

Charte pour l'égalité et contre les discriminations

Situation actuelle

En matière d'architecture, l'égalité Femmes/ Hommes, dans la profession, est loin d'être atteinte, le bilan est le suivant : 57% d'étudiantes dans les écoles d'architecture en 2015-2016, mais seulement 25% de femmes architectes inscrites à l'Ordre des architectes, une rémunération inférieure de 44% à celle des hommes et seulement 9% de femmes responsables d'agences.

Concernant notre École, l'équilibre femmes/hommes témoigne d'un dysfonctionnement significatif par rapport à d'autres écoles. Si les étudiantes sont bien majoritaires ; les enseignantes titulaires ne représentent que 20% de l'effectif titulaire masculin. Ce taux atteint les 23% pour les maîtres de conférences associés ; il est plus élevé pour les contractuels de l'établissement et atteint les 43%. En revanche, le paysage est inversé dans l'équipe administrative où les femmes représentent plus de 75% de l'effectif.

Pour toutes ces raisons, l'École, à son échelle, souhaite remédier à ces déséquilibres dans le cadre des prochains recrutements, et encourager les étudiantes de l'École à affirmer leur position.

Il est ainsi proposé d'agir à la fois sur la représentation des femmes dans les instances de l'école, dans la promotion de l'égalité professionnelle, de l'égalité dans l'enseignement et ses contenus, dans la construction de parcours professionnels ambitieux pour les étudiantes et enfin en prévenant les violences sexistes, le harcèlement sexuel et les discriminations de genre.

Compte tenu de la difficulté à faire évoluer les statistiques dans un temps court, cette charte s'accompagnera d'un plan d'action efficace, qui veillera à ce que les progrès soient visibles dans le temps, il établira un suivi régulier par semestre.

1. La parité dans les instances de décision et les instances consultatives

Compte tenu du bilan ci-dessus, l'École envisage une forte mobilisation, afin que la courbe F/H évolue et se rééquilibre de manière significative dans un délai relativement court.

Objectifs :

- Veiller à renforcer la présence des femmes dans les instances décisionnelles et consultatives de l'établissement qui pour certaines à ce jour ne sont pas paritaires ;
- Promouvoir les femmes aux postes à responsabilités pédagogiques (coordination d'années, de champs disciplinaires, formations, etc.).
- Encourager les femmes à répondre aux appels à candidatures lancés par l'École et les soutenir dans les démarches d'accès à ces postes.
- Assurer une représentation équilibrée des femmes dans les comités de sélection pour le recrutement des enseignants et les jurys pédagogiques.

Mesures non exhaustives :

- Être proactif en contactant les architectes femmes pour les inciter à répondre aux appels à candidatures.
- À compétences égales, les candidatures de femmes seront privilégiées.

2. L'égalité professionnelle des personnels

Objectifs :

- Mettre en place des procédures de recrutement non discriminantes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux possibilités de formation continue, d'évolution et de promotion au cours de leur carrière ;
- Lutter contre les stéréotypes de sexe et de genre et contre toutes les discriminations dans l'emploi.

Mesures non exhaustives :

- Rédiger des fiches de postes incluant la mention « une attention particulière sera portée aux candidatures de femmes » ;
- informer les jurys sur la nécessaire prise en compte du principe de parité ;
- Réaliser des statistiques sexuées sur l'emploi et les carrières au sein de l'établissement ;
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale des personnels ;
- Informer largement les personnels sur les possibilités d'actions et de recours ;
- Appliquer dans la mesure du possible les grilles d'entretien du ministère qui garantissent une équité au moment des recrutements ;
- Composer des jurys avec un équilibre hommes/femmes dans la mesure du possible.

3. L'égalité dans l'enseignement et les contenus

Objectifs :

- Veiller au caractère non discriminant et transparent des procédures d'admission des étudiants ;
- Impulser la culture de l'égalité dans toutes les formes d'enseignement : séminaires, conférences, cours magistraux et ateliers de projet :
- *Lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement ;*
- *Améliorer la représentation des femmes dans le corps professoral.*

Mesures non exhaustives :

- Soutenir les initiatives étudiantes visant à lutter contre le sexisme dans les cours et dans la vie étudiante ;
- Promouvoir des enseignements où la question du genre et de l'égalité est abordée.
- Promouvoir des recherches où les questions disciplinaires sont abordées au prisme de la question du genre.
- Coproduire et faire respecter par l'ensemble du personnel enseignant, administratif et des étudiants une charte du savoir-vivre ensemble intégrant la culture de l'égalité.
- Inciter les étudiantes à se présenter en tant que déléguée de groupe de projet.
- Donner la parole autant aux étudiantes qu'aux étudiants dans le cadre des enseignements
- Veiller à proposer des textes, à formuler des exemples, etc. qui ne soient pas exclusivement articulés autour de personnages masculins ou de situations stéréotypées.
- Organiser des modules de sensibilisation-échanges-formation sur l'égalité.

4. L'équité dans les parcours professionnels des étudiant.e.s

Objectifs :

- Acculturer les étudiants aux questions de discriminations et aux inégalités des conditions de travail.
- Encourager les étudiantes à exercer en leur nom propre à l'instar de leurs homologues masculins.
- A compétences égales, privilégier les candidatures femmes dans le dispositif entrepreneurial de l'école, Échelle 1.

Mesures non exhaustives :

- Soutenir prioritairement les initiatives qui visent à informer et mettre en valeur des parcours d'architectes femmes ;
- Inviter largement des femmes architectes, artistes, auteures etc. dans le cadre des conférences organisées au sein de l'école et veiller, particulièrement, à la parité en cas de cycles de conférences ;
- Développer les statistiques sexuées sur les parcours professionnels des étudiant.e.s diplômé.e.s ;
- organiser des sessions d'information et de coaching pour inciter les diplômées à prétendre aux mêmes salaires que leurs homologues masculins et pour encourager les femmes, chefs d'entreprise, à négocier et valoriser leur production de la même manière que leurs confrères hommes ;
- mettre en place un dispositif Échelle Un "adapté" pour les jeunes mères (et jeunes pères) leur permettant de suivre le dispositif sur deux années au lieu d'une ;
- constituer un fonds documentaire spécifique et lui assurer une visibilité à la bibliothèque ;
- Rééquilibrer l'environnement visuel de l'École en renouvelant les images de communication (affiches de conférences, invitations, vidéos, livre de présentation de l'établissement, diffusion des portraits photographiques des enseignantes, par ex: réaliser une exposition photographique (*artiste à contacter*) des enseignantes et de leurs aspirations (*texte, auteur à contacter*).

5. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et moral

Objectifs :

- Parvenir à un environnement privilégié sans violences sexistes ni harcèlement moral ou sexuel ;
- Sensibiliser l'ensemble du personnel et les étudiant.e.s aux attitudes discriminantes, ainsi qu'à toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

Mesures non exhaustives :

- Informer largement sur les pratiques discriminantes et les voies de recours possibles (flyers, guides, etc.) ;
- Désigner une ou des personne(s) de référence chargée de coordonner l'action de l'établissement en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et moral - administratifs, enseignants et étudiants (2 par année en licence, 1 par filière de master et par filière de 3ème cycle)- ;
- constituer une cellule de veille avec ces personnes ressources pour mettre en place un plan d'action et un suivi de celles-ci ;
- Mettre en place des procédures en vue de recueillir les plaintes des victimes et de sanctionner les auteurs de violences ou de harcèlement sexuel et moral et assurer la visibilité ;

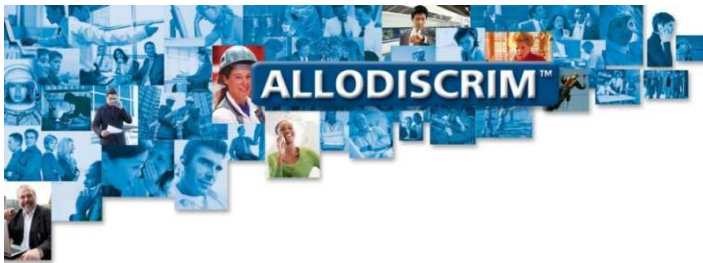
- Informer les victimes de violences ou de harcèlement des recours possibles et des structures d'aide et d'écoute en place au sein de l'établissement et/ou à l'extérieur de celui-ci.
- Veiller à ce que les femmes puissent publier dans la revue Marnes.

6. Le suivi de la charte pour l'égalité et la discrimination

- Mettre en place un tableau de bord annuel avec les indicateurs suivants :
 - * Étudiant.e.s (nombre, diplômes)
 - * Enseignants (% hommes/femmes)
 - * Administratifs (% femmes/hommes)
- Prévoir tous les ans un rapport au Conseil d'administration, faisant compte rendu de l'application des mesures prévues, indiquant le niveau atteint sur chaque indicateur, et fixant les nouveaux objectifs pour l'année et les 3 années suivantes.

Lien utile :

<https://www.allodiscrim.fr/>



La cellule d'écoute externe

Depuis janvier 2017, afin de lutter contre les discriminations auxquelles ses agents peuvent être confrontés, le Ministère de la Culture s'est doté d'une cellule d'écoute et d'alerte externe.

Cette cellule collecte (enregistrement), traite (analyse et réponse à l'intéressé.e dans un délai raisonnable) et suit des signalements de cas avérés ou supposés de discriminations résultant soit de comportements individuels, soit de la mise en œuvre de procédures appliquées au sein du Ministère et de ses services rattachés (DRAC, SCN, EP).

La cellule d'écoute accompagne, pas à pas, le salarié dans l'épuisement de toutes les voies de recours et de règlements internes disponibles. Il s'agit de la remédiation.

Pour mener à bien sa mission, la cellule est composée exclusivement d'avocats constitués en réseau qui garantissent, outre l'expertise nécessaire, le respect des règles déontologiques cardinales que sont le secret professionnel et la prévention des risques de conflit d'intérêts.

La cellule d'écoute fournit un accompagnement juridique complet et a également une fonction d'alerte, en ce qu'elle permet de faire remonter le signalement à l'administration, dans l'hypothèse où l'agent l'y autorise.

Depuis sa mise en place, cette cellule d'écoute est compétente pour répondre aux signalements de discriminations susceptibles de provenir des 30 000 agents du Ministère de la Culture. Très engagé dans la lutte contre les **violences et le harcèlement sexistes et sexuels**, le Ministère souhaite que sa cellule d'écoute soit **désormais compétente** pour y répondre. Un nouveau marché a donc été passé pour étendre le champ de compétences de la cellule aux violences et au harcèlement sexistes et sexuels. **Ce nouveau service est identifié sous le nom d'Allosexism.**

En cas de signalement de violences ou de harcèlement sexuels et sexistes, la cellule d'écoute propose en outre une nouvelle prestation, puisqu'un **suivi psychologique** est assuré, dès lors que l'état de la personne l'exige, et que celle-ci le souhaite. Ce suivi peut aller jusqu'à cinq séances par téléphone, organisées comme suit :

- 1^{ère} séance : écoute empathique, analyse de la situation, conseils psycho-thérapeutiques, construction d'une alliance.
- 2^{ème} à 4^{ème} séance : conseil de positionnement par rapport à soi-même, à l'environnement professionnel et personnel ainsi que par rapport à l'agresseur, apprentissage et expérimentation de techniques en référence aux thérapies cognitivo-comportementales et à la communication non-violente.
- 5^{ème} séance : résumé des séances précédentes, des techniques éprouvées et point sur les ressources extérieures à solliciter.

Autre innovation essentielle : Le Ministère étend aux 37 000 étudiant.e.s des établissements de l'enseignement supérieur Culture, le bénéfice du recours à cette cellule d'écoute externe.

Tout comme les agents, les étudiant.e.s bénéficient désormais d'un accompagnement sur le double champ des discriminations (conseil juridique) et des violences et du harcèlement sexistes et sexuels (conseil juridique et soutien psychologique).

Comment saisir Allodiscrim ?

**Dans tous les cas, mentionnez le code employeur du Ministère : 1959
Pour les étudiants, 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 sélectionnez le ministère de la Culture dans le menu déroulant.
À la suite de cette inscription sur le site, un.e avocat.e vous rappelle sous 12 heures.

Par courriel

culture.allodiscrim@orange.fr

Pour les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, une adresse spécifique existe :
culture.allosexism@orange.fr

Par téléphone au n° vert gratuit 0800 10 27 46

du lundi au vendredi de 9h à 17h30 et le samedi de 9h à 12h (hors jours fériés)

Par courrier

ALLODISCRIM, 51 rue Bonaparte, 75006 Paris