



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

Charte contre les violences sexuelles et sexistes et contre toutes formes de discrimination

**Votée lors du conseil d'administration du 03/12/2020
Actualisation juin 2025**

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 et contre toute forme de discrimination.

Ces enjeux doivent associer toute la communauté de l'école : élèves, personnels 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 (cette démarche concerne aussi les intervenants extérieurs, membres de jurys...). 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 comité social d'administration (CSA),
- La mise en avant du rôle des référents discrimination de l'école,
- Une sollicitation des instances de l'école sur ces thématiques,
- Une information régulière auprès des élèves 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 point annuel sera réalisé et présenté en comité social d'administration et sa formation spécialisée.

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 montrer que les discriminations ne sont pas acceptables en son sein.

1. Identifier un référent égalité / prévention des discriminations

Référentes prévention des discriminations et des violences et harcèlement sexuels et sexistes désignés à l'école :

Pour le personnel :

Eléonore COMPAIN-FAUST

en son absence :

Pierre-Philippe DOYETTE

Pour les étudiants et étudiantes :

Estelle PETRI

Leurs 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, le personnel et élèves aux risques de discrimination ;
- Écouter, orienter des personnels et des élèves en situation de discriminations, suibissant 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 CSA ;

- Inclus dans les missions du 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.

- Inclus dans les missions du service de la scolarité : suivi des élèves, leur parcours à l'école, les relations entre élèves et avec le personnel de l'école.

Ces missions sont garanties d'un soutien clair de la direction et du personnel de santé intervenant à l'école.

En particulier, le médecin du travail intervenant à l'école peut être sollicité en cas de nécessité pour le personnel.

Pour les élèves le relai est fait auprès de la médecine universitaire.

L'objectif est que tous les élèves, tous les personnels sachent qu'ils et elles peuvent se tourner en toute confiance vers leur référente 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 des communautés de l'école y compris les représentants et représentantes 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 toutes les communautés étudiante, enseignante et administrative.

L'école diffusera également aux élèves 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 le ministère, permet une écoute face aux actes de discriminations.

Le ministère de la Culture s'est doté de cette cellule de signalement ouverte à l'ensemble des personnels et des étudiants.

Tout personnel 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 élèves des établissements de l'enseignement supérieur du ministère de la Culture.

En début d'année 2025, la Ministre de la Culture a présenté le plan de lutte 2025-2027 contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans la culture. Ce plan décliné au sein de notre établissement s'articule autour de 4 axes : prévenir et former plus massivement, mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences, agir et prendre des mesures rapidement et renforcer l'accompagnement des victimes.

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 élèves, des enseignantes et enseignants, des intervenants et intervenantes extérieures, des jurys, des encadrants et encadrantes, des personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Le bilan social annuel permet déjà actuellement à l'ENSA 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, CSA, 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 et de la diversité pour changer les représentations

Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité et de la diversité aux étudiantes et étudiants, il est essentiel de tendre vers la parité et la mixité au sein des équipes pédagogiques afin de diversifier les « modèles » qu'on leur donne.

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

Je suis membre du personnel victime/témoign de discrimination, comment je peux le signaler ?

Personnels		
Contacts	Moyens internes	Moyens externes
Responsable du service des ressources humaines Eléonore COMPAIN-FAUST eleonore.compain-faust@nancy.archi.fr 03 83 30 81 21 En son absence : Pierre-Philippe DOYETTE Secrétaire général pierre-philippe.doyette@nancy.archi.fr 03 83 30 81 24 Une fiche type est à remplir	Responsable du service concerné	Cellule de signalement du ministère de la culture Code d'accès à rappeler : 1959 Internet conceptrse.fr/signalement-culture Courriel Signalement-culture@conceptrse.fr Téléphone 08 01 90 59 10 Du lundi au vendredi de 9h00 à 13h00 Courrier Cabinet Concept RSE Pôle tertiaire ECO WORK 2 ZI Chartreuse Guiers 38380 Entre-deux-Guiers Cellule externe de soutien psychologique Service téléphonique anonyme et confidentiel Des psychologues cliniciens disponibles 7j/7j et 24h/24h Téléphone au numéro vert gratuit 08 05 03 98 85
	Assistante et assistant de prévention de l'école Mathilde PUJOL mathilde.pujol@nancy.archi.fr 03 83 30 81 23 Patrice GEOFFROY patrice.geoffroy@nancy.archi.fr 03 83 30 81 45	
	Représentants et représentantes du personnel Perrine GABRIEL perrine.gabriel@nancy.archi.fr Frédéric GRZESIAK frederic.grzeiak@nancy.archi.fr Cécile DEMANGE cecile.demange@nancy.archi.fr Alexis MONOD alexis.monod@nancy.archi.fr	
	Inspecteur santé sécurité au travail Vincent TIFFOCHE vincent.tiffoche@culture.gouv.fr	

Je suis étudiant ou étudiante victime/témoign de discrimination, comment je peux le signaler ?

Etudiants		
Contacts	Moyens internes	Moyens externes
Agente en charge de la vie étudiante au service de la scolarité Estelle PETRI estelle.petri@nancy.archi.fr 03 83 30 81 35 Une fiche type est à remplir	Directeur des études Franck BESANCON franck.besancon@nancy.archi.fr 03 83 30 81 13 Responsable du service scolarité Lara CALLSEN lara.callsen@nancy.archi.fr 03 83 30 81 11	Cellule de signalement du ministère de la culture Code d'accès à rappeler : 1959 Internet conceptrse.fr/signalement-culture Courriel Signalement-culture@conceptrse.fr Téléphone 08 01 90 59 10 Du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 Courrier Cabinet Concept RSE Pôle tertiaire ECO WORK-2 ZI Chartreuse Guiers 38380 Entre-deux-Guiers Cellule externe de soutien psychologique Service téléphonique anonyme et confidentiel Des psychologues cliniciens disponibles 7j/7j et 24h/24h Téléphone au numéro vert gratuit 08 05 03 98 85
	Assistante et assistant de prévention de l'école Mathilde PUJOL mathilde.pujol@nancy.archi.fr 03 83 30 81 23 Patrice GEOFFROY patrice.geoffroy@nancy.archi.fr 03 83 30 81 45	
	Inspecteur santé sécurité au travail Vincent TIFFOCHE vincent.tiffoche@culture.gouv.fr	

Ressources :

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Egalite-et-diversite>

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/toutes-les-actualites/egalite-femmes-hommes-la-fonction-publique-reaffirme-ses-engagements>

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

Actualisée en comité social d'administration, le 20 05 2025

Actualisée en conseil d'administration, le 02 07 2025

Nancy, le 08/09/2025

La directrice,



Gaëlle PERRAUDIN