Charte éthique du PSPBB

pour l'égalité et la prévention des comportements discriminatoires

Établissement public de coopération culturelle, **le PSPBB s'engage** :

- **dans une démarche d'égalité** entre toutes et tous, quel que soit son identité et son expression de genre, son orientation sexuelle, son origine réelle ou supposée, son handicap, sa classe sociale ou son appartenance politique, spirituelle ou religieuse ;
- **à prévenir et lutter contre** les stéréotypes, discriminations, violences et harcèlements sous toutes leurs formes ;
- **à informer, sensibiliser et former** ses équipes administratives, son corps étudiant et son corps enseignant sur les problématiques susmentionnées.

Il le fait dans un esprit de recherche d'exemplarité, d'évolution des mentalités et d'égalité de traitement pour chacune et chacun.

La présente charte a vocation à préciser, outre les engagements du PSPBB, les textes sur lesquels elle s'appuie, les éléments déjà mis en place et les actions en cours d'engagement.

Elle a également vocation à évoluer en concertation avec les référentes et les référents de chaque département, le personnel administratif et en impliquant les corps enseignants et étudiants afin de proposer de nouvelles pistes de travail et d'actions à engager.

1/ Textes cadres

Le PSPBB rappelle au préalable que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental inscrit dans la Constitution (article 1) et dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (articles 1 et 2) et que l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme interdit la discrimination.

Par ailleurs, pour établir sa charte, le PSPBB s'appuie sur les textes en vigueur : le *plan interministériel 2023-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, le *rapport sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir* du 18 novembre 2024 ainsi que sur le rapport annuel du Haut Comité pour l'Égalité.

2/ Outils mis en place

A) Sur le plan institutionnel

- Nommer un référent ou une référente égalité et prévention des discriminations, au sein de l'équipe administrative ainsi que des référentes ou référents associés au sein de chaque département. Identifier ces derniers auprès des corps étudiants et enseignants et du personnel administratif ;
- Mettre en place une cellule d'écoute et un dispositif de signalement offrant les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité et de rapidité de traitement des saisines ;
- Favoriser une communication et des échanges en interne avec les référentes et référents associés et en réseau notamment au sein du groupe de travail Egalité avec les homologues de l'ANESCAS et des lieux partenaires ;
- Inclure les dispositions de la présente charte dans le règlement intérieur de l'établissement et la joindre aux contrats de travail ou actes d'engagement des enseignantes et enseignants, intervenantes et intervenants ainsi que du personnel administratif entrants ;
- Mettre en place, lorsque cela est possible, des jurys paritaires (tests d'entrée, épreuves de validation des parcours des étudiants) ;
- Respecter la parité pour la sélection des candidates et candidats lorsqu'un poste est vacant ou créé et tendre dans la mesure du possible vers la parité au sein de l'équipe administrative ;
- Inclure dans le rapport annuel d'activités de l'établissement les dispositions statutaires et actions menées pour prévenir les discriminations et favoriser l'égalité au sein du PSPBB ;

B) Sur le plan de la formation

- Inclure dans les maquettes de chaque formation un module dédié à la sensibilisation aux VSS et aux discriminations, à destination des étudiantes et étudiants ;
- Faire bénéficier les référentes et référents des actions de formation proposées par le ministère de la Culture ou des organismes agréés et leur fournir 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*, le *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique* et le *Guide pédagogique de prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement artistique spécialisé parisien*) ;
- Proposer aux personnels administratifs et de direction des formations de sensibilisation aux VSS et à la prévention des discriminations.

C) Sur le plan de l'information

- Afficher, diffuser et partager les supports de communication mis à la disposition des établissements par le ministère, auprès de toutes les personnes impliquées dans l'établissement quel que soit son statut ;
- Informer les usagères et les usagers de l'existence des référentes et référents, vers lesquels ils doivent à tout moment pouvoir se tourner en toute confiance ;
- Opérer des actions de sensibilisation sur les questions de discrimination, de harcèlement, de violence, dénoncer les stéréotypes et promouvoir l'égalité.

D) Sur le plan artistique

- Promouvoir, dans le répertoire abordé par les candidates et les candidats lors des épreuves d'entrée, ainsi que par les étudiantes et les étudiants dans le cours de leurs

- études, les œuvres de femmes (compositrices, autrices dramatiques, chorégraphes) et de personnes racisées ;
- Respecter, dans la mesure du possible, la parité et la diversité pour les intervenantes et intervenants extérieurs et les artistes invités.

E) Sur le plan pédagogique

En tant qu'établissement de l'enseignement supérieur artistique et culturel, nous avons une responsabilité particulière envers le corps étudiant en raison des rapports de confiance que ses membres établissent avec nous et de l'ascendant que nous sommes susceptibles d'avoir sur eux. La loi considère comme une circonstance aggravante le fait d'une personne « qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ». À ce titre, nous devons toujours avoir à l'esprit notre obligation de respecter la dignité, la liberté et l'intégrité physique de toutes et tous.

3/ Pistes de travail et d'évolution

- Mettre à disposition par voie d'affichage, dans tous les lieux d'enseignements danse, musique et théâtre, une liste de numéros verts, les coordonnées de spécialistes en conseil juridique, ainsi qu'un répertoire d'adresses d'associations de lutte contre les VSS et tous types de discriminations et de préservation de la santé mentale et physique ;
- Envoyer un mail aux étudiantes et étudiants à chaque début d'année répertoriant les informations énoncées ci-dessus ;
- Lors d'un signalement de VSS, protéger la victime par l'exclusion immédiate et temporaire de la personne accusée, dans l'attente de la procédure de traitement de la situation et la prise de décision de la direction ;
- La direction s'engage à accompagner la victime, et son entourage le cas échéant, en cas de violences et/ou de discriminations, aussi bien sur le plan du suivi psychologique et physique que dans la saisie des organismes compétents (signalement, dépôt de plainte, ...)
- Le corps enseignant s'engage à prévenir, bannir ou signaler tout fait de discrimination, harcèlement ou violence au sein des cours

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

- Le **Conseil pédagogique**, constitué de représentants de la direction de l'établissement, de son équipe administrative, des professeurs et des étudiants ;
- Le **Comité Social Territorial**, regroupant des référents de l'administration et des représentants du personnel ;
- Le **Conseil d'administration**, qui inclut également les tutelles de l'établissement : les représentants de la DGCA, de la DRAC Île-de-France, les représentants de la Ville de Paris et de Grand Paris Seine Ouest (GPSO).

Les propositions de cette charte ont été débattues au sein d'un groupe de travail étudiant, réuni sous l'impulsion des référents égalité de la structure. La présente charte a été amendée suite à leurs débats et sur propositions de leur part.