



## Ministère de la Culture

### Tronc commun proposé aux établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pour l'élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes, au cœur du pacte social et républicain, a été consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le Président de la République. L'objectif que le Gouvernement se fixe est de faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits. Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes.

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. Il agit pour développer la part des femmes dans la programmation des institutions culturelles et leur accès aux moyens de production, pour rendre plus visibles les femmes et leurs œuvres dans tous les domaines culturels.

**La feuille de route ministérielle 2018-2022** s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffre 2013). Les femmes sont encore moins présentes dans des métiers ou activités réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle).

La part des femmes parmi les étudiants en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus, dès la formation. Les écoles supérieures ont un rôle à jouer dans l'accueil de jeunes femmes dans des cursus où elles sont encore trop rares, et dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, ne s'interdisant aucun type de parcours.

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

L'objectif du présent document est de proposer un tronc commun, constituant un socle minimum, que les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pourront décliner afin d'y faire figurer les actions concrètes à mettre en œuvre, et qui leur seront propres.

Les établissements sont invités à se saisir pleinement du sujet en organisant des groupes de travail réunissant la direction de l'établissement, les étudiants, l'équipe pédagogique, ainsi que les représentants du personnel. Le principal objectif de ces réunions est de proposer des chartes personnalisées, dont les plans d'action seront adaptés aux spécificités et aux besoins de chaque établissement. Le dialogue qui sera initié dans les groupes de travail sera tout aussi constructif sur le plan de la pédagogie à la sensibilisation des communautés éducatives que son résultat. L'ensemble des étudiants est donc concerné et les établissements sont invités à les associer au débat et à la réflexion, puis à l'action.

Chaque établissement devra compléter le présent tronc commun de manière à ce que chaque personne rencontrant des difficultés sache vers qui se tourner et quelles démarches entreprendre dans son établissement si les limites de l'acceptable sont dépassées. Chaque charte devra permettre de traduire concrètement l'objectif de transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes pour lutter contre les stéréotypes et ouvrir le champ des carrières, et intégrer la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes comme envers les hommes. Le ministère de la Culture diffusera quant à lui une fiche-réflexe indiquant la procédure à suivre, applicable pour l'ensemble du ministère et de ses opérateurs.

La charte personnalisée devra être largement diffusée, en étant annexée au livret de l'étudiant, livret d'accueil des nouveaux personnels et au règlement intérieur. Elle aura vocation à être disponible sur les environnements numériques de travail et sites internet de chaque école qui en disposent.

Le présent document s'appuie notamment sur les [Actes du Séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel](#) du 30 mars 2017. Pour le décliner, les établissements peuvent également se référer à l'édition de 2017 du [Vade-mecum sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, à l'édition 2017 du Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP et à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.](#)

Le ministère de la Culture accompagne tout établissement d'enseignement supérieur artistique et culturel qui le souhaitera, quel que soit son statut, dans une candidature à la labellisation égalité et/ou diversité de l'AFNOR. Cette compétence relève de la mission Diversité - Egalité du ministère de la Culture.

\* \* \*

Les axes proposés par le ministère de la Culture pour l'élaboration d'une charte sont au nombre de sept :

### **1. Identifier un référent égalité / prévention des discriminations dans chaque école lorsqu'il n'y en a pas**

Des responsables de la prévention des discriminations ont été désignés dans les établissements publics nationaux d'enseignement supérieur, qui sont généralement les interlocuteurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'élargissement de cette démarche, par la constitution d'un réseau de référents égalité / prévention des discriminations sur l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, quel que soit leur statut, est nécessaire. Il permettra d'échanger sur les pratiques et les difficultés à surmonter et de partager des outils et

bonnes pratiques, à l'instar du réseau des chargés de mission créé dans l'enseignement supérieur universitaire, organisé sous la forme d'une conférence, avec laquelle des liens seront construits au niveau national. Chaque école pourra se rapprocher de ces chargés de mission au sein de la COMUE ou de toute autre forme de regroupements auxquels elle participe.

La mission du référent sera précisée dans une lettre de mission du directeur de l'établissement.

Les 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.

L'objectif est que tous les étudiants et étudiantes sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ce référent en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

D'autres organisations locales pourront également compléter l'identification d'un référent, comme la mise en place de groupes d'étudiants "sentinelle", par exemple.

Il incombe à chaque établissement de faire le choix de nommer un référent spécifique pour les discriminations liées au genre ou de décider que ces missions relèvent de la personne en charge de toutes les formes de discrimination.

## **2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou 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 étudiants, les enseignants, la direction, les représentants du personnel, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'enseignement supérieur.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Les établissements de l'enseignement supérieur Culture diffuseront également aux étudiants et aux personnels, et par tous les moyens dont ils disposent, des informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, ils devront être vigilants à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence.

Dès le printemps 2018, le ministère de la Culture mettra à disposition de l'ensemble de ses opérateurs des outils de communication afin qu'ils les diffusent le plus largement possible par voie électronique et d'affichage, et les mettent à disposition de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative.

Le ministère a également élaboré une fiche rappelant la procédure de signalement et d'instruction des cas de harcèlement, violence, souffrance au travail. Ce document sera présenté en CHSCTM le 11 avril 2018. Dès lors, elle pourra être utilisée par tous.

Le ministère de la Culture proposera dès 2018 des formations traitant de manière approfondie des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel. Elles s'adresseront aux personnes référentes en matière de discriminations, de harcèlement et de violences (Direction, RH, conseillers et assistants de prévention, personnels médicaux ou de santé, référent prévention des discriminations...). Des actions de sensibilisation seront également proposées à l'ensemble des personnels des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel.

La cellule d'écoute externalisée **Allodiscrim**, dont le ministère bénéficie depuis décembre 2016, est compétente pour répondre aux signalements de discriminations auxquelles les 30 000 agents du ministère de la Culture pourraient être confrontés. **Cette prestation sera étendue dès l'été**

**2018 aux violences et harcèlements sexistes et sexuels.** Un suivi psychologique pourra désormais être proposé dès lors que l'état de la personne l'exigera. **Le ministère a également souhaité que les 37 000 étudiants de l'enseignement supérieur Culture puissent très prochainement faire appel à cette cellule d'écoute externe, dans le cas où ils seraient victimes de harcèlement ou de violences sexuels et sexistes.** Tout comme les agents, ils pourront désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique.

### 3. Développer les statistiques F/H

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. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. A cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Une publication annuelle d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement pourrait permettre d'organiser la discussion autour de ces données.

### 4. Veiller à l'équité

- **Dans les processus de recrutement**

Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2017, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La **systématisation de jurys paritaires, notamment les jurys de recrutement des enseignants**, et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une clarification des critères de recrutement, la mise en place d'auditions à l'aveugle pour le secteur musical.

En matière de recrutement, il est souhaitable que l'ensemble des écoles appliquent les préconisations présentées dans le guide « recrutons sans étiquette », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un agent. Une note du secrétaire général du ministère de la Culture en date du 7 février 2017 précise la procédure à appliquer dans le cadre des recrutements (hors concours), permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidates et candidats. L'ensemble des établissements est invité à s'en inspirer.

- **Dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances de décision et consultatives**

Lorsqu'aucune règle relative à la parité ne trouve à s'appliquer, il est recommandé de tendre vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories. Cette disposition concerne en particulier la **composition des instances de décision et consultatives (conseil d'administration, CHSCT, CT, collège des enseignants, collège des étudiants, toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances représentatives du personnel...).**

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.). Cette parité est également nécessaire dans l'attribution de missions de coordination.

Il est notamment essentiel de veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants du fait de leurs éventuelles obligations familiales.

Dans l'attente d'une évolution législative imposant la parité dans les commissions pour lesquelles aucune règle imposant la parité n'existe, il est fortement recommandé que les chartes prévoient l'application de ce critère dans l'ensemble des jurys et comités locaux.

## 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 des deux sexes, il est essentiel de tendre vers la **parité au sein des équipes pédagogiques** (enseignants comme intervenants) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiants. Une attention particulière sera portée à cette question, notamment lors du renouvellement des équipes.
- **Une information diversifiée sur les métiers** doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées.
- Il est également nécessaire de **travailler plus en amont sur les processus d'orientation** et à cette fin d'introduire cette préoccupation dans les actions d'information (dans les lycées d'enseignement général et professionnel) menées par les écoles en direction des jeunes se préparant à entrer dans les cursus supérieurs.
- Changer les représentations passe également par le **développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines 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. Le choix des intervenants et artistes invités devra tendre vers la parité ;
- La mise en place de **modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées dans les répertoires** est également nécessaire. Apprendre aux étudiantes et aux étudiants à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. L'ensemble de la communauté doit savoir repérer les stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'elle y est confrontée.

## 6. Accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées

- Les écoles doivent **sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière**, pour qu'elles connaissent leurs droits.
- Il est important que les jeunes femmes soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.
- Que les enseignants aient à cœur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.
- **La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité** peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la **mise en place de parrainages / marrainages** et un **suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiants et étudiantes**.

Les femmes employées au sein de l'administration centrale du ministère de la Culture, de ses services déconcentrés, de ses services à compétence nationale et des établissements publics placés sous sa tutelle peuvent rejoindre Cultur'Elles. Le réseau professionnel féminin a pour objectifs d'être force de proposition en matière de modernisation du ministère et de s'impliquer dans des actions en faveur de l'égalité dans le secteur culturel.

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

- Les établissements d'enseignement artistique et culturel peuvent se référer à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, qui rappelle qu'il faut féminiser les noms de métiers, titres et fonctions mais proscrit l'usage des formes abrégées avec point médian.
- La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations doit être connue de l'ensemble de la communauté. La création d'une page bien référencée sur les sites internet des établissements est donc préconisée.