses questions.

Après recueil et analyse des informations reçues de l'agent ou de l'élève, si l'hypothèse de discrimination ou de harcèlement discriminatoire est retenue, la cellule peut procéder dans un premier temps à une «remédiation» : il s'agit d'accompagner l'agent qui en exprime le souhait dans une démarche conduite par lui-même, sur les conseils de la cellule, aux fins d'épuisement de toutes les voies de recours interne disponibles.

La cellule pourra, en cas d'échec ou de blocage de la remédiation, effectuer sur la base des éléments fournis et/ou réunis, une instruction contradictoire qui peut porter sur le contexte, sur les faits en cause ou sur le cadre juridique qui a pu fonder une décision.

L'instruction s'effectue par écrit, la cellule ne procédant pas à des auditions ou autres investigations sur place. Un suivi de l'agent tout au long des échanges est assuré par l'avocat d'Allodiscrim/Allosexism jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante, objectivée et motivée ou l'abandon de sa démarche.

ANNEXE 2 **Corpus juridique applicable en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment son article 23;
Convention européenne des droits de l'homme, notamment son article 14;
Directive 2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires;
Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité;
Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale;
Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances;
Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants;

Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle;
Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique;
Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel;
Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle;
Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes;
Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et l'égalité entre les femmes et les hommes consacrée grande cause nationale;
Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles dans la fonction publique;
Feuille de route «Égalité 2018—2022» de la ministre de la Culture visant à lutter contre le harcèlement et pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes.



Ministère
Culture

**École
nationale
supérieure
des Arts
Décoratifs**

PSL 
UNIVERSITÉ PARIS

Conception graphique

Caractère

EnsAD 2018

Clémence Rivalier & Camille Boonen

5^e année design graphique

BTP de Émilie Rigaud