

Charte éthique, égalité et prévention des discriminations

Votée par le Conseil d'administration du 11 octobre 2019

PRÉAMBULE

Établissement public de coopération culturelle, le PSPBB s'engage dans une démarche d'égalité entre les sexes, ainsi que dans la lutte contre toute forme de harcèlement, de discrimination et de violence. Il le fait dans un esprit de recherche d'exemplarité, d'évolution des mentalités et d'égalité de traitement.

La présente charte a vocation à préciser les actions engagées ou à engager par le PSPBB, à tous les niveaux où cette action est nécessaire :

- Prévention des actes de violence, de discrimination et de harcèlement
- Engagement vers l'égalité, la parité et l'équité dans les équipes et les effectifs étudiant·e·s
- Information et sensibilisation
- Évolution des mentalités.

Ce processus de réflexion et la présente charte ont vocation à évoluer sur les différentes thématiques concernées (égalité homme/femme, handicap, discrimination, racisme, etc). Ces évolutions se feront étape par étape, après réflexion en interne dans le cadre du groupe de travail « éthique, égalité et prévention » (cf article 3).

Les premières réflexions sont nées dans le contexte de la feuille de route Égalité du 7 février 2018 et se concentrent sur la question de l'égalité homme/femme. Le PSPBB s'appuie, pour cela, sur les textes en vigueur, qu'il s'agisse de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, les actes du Séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel du 30 mars 2017, du Vade-mecum sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, ou de l'édition 2017 du Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP. Le PSPBB s'engage à travers son élaboration et sa mise en œuvre à mettre en place des actions concrètes pour parvenir à donner la plus grande visibilité possible à l'égalité entre les sexes, dans un esprit de transparence.

La présente charte sera proposée aux instances de l'établissement :

- Son conseil pédagogique, constitué de représentant·e·s de la direction de l'établissement, de son équipe administrative, des professeur·e·s et des étudiant·e·s.

- Le conseil d'administration, qui inclut également les tutelles de l'établissement : les représentants de la DGCA, de la DRAC IDF, les représentant·e·s de la Ville de Paris et de GPSO.

Les remarques concernant cette proposition de charte sont débattues au sein d'un groupe de travail réuni sous l'impulsion de la direction du PSPBB et/ou des référent·e·s égalité de la structure (cf article 2 et 3).

Les dispositions de la présente charte seront incluses au Règlement Général des Études et la charte annexée à celui-ci.

PARTIE 1 – CADRE GÉNÉRAL

Article 1 : Promotion de l'égalité

Le PSPBB s'engage à promouvoir l'égalité dans les disciplines dans lesquelles elle est la moins effective dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur des arts vivants ; à lutter contre les visions discriminantes et les *a priori*. L'établissement mettra ainsi en valeur dans sa communication visuelle (supports de communication, site Internet) les situations favorisant une vision non discriminante. L'établissement entend ainsi participer pleinement à l'effort entrepris pour faire évoluer les mentalités et les représentations attachées à certaines pratiques théâtrales, musicales, instrumentales, ou chorégraphiques.

Le PSPBB s'engage également à inclure un bilan annuel sur les questions de parité et égalité dans le rapport annuel d'activités de l'établissement. Dans cet esprit, le rapport d'activités annuel comprendra des statistiques sur les données sexuées au sein de l'établissement, avec des outils de lecture et d'analyse qualitative, dont des données chiffrées et sexuées sur l'insertion des diplômé·e·s.

Article 2 : Référent·e·s égalité et prévention des discriminations et du harcèlement

Le PSPBB s'engage à nommer au sein de l'établissement un·e référent·e égalité et prévention des discriminations et du harcèlement par département (danse, théâtre, musique).

Ces nominations n'ont pas vocation à cloisonner les référent·e·s dans leur département respectif. Au contraire, l'objectif est de permettre, à ceux qui le souhaitent (étudiant·e·s, enseignant·e·s, personnels administratifs, etc.) de se tourner en toute confiance vers ces référent·e·s en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

La mission des référent·e·s sera précisée dans une lettre de mission du directeur de l'établissement. Les référent·e·s ont également un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violence, en lien avec le groupe de travail « égalité », les réseaux de référent·e·s existants dans l'enseignement supérieur, et avec tout agent ou tout partenaire impliqué dans la démarche de lutte contre les violences.

Le PSPBB s'engage à :

- Par l'intermédiaire de ses référent·e·s, participer aux réflexions menées au sein des groupes de travail impulsés notamment par la Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE).
- Faire bénéficier systématiquement les référent·e·s égalité des actions de formation proposées par le Ministère de la Culture.

- Favoriser une communication en réseau dans le réseau ANESCAS. Les référent·e-s égalité et prévention des discriminations et du harcèlement seront appelés également à travailler en réseau avec leurs homologues au sein de l'ANESCAS ou des autres établissements d'enseignement artistique, ainsi que des universités référent·e-s dans le cadre de la dispense de la licence, afin d'échanger sur les bonnes pratiques et les outils à mettre en place ou à optimiser.
- Fournir aux référent·e-s égalité les outils méthodologiques nécessaires à une optimisation de leur action : fiches pratiques *Agir contre les discriminations et le harcèlement sexuel dans la fonction publique territoriale*, *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*.

Article 3 : Groupe de travail éthique, égalité et prévention

Le groupe de travail éthique, égalité et prévention est constitué paritairement de 16 membres volontaires :

Un membre de l'équipe de direction

Deux agents administratifs

Un enseignant·e et un étudiant·e du département théâtre/ESAD

Un enseignant·e et un étudiant·e du département danse

Trois enseignant·e-s et trois étudiant·e-s du département musique en veillant à ce que soit représentés l'ensemble des parcours (Classique à contemporain, MAA, Jazz, Musiques anciennes, Direction, Création).

Trois référent·e-s égalité et prévention des discrimination et du harcèlement.

Le directeur de l'établissement établit la liste des membres du groupe de travail tous les 2 ans, en novembre, suite à un appel à participation et à partir de la liste des candidats volontaires.

Ce groupe a pour objectif un travail de veille, de suivi et d'évaluation des actions mises en place. Il a également vocation à compléter et amender la présente charte en fonction des thématiques abordées (égalité homme/femme, handicap, discrimination, racisme, etc).

Il se réunit, au minimum, une fois par an, sous l'impulsion de la direction et/ou des référent·e-s égalité.

En fonction des thématiques abordées, le groupe de travail se réserve le droit d'inviter des spécialistes pour enrichir et étayer les discussions.

PARTIE 2 – EGALITÉ HOMME/FEMME

Article 4 : Promouvoir et transmettre une culture de l'égalité pour faire évoluer les représentations.

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'étudiant·e-es en 2016, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines ou dans certaines fonctions (notamment sur les postes de direction).

Le PSPBB entend participer pleinement à l'effort entrepris pour faire évoluer les mentalités et les représentations attachées à certaines pratiques artistiques en s'engageant sur des actions concrètes :

- Sensibiliser les étudiant·e·s ainsi que les professeur.e.s et personnels administratifs, notamment lors des réunions de rentrée et de fin d'année, aux questions de parité et d'égalité homme/femme
- Inclure dans les plans de formation, notamment dans les formations aux diplômes d'État de professeur.e, un module dédié aux problématiques de discriminations, qui comporterait les questions de parité, à destination des étudiant·e·s.
- Organiser des temps communs aux enseignant·e·s pour les sensibiliser aux questions d'égalité homme/femme dans les cursus
- Promouvoir, dans le répertoire abordé par les candidats lors des épreuves d'entrée, ainsi que par les étudiant·e·s dans le cours de leurs études, les oeuvres de femmes (compositrices, autrice, chorégraphe)
- Mettre en place dans la mesure du possible des jurys paritaires / mixtes (concours et examen d'entrée, épreuve de validation des parcours étudiant·e·s)
- Communiquer et rendre accessible à tous (étudiant·e·s, enseignant·es, personnels administratifs) les ressources nécessaires à la compréhension des enjeux de l'égalité homme/femme ainsi que les bilans des actions menées en interne (charte, études chiffrées, compte rendu du groupe de travail etc.)
- Utiliser systématiquement, pour les noms de postes et de fonctions, dans les documents de communication du PSPBB, et, dans la mesure du possible dans les échanges entre les personnels administratifs et les usagers, les termes féminins lorsqu'ils existent ou à défaut l'écriture dite inclusive (ex : auteur/autrice ou metteur.e.s en scène)
- Prolonger le droit au fond d'insertion des jeunes diplômés du DNSPC de la durée des congés parentaux (femmes et hommes).

Article 5 : 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 étudiant·e·s, les enseignant·e·s, les personnels et la direction, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'enseignement supérieur.

Le PSPBB s'engage à :

- Opérer des actions de sensibilisation sur les questions de harcèlement, de violence et surtout, dans une vision positive de promotion de l'égalité.
- Afficher et diffuser les supports de communication mis à la disposition des établissements par le ministère, auprès de toutes les personnes impliquées dans l'établissement : personnels, public étudiant, et notamment par voie d'affichage dans les locaux : affiches, flyers, numéro d'appel 3919.
- Informer les usagers de l'existence des référent·e·s, vers lesquels ils doivent à tout moment pouvoir se tourner en toute confiance.