



**école
nationale
supérieure
d'
architecture
de
Nancy**

CHARTRE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Validée lors du conseil d'administration du 03/12/2020

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.

L'égalité de genre, la lutte contre les comportements sexistes et les violences sexuelles, doivent être des éléments fédérateurs au sein des institutions tels que sont les établissements d'enseignement supérieur publics.

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

Ces enjeux doivent associer toute la communauté de l'école : étudiants, enseignants, personnels administratifs, techniques et scientifiques, stagiaires de notre école, dans des démarches visant à faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits. Il convient de garantir que des actes, des comportements, des propos inappropriés entraîneront une réponse, une prise de position, et de proposer des actions concrètes de prévention.

Ces actions seront menées en particulier via :

- Les travaux du CHSCT,
- La mise en avant du rôle du référent discrimination de l'école,
- Une sollicitation des instances de l'école sur ces thématiques,
- Une information régulière auprès des étudiants et des personnels,
- Une volonté de la direction et du service des ressources humaines d'informer, d'apporter une écoute et un dialogue toujours renouvelés et d'appliquer des règles équitables.

Un bilan annuel sera réalisé et présenté en CHSCT et en CA.

Cette charte doit être largement diffusée, complétant le règlement intérieur de l'école. Elle a vocation à être disponible sur les environnements numériques de travail et sur le site internet de l'école.

De manière plus générale, toutes les discriminations sont un enjeu, et l'école s'engagera à informer, et monter que les discriminations ne sont pas acceptables en son sein.

1. Identifier un référent égalité / prévention des discriminations

La référente égalité femmes / hommes / transgenres et de prévention des discriminations désignée à l'école est :

Eléonore COMPAIN-FAUST
Responsable des Ressources Humaines
eleonore.compain-faust@nancy.archi.fr
03 83 30 92 24

en son absence :

Olivier PIZON - Secrétaire général
olivier.pizon@nancy.archi.fr - 03 83 30 81 24

Ses principales missions :

- assurer le relai de la mission diversité et égalité et référente locale de la politique du ministère de la Culture en matière de prévention des discriminations ;
- informer, sensibiliser et prévenir, avec les responsables de la formation et de la communication, les personnels et étudiants aux risques de discrimination ;
- écouter, orienter des agents et des étudiant.e.s en situation de discriminations, subissant des propos, comportements sexistes, des violences sexuelles ;
- contribuer au diagnostic des risques de discriminations au sein de l'école et à

l'élaboration d'un plan de prévention adapté avec l'appui du CHSCT ;

- dans ses missions au service des ressources humaines : conseiller sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation...) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité de traitement.

Sa mission est garantie d'un soutien clair de la direction et des personnels de santé intervenant à l'école.

En particulier, le médecin de prévention intervenant à l'école peut être sollicité en cas de nécessité.

L'objectif est que tou.te.s les étudiant.e.s, tous les personnels sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ce référent en cas de nécessité, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée. Libérer la parole des victimes ou des témoins est un enjeu essentiel.

2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement, ou de fragilisation liée 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 parties prenantes de la communauté de l'école y compris les représentants du personnel, s'appuyant notamment sur des outils développés par les ministères de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la fonction publique ou encore le réseau des grandes écoles. L'école s'engage à diffuser le plus largement possible par voie électronique et par affichage, des outils de communication et à les mettre à disposition de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative.

L'école diffusera également aux étudiant.e.s et aux personnels, par tous les moyens à sa disposition, des actions de sensibilisation,

des informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, l'école sera vigilante à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement, de violence, de discrimination.

L'école organisera des formations traitant des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel, et de la discrimination. Elles s'adressent aux personnes référentes en matière de discriminations, de harcèlement et de violences (direction, RH, assistant de prévention, référent prévention des discriminations...).

Depuis janvier 2017, la cellule d'écoute « Allo Discrim », permet une écoute face aux actes de discriminations.

Le ministère de la Culture s'est doté de

cette cellule d'écoute de traitement et d'alerte ouverte à l'ensemble des agents. Le champ de compétences de cette cellule s'est étendu au harcèlement sexiste et sexuel : « Allo Sexism ». Tout agent qui s'interroge sur une situation ressentie sur son lieu de travail ou est témoin d'une situation, peut faire appel à cette cellule. Le recours à cette cellule d'écoute s'étend également aux 37 000 étudiants des établissements de l'enseignement supérieur du Ministère de la Culture.

- par internet, site www.allodiscrim.fr, (cliquer sur «sphère publique) un(e) avocat(e) rappelle sous 12 heures
- par courriel : culture.allodiscrim@orange.fr, culture.allosexism@orange.fr
- par téléphone : un numéro vert gratuit

0800 10 27 46 du lundi au vendredi, entre 9h00 et 17h30 et le samedi de 9h00 à 12h00 (hors jours férié et 1er mai) (appel gratuit depuis un poste fixe)

- par courrier à ALLODISCRIM, 51 rue Bonaparte 75006 Paris
- l'inspecteur santé sécurité au travail, assistant au CHSCT peut aussi être sollicité : vincent.tiffoche@culture.gouv.fr
- les 2 assistantes de prévention de l'école Clémence Cassard et Natacha Leclerc peuvent assurer un rôle d'alerte
- enfin les délégués du personnels peuvent eux aussi assurer une mission d'alerte.

3. Inscrire la promotion de l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations dans la politique de ressources humaines

Il convient de garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics – recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie – dans le but de promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiants, des

enseignants, des intervenants, des jurys, des dirigeants, des personnels administratifs ou de service.

Le bilan social annuel permet déjà actuellement à l'Ecole de Nancy d'avoir des données sexuées, il est toutefois nécessaire de développer ces statistiques et de les affiner afin de mesurer les évolutions et envisager des actions à mettre en place.

Il s'agit de faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

4. Veiller à l'équité dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances de décision et consultatives

La composition des instances de décisions et consultatives (CA, CHSCT, CT, CPS, CFVE, CR...) doivent tendre vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories.

Tendre vers la parité devra également être systématique 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.).

Il convient de veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels féminins ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants 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 étudiants, il est essentiel de tendre vers la parité au sein des équipes pédagogiques afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiants.

Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres, de références et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignements et les répertoires travaillés.

Ressources ;

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite/Les-engagements-du-Ministere/Feuille-de-route-Egalite-2019-2022>

dont :

- Développer la visibilité des femmes dans le patrimoine et dans l'histoire
- Mobiliser pleinement sur l'égalité les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel (architecture et paysage, patrimoine, cinéma et audiovisuel, arts plastiques, musique, danse, théâtre, cirque, marionnettes, photographie, jeu vidéo, design)

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/charte-egalite-2013.pdf

https://www.cge.asso.fr/themencode-pdf-viewer/?file=https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2020/06/livre-blanc-FH-V6_compressed.pdf

Les services de la médecine universitaire peuvent apporter un complément d'aide ou d'informations : <http://www.univ-lorraine.fr/santesocial>

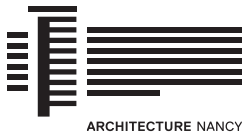
Adoptée en comité technique, le 6-10-2020

Adoptée en comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, le 8-10-2020

Adoptée par le conseil d'administration, le 3/12/2020

Nancy, le 5/12/2020

La Directrice,
Gaëlle PERRAUDIN



ARCHITECTURE NANCY



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Adresse postale
Site Vacchini :
2 rue Bastien-Lepage
Parvis Vacchini
BP 40435
F-54001 Nancy Cedex

Site Boffrand :
1 avenue Boffrand
54000 Nancy

T +33 (0)3 83 30 81 00
F +33 (0)3 83 30 81 30
ensa@nancy.archi.fr
www.nancy.archi.fr