

CHARTRE ÉTHIQUE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

LES 7 AXES DE LA CHARTRE

L'ensa Nantes, y compris sa composante à l'Île Maurice, s'appuie sur la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal Officiel de la République française.

1. Identifier un référent égalité/prévention des discriminations

—— Une lettre de mission précisant les modalités de l'exercice de la mission a été signée, le 10 février 2017, avec la référente désignée, Anne Duchesne, dont le bureau se situe sur le plateau direction du bâtiment Loire.

La référente assiste à l'ensemble des réunions du ministère de la Culture sur le thème ainsi qu'aux formations ciblées. Elle fait partie du réseau des référents égalité/prévention des discriminations des écoles d'enseignement supérieur artistique et culturel. Ces référents 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.

—— Un groupe référent d'étudiants et d'étudiantes « CLAC » (Collectif en lutte des archis en colère) fera le lien avec la référente égalité/prévention des discriminations. Les étudiants et étudiantes peuvent se tourner en toute confiance vers cette référente en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

—— D'une part, l'ensa Nantes s'engage dans le développement de la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement à partir d'un dialogue entre les étudiants, les étudiantes, les enseignants, les enseignantes, la direction et les représentants, représentantes du personnel.

—— Une attention particulière est portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle et aux remarques à caractère sexiste.

—— L'ensa Nantes s'engage à diffuser, par tout moyen de communication dont elle dispose, les informations sur les droits des victimes de harcèlement et sur l'aide qu'elles peuvent recevoir. Elle se fera le relai des informations et documents du ministère de la Culture sur le sujet.

—— L'ensa Nantes s'engage à faire profiter les agents et agentes de l'établissement des formations proposées par le ministère de la Culture sur ce thème.

—— D'autre part, la cellule d'écoute externalisée ALLODISCRIM dont bénéficie le ministère depuis 2016, compétente pour répondre au signalement de discriminations pour les agents, est étendue aux violences et harcèlement sexistes et sexuels. À partir du 01/08/2018, cette cellule d'écoute est ouverte aux 37 000 étudiants de l'enseignement supérieur Culture.

3. Développer les statistiques F/H

—— L'ensa Nantes s'engage à rendre visible les données sexuées de l'établissement concernant les étudiants, les étudiantes, les enseignants, les enseignantes, les intervenants, les intervenantes, les jurys, les dirigeants, les dirigeantes, les personnels administratifs, scientifiques et techniques.

Une publication annuelle d'un état des lieux sexué sur l'ensemble des aspects de la vie de l'établissement pourra donner lieu à l'organisation d'échanges autour de ces données.

L'établissement accompagnera dans la durée les travaux en cours afin qu'ils enrichissent les données et les indicateurs.

4. Veiller sur l'équité

—— DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

L'ensa Nantes s'engage à une systématisation de jurys égalitaires avec comme objectif une représentation paritaire :

- Jurys de recrutement des enseignants et des enseignantes,
- Jurys de recrutement des étudiants et des étudiantes,
- Jurys d'admission, de diplômes et d'enseignement.

L'ensa Nantes veillera à l'égalité dans l'attribution de missions de coordination.
L'ensa Nantes s'engage à appliquer les préconisations présentées dans le guide
« Recrutons sans étiquettes » permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence
de discrimination entre les candidates et les candidats.

—— DANS LE DÉROULEMENT DES CARRIÈRES

L'ensa Nantes veillera à l'équité dans le suivi des carrières.

—— DANS L'ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS
ET DANS TOUTES LES INSTANCES DE DÉCISION ET CONSULTATIVES

L'ensa Nantes veillera à la composition égalitaire des instances avec comme objectif
une représentation paritaire :

- Conseil d'administration,
- Conseil pédagogique et scientifique,
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- Comité technique.

Ainsi que pour toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances
représentatives du personnel.

Il sera veillé à ne pas pénaliser le déroulement de la carrière des personnels ou la trajectoire
des étudiants et des étudiantes du fait de leurs éventuelles obligations familiales.

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

—— Viser la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants, enseignantes
et intervenants, intervenantes).

Une attention particulière sera portée à ce sujet, notamment lors du renouvellement
des équipes en tenant compte du nombre de femmes enseignantes à l'ensa Nantes.

- Information diversifiée sur les métiers :
- Organisation de conférences faisant intervenir des professionnelles,
 - Référencement au travail réalisé sur le sujet par l'Ordre national des architectes.

—— Travailler plus en amont sur les processus d'orientation.

En collaboration avec l'Ardepa et Divers Cités.

—— Développement de la présence d'œuvres féminines et d'auteurs 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,
- En tendant à la parité sur le choix des intervenants et intervenantes et artistes invités,
- Par le travail d'identification et de mise en lumière des architectes femmes et de toutes
les femmes théoriciennes qui occupent une place significative,
- Par l'organisation de soirées ciné-débat.

—— Mise en place de modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion
sur les stéréotypes. Des ateliers pourront être créés pour appréhender les situations
de discriminations et savoir se comporter face à elles.

- Formations y compris pour le personnel administratif et technique afin de décrypter
les dispositifs qui mettent en émergence les stéréotypes et les représentations.

6. Promouvoir des cursus professionnels égalitaires

—— L'ensa Nantes s'engage à sensibiliser spécifiquement les femmes sur la gestion de leur carrière :

- Par des dispositifs pédagogiques qui encouragent l'expression d'ambitions,
- Par des travaux ou des propositions de stages facilitant leur insertion professionnelle,
- Par la constitution de réseaux professionnels et la mise en place de parrainage/marrainage ainsi qu'un suivi actif du devenir des anciens étudiants et étudiantes,
- Par des propositions de formations aux fonctions de responsabilités.

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

—— L'ensa Nantes veillera à faire connaître sa politique en matière de lutte contre les discriminations à l'ensemble de la population que constitue son établissement :

- Par la rédaction d'une fiche de procédure interne garantissant l'instruction des cas,
- Par la création d'une page référencée sur le site internet et dans les newsletters,
- Par l'affichage dans les locaux de la liste des contacts référencés (Allodiscrim...),
- Par la mise à disposition des flyers réalisés par le ministère de la Culture.

Le règlement intérieur et le règlement des études intégreront ces modalités.

Des plans d'actions sont définis, chaque année, au sein de la commission prévention des discriminations-égalité hommes/femmes.