



Charte présentée
au Conseil Pédagogique et Scientifique du 29 novembre 2024
et votée lors du Conseil d'Administration du 30 janvier 2025

Charte pour l'égalité des genres & la lutte contre les discriminations

Préambule

Le Pôle Sup'93, établissement supérieur d'enseignement artistique s'engage par la signature de cette charte à promouvoir l'égalité et l'inclusion et à lutter contre toutes les formes de discrimination. Cette déclaration reflète l'engagement formel de l'établissement à respecter, appliquer et faire vivre les principes de cette charte auprès de l'ensemble de ses membres. Cette charte engage également le Pôle Sup'93 à veiller à l'application des principes qu'il défend par les structures, institutions et personnes extérieures à la structure avec qui il choisit de collaborer ou d'établir des partenariats.

Le Pôle Sup'93 affirme par cette charte que les principes qui y figurent ne sont pas simplement des orientations, mais des obligations qui seront suivies, avec des mécanismes d'évaluation et des mesures concrètes pour leur mise en œuvre.

En signant ce document, tous les usagers et partenaires du Pôle Sup'93 s'engagent à respecter l'ensemble des principes y figurant.

La charte est intégrée dans la politique institutionnelle de l'établissement et engage toutes les parties prenantes. Les engagements qui en découlent seront revus et ajustés périodiquement afin de garantir leur actualité et leur efficacité.

Sont désignés dans ce document comme « l'établissement » ou le « Pôle Sup'93 », la structure comme organisation et l'ensemble des acteurs et actrices suivants : étudiants/étudiantes, stagiaires, équipe pédagogique et équipe permanente du Pôle Sup'93.

Est désignée comme « équipe pédagogique », l'ensemble des chargés et chargées d'enseignement qui sont engagés par la structure pour intervenir dans les formations et comprend également les tuteurs et tutrices pédagogiques, les référents de stages et les jurys sollicités par le Pôle Sup'93.

Sont désignés dans ce document comme « les partenaires du Pôle Sup'93 », les structures partenaires et l'ensemble des acteurs et actrices suivants : personnels des établissements et structures partenaires et artistes en résidence ou assurant une master-class.

1- Contextualisation

1 - Constat et cadre général motivant la démarche :

- **Focus sur l'égalité femme-homme**

Le plan interministériel pour l'égalité femme-homme 2023 mentionne quatre grands axes :

La lutte contre les violences faites aux femmes

Les violences et les harcèlements sexuels et sexistes apparaissent de façon systématique et généralisée dans l'ensemble de la société et n'épargnent ni le secteur culturel, ni les administrations. Leur prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires, est une priorité du gouvernement.

Le ministère de la Culture agit contre l'impunité dont bénéficient souvent les auteurs et autrices de comportements répréhensibles et encourage celles et ceux qui en sont les victimes à sortir du silence et à refuser toute forme d'irrespect. L'objectif de « tolérance zéro » est visé par le ministère de la Culture autant dans ses fonctionnements internes que dans l'ensemble des politiques qu'il porte.

Le ministère accompagne spécifiquement les 99 écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, qu'elles aient le statut d'établissement public national, ou que le ministère de la Culture n'en assure qu'une tutelle pédagogique.

Près de la moitié de ces écoles se sont déjà dotées de chartes éthiques pour l'égalité et la diversité, qui doivent obligatoirement aborder la prévention et la lutte contre les violences.

La santé des femmes

La santé des femmes dans le milieu de la culture est un enjeu souvent sous-estimé mais essentiel à aborder tant les contraintes physiques peuvent être importantes dans ce secteur. Les professionnelles de la culture sont souvent exposées à des conditions précaires et à des horaires irréguliers et des environnements de travail exigeants. Les inégalités de genre exacerbent ces problématiques, les femmes étant souvent confrontées à une double charge de travail et à des discriminations.

L'égalité au travail et l'égalité financière

Si les femmes sont majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur culturel, la répartition parmi les professionnels et professionnelles de ce secteur n'est pas égale : on y compte 43% de femmes. Or seulement 36% occupent des postes de direction d'administration du ministère de la Culture, 36% aux postes de direction des DRAC, 35% aux postes de direction d'établissements publics culturels, 31% aux postes de direction de lieux de création artistique subventionnés par le ministère de la Culture. En 2019, la part de compositrices jouées dans les festivals de musique classique était de 8%, de cheffes d'orchestres de 6%, de cheffe de chœur de 23%, d'interprètes de 28%, de solistes de 29% (rapport 2023 de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication).

L'apprentissage de l'égalité

L'apprentissage de l'égalité dans le milieu culturel est une démarche fondamentale pour construire des environnements professionnels plus justes et inclusifs, tout en reflétant une diversité culturelle qui enrichit la création artistique. La sensibilisation aux biais inconscients, l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge est un levier puissant pour déconstruire les stéréotypes. En intégrant ces valeurs au cœur de leurs pratiques, les acteurs du milieu culturel participent non seulement à la transformation de leur secteur mais aussi à celle de la société toute entière.

- **Les motifs de discrimination**

La loi retient 24 motifs de discrimination

- | | |
|---|---|
| • Origine | • Orientation sexuelle |
| • Sexe | • Identité de genre |
| • Situation de famille | • Âge |
| • Grossesse | • Opinions politiques |
| • Apparence physique | • Activités syndicales |
| • Vulnérabilité particulière liée à la situation économique | • Qualité de lanceur d'alerte |
| • Nom | • Qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte |
| • Lieu de résidence | • Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français) |
| • État de santé | • Ethnie |
| • Perte d'autonomie | • Nation |
| • Handicap | • Race prétendue |
| • Caractéristiques génétiques | • Religion |
| • Mœurs | |

La discrimination dans l'enseignement supérieur fait référence à des traitements inégaux basés sur l'un de ces motifs qui peuvent affecter l'accès aux études, le déroulement de la scolarité ou l'expérience des étudiants et étudiantes. Ces formes de discrimination peuvent être explicites comme des comportements ouvertement discriminatoires ou plus subtiles, intégrées dans des systèmes ou pratiques institutionnelles.

La législation distingue deux modalités :

Toutes les inégalités ne sont donc pas des discriminations (ce qui n'implique pas qu'elles soient pour autant toujours légales). La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a défini plusieurs formes de discrimination.

- La **discrimination directe**. Dans ce cas, l'auteur des faits a conscience qu'il prend une décision en fonction d'un critère discriminatoire interdit par la loi
- La **discrimination indirecte**. Dans cette hypothèse, l'auteur prend une décision qui paraît neutre mais qui, finalement, désavantage certaines personnes par rapport à d'autres.

2 - Contexte de l'établissement

L'enseignement supérieur artistique a un rôle primordial à jouer dans la diffusion au sens le plus large possible auprès des jeunes générations d'interprètes et d'enseignants et enseignantes de la musique et dans la société d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que dans la lutte contre tous les stéréotypes, discriminations et violences. De par son implantation territoriale et son histoire, le Pôle Sup'93 est engagé durablement en faveur des évolutions de la société.

Le Pôle Sup'93 est engagé dans des actions de désinvisibilisation des compositrices, qui ont donné lieu à une journée d'études et à un programme de recherche inscrit dans la charte recherche de l'établissement. Une réflexion est menée sur la valorisation des compositrices en incitant les candidats, candidates, étudiants, étudiantes et stagiaires à présenter leurs œuvres dans les programmes des concours d'entrée, examens et projets artistiques.

Le Pôle Sup'93 œuvre dans la lutte contre tous les types de discriminations, ainsi en janvier 2024, l'établissement a co-organisé un colloque sur la musique en situation de handicap.

Le Pôle Sup 93 a initié la mise en place d'un groupe de travail consacré à l'égalité dans le cadre de sa participation aux travaux de l'ANESCAS qui regroupe l'ensemble des établissements supérieurs d'enseignement artistique du secteur du spectacle vivant. Le Pôle Sup'93 a également la volonté d'agir pour la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles, démarche également portée au sein de l'ANESCAS.

Le Pôle Sup'93 est conscient de la nécessité de favoriser la diversité en son sein et d'inscrire sa mission pédagogique et sociale dans la promotion de l'égalité. A ce titre, parmi les axes structurants définis dans les statuts de l'établissement, le 3^{ème} porte sur l'égalité Femme-Homme : Promouvoir l'égalité et la diversité.

La direction de l'établissement a souhaité impliquer l'ensemble de la communauté éducative dans un dispositif d'accompagnement en vue d'œuvrer pour l'égalité et la lutte contre les discriminations sexistes et sexuelles.

Cet accompagnement a été réalisé dans le cadre d'une convention avec l'association « La Petite » qui a abouti à la rédaction collective de la présente charte présentée et validée par le Conseil d'Administration du Pôle Sup'93 du 19 décembre 2024.

Les étudiants, étudiantes et stagiaires

- **Parité :**

La représentation de genre, dans certains domaines musicaux et certaines options instrumentales s'inscrit dans une réalité qui n'est pas propre au Pôle Sup'93 en demeurant encore aujourd'hui très inégalitaires. Bien que les femmes soient majoritairement représentées parmi la communauté étudiante, le domaine du jazz et des musiques improvisées ne compte que 15% de femmes.

- **Nationalité**

5% à 8% des étudiants/étudiantes et stagiaires sont de nationalité étrangère dont certains/certaines ne sont que faiblement locuteurs en français à leur entrée au Pôle Sup'93.

- **Ages**

L'absence de limite d'âge au concours d'entrée qui est un positionnement choisi favorisant l'égalité des chances, a pour effet d'entraîner des écarts d'âge importants au sein de la communauté étudiante.

- **Situations sociales et économiques**

Les situations sociales, économiques des étudiants et étudiantes présentent une grande diversité. Le Pôle Sup'93 reçoit en fonction des années un pourcentage relativement élevé d'étudiants bénéficiaires d'une bourse qui oscille entre 18 et 26 % durant les quatre dernières années.

- **Cadre compétitif**

Le cadre compétitif des études musicales supérieures peut être propice à des comportements entre pairs ou à des relations étudiant-enseignant qui peuvent susciter des formes discriminatoires, directes ou indirectes et des situations possibles de « violence éducatives ordinaires ».

La communauté éducative.

Concernant les chargés/chargées d'enseignement, le taux actuel de féminisation est de 37%, en position stable depuis plusieurs années. Il est à noter que faisant appel à des enseignants mis à disposition, le Pôle n'a pas la totale maîtrise de ses recrutements pédagogiques.

Le Pôle Sup'93 porte d'ores et déjà une attention soutenue à composer des jurys paritaires. Le choix des tuteurs ou tutrices dépend quant à lui des propositions des étudiants/étudiantes.

L'équipe permanente compte actuellement 14 personnes, dont 5 sont des hommes.

Contrairement à nombre d'établissements culturels, il est à noter que les postes de catégorie A sont répartis de façon strictement paritaire puisque désormais trois sont occupés par des femmes et trois par des hommes. Le Pôle Sup'93 est dirigé par une femme depuis 2022 et il est également présidé par une femme.

Il s'agit d'une « petite équipe ». En effet, les moyens humains en présence sont assez limités au regard des nombreuses missions qui doivent être portées par la structure.

Méthode de rédaction de la Charte

La rédaction de la charte s'est appuyée sur un comité de pilotage, constitué de 9 membres représentant les différents corps de la communauté éducative choisies sur candidature par la direction et le/la référent/référente égalité.

Dans le cadre de son accompagnement, l'association La Petite a proposé d'être présente aux deux étapes suivantes :

1. Formalisation de la composition, des rôles et missions du groupe de travail avec la direction
2. Animation des deux premières réunions-ateliers du comité de pilotage, destinées à élaborer collectivement le cadre de valeurs.

Répartis en plusieurs groupes, les membres du Copil ont pris en charge la rédaction de différentes parties en partant du plan défini collectivement. Le référent égalité a mis en forme ce document qui a été approuvé par les membres du comité de pilotage.

Premières constations

Le travail réalisé dans le cadre du comité de pilotage, réunissant les différentes catégories d'acteurs ont démontré la nécessité pour l'établissement de se doter de cette charte. Les échanges ont fait ressortir que des comportements discriminatoires, surtout indirects, pouvaient exister au sein de l'établissement.

La sensibilisation, l'information et l'accompagnement des publics est primordiale pour aider chacun/chacune à reconnaître, identifier et discerner les situations vécues qui relèvent de gestes ou

de situations discriminantes afin d'être en mesure de réagir le plus vite possible et de savoir vers qui se tourner.

Une libération de la parole est nécessaire : des étudiants/étudiantes ont pu garder pour eux des situations vécues suscitant une sensation de malaise, sans être certains d'être victime de discrimination et ne les ont pas signalées par crainte de nuire aux personnes concernées. Dans ce cas, il est nécessaire que les interlocuteurs soient bien identifiés de tous et toutes.

2 - La charte

1. Les valeurs, la philosophie et le positionnement éthique de l'établissement

Pourquoi s'engager dans une telle démarche ? Que souhaite défendre le Pôle Sup'93 à l'aide de cette charte ?

Pour que se produise un rééquilibrage, il est nécessaire d'identifier et combattre les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes, dès la formation. La remise en cause de l'assignation de genre et des rôles genrés permettra la diffusion d'une culture de l'égalité et de lutter contre les stéréotypes, discriminations et violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

La direction de l'établissement et les équipes d'enseignement s'attachent à ce que la culture de l'égalité permette aux futurs enseignants et enseignantes de ne pas reproduire dans leur environnement professionnel des situations d'inégalité, de discrimination ou de violence.

Axe majeur de la politique du Pôle Sup'93, la lutte contre les inégalités et les discriminations s'inscrit dans les démarches suivantes :

- Favoriser la libération de la parole
- Protéger les victimes en cas de situation de violence, de harcèlement, de discrimination
- Créer un climat de confiance laissant à chacun et chacune la place de s'épanouir et de s'exprimer
- Définir un cadre ne laissant aucune place à des situations ambiguës ou à des abus de pouvoir
- Jouer un rôle de prévention et de sensibilisation
- Proposer aux étudiants et étudiantes une réflexion citoyenne sur les inégalités, les stéréotypes et les discriminations
- Créer un environnement favorable à l'épanouissement de chacun et chacune sans crainte du regard d'autrui

2. Les objectifs de la charte

Quels sont les buts que se fixe le Pôle Sup'93 ?

La charte a plusieurs objectifs :

Répondre à des obligations légales en cas de discrimination ou violences commises :

- Informer les étudiants, les enseignants et le personnel administratif de leurs droits et du cadre légal (violence et discriminations)
(Définition de ce qu'est une discrimination et des violences sexiste et sexuelles)
- Identifier les démarches externes de signalement et des recours possibles auprès des structures spécialisées

- Identifier les démarches internes de signalement et des recours possibles au sein du Pôle Sup'93, plus spécifiquement la ou les personnes référentes
- Prévenir les discriminations et les violences en posant des règles/un cadre institutionnel explicite qui n'admet pas les violences ou les discriminations
- Proposer un espace où chacun se sent suffisamment en sécurité et en confiance pour mener à bien sa formation ou ses missions
- Accepter et respecter l'altérité de chacun dans un esprit de non jugement/ bienveillance, en dépassant les stéréotypes

Promouvoir des valeurs éthiques /philosophiques propres au Pôle sup'93 et en cohérence avec les spécificités du territoire sur lequel il se situe.

- Egalité des genres
- Philosophie inclusive
- Solidarité
- Partage
- Respect des différences
- Déconstructions des stéréotypes
- Accès à la culture pour tous (mixité sociale du public)
- Emancipation
- Rôle de l'artiste au sein de la Cité : esprit de création et d'engagement pour des "causes" pédagogiques, artistiques, culturelles et sociétales.

3. Les engagements de l'établissement

Article 1 : Instances représentatives

Le Pôle Sup'93 s'engage à systématiser dans la mesure du possible la parité dans les instances de décision (Conseil d'administration et Conseil pédagogique) et la parité dans les jurys d'admission et de diplômes ainsi que dans les jurys de recrutement des enseignants et enseignantes.

Article 2 : règlement intérieur et des études

Le Pôle Sup'93 s'engage à mettre à jour son règlement intérieur et ses règlements des études en vertu des dispositions et engagements de la présente charte.

Article 3 : Egalité professionnelle au sein de l'équipe permanente

Le Pôle Sup'93 s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle des membres de l'équipe permanente en veillant au caractère non discriminant des procédures de recrutement et de la politique salariale de l'établissement. Il veille à assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux possibilités de formation continue, d'évolution et de promotion au cours de leurs carrières et favorise l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses agents et agentes.

Article 4 : Formation des responsables

Le Pôle Sup'93 s'engage à lutter contre les stéréotypes sexistes et les discriminations dans l'emploi en permettant et en encourageant la participation des responsables de service et de la direction à des formations en vue d'aider à la décision lors des recrutements et dans le cadre de l'accompagnement de l'opérationnalité de cette charte.

Article 5 : Partage de l'information

Le Pôle Sup'93 s'engage à mettre à disposition par voie d'affichage les recours possibles, les démarches de signalement et de prise en charge, auprès de structures spécialisées externes et internes.

Article 6 : Espaces de parole

Le Pôle Sup'93 s'engage à créer les conditions de mise en œuvre d'espaces de parole où chacune et chacun peut donner ses opinions, livrer ses émotions, parler de son vécu par rapport à un sujet déterminé sans que cet espace ne soit le lieu de débat et de jugement. Il s'engage à promouvoir ces espaces de paroles auprès de l'ensemble de la communauté éducative.

Article 7 : Unités d'enseignement dédiées

Le Pôle Sup'93 s'engage à intégrer dans les unités d'enseignement un volet permettant de soutenir une analyse réflexive sur les questions de l'égalité, de l'inclusion et sur les situations de discrimination, à l'échelle des situations didactiques.

Article 8 : Répertoire de compositrices

Le Pôle Sup'93 s'engage à favoriser le choix de répertoires de compositrices. Dans la continuité des dispositions prises dans le cadre de sa charte pluriannuelle de la recherche pédagogique, il s'attache à œuvrer à la diffusion des œuvres de compositrice dans le cadre des projets qu'il met en place et vise à favoriser la connaissance, l'étude et la présentation d'œuvres de compositrices par les étudiantes et étudiants.

Article 9 : Visibilisation de tous les profils

Le Pôle Sup'93 s'engage à diffuser les portraits d'étudiants, étudiantes, enseignants et enseignantes afin de lutter contre les stéréotypes existants dans les milieux de la musique.

Article 10 : Exigence vis-à-vis des partenaires

Le Pôle Sup'93 s'engage à vérifier que les partenaires auprès de qui il s'engage s'inscrivent dans un cadre de valeur compatibles avec celles qui fondent sa charte sur l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations.

Le Pôle Sup'93 se réserve un droit de réclamation auprès d'un partenaire ne respectant pas les dispositions comprises dans la présente charte et peut décider d'interrompre les liens engagés lorsque ce partenaire n'agit pas pour l'amélioration des conditions de respect de ces principes.

Le Pôle Sup'93 s'engage à inciter les étudiants et étudiantes à choisir des lieux de diffusion favorisant la mixité sociale.

3- L'opérationnalisation de la charte

1. Rôle et missions des référent-es égalité / COPIL

Les référent.es égalité ont pour rôle de veiller à l'application de disposition de la présente charte. Ils.elles doivent en outre assurer les missions suivantes :

- Information
 - Le/la référent/référente s'assure que les informations relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations soient diffusées de façon visible au sein du Pôle Sup'93 et accessibles à l'ensemble de la communauté.
- Écoute et disponibilité
 - Le/la référent/référente est saisi sur demande écrite ou orale et reçoit dans des conditions de stricte confidentialité et dans les plus brefs délais la demandeuse ou le demandeur afin de recueillir son témoignage des faits.
- Réactivité
 - Il ou elle prend les mesures nécessaires et proportionnées en lien avec la direction et procède au besoin aux signalements nécessaires.

Nombre et qualité des référents/référentes égalité :

Le responsable de la scolarité et de la vie étudiante assume ce rôle par principe et coordonne les référent.es. Il est engagé à suivre et actualiser sa formation dans le champ d'application de ses missions de référent-égalité.

Autant que possible, trois référents ou référentes peuvent agir au sein du Pôle. Ils/elles sont nommées par la direction du Pôle Sup'93 parmi les personnes se portant volontaires.

Ils/elles sont idéalement des femmes et des hommes et sont issus de catégories d'emploi différentes (chargé.es d'enseignement, équipe permanente, étudiant.es). Chacun et chacune peut saisir le ou la référente de son choix en fonction de critères qui lui sont propres pour garantir la libération la plus optimale de la parole.

Le responsable de la scolarité et de la vie étudiante s'assure de la continuité de la disponibilité des référent.es en cas d'absence prolongée de l'un ou l'une des référent.es.

Les noms et contacts des référent.es est tenu à jour et communiqué à toute la communauté du Pôle Sup'93.

2. Les dispositifs existants

La charte pour l'égalité de genre et pour la lutte contre les discriminations, élaborée par différents publics, fixe les valeurs et les engagements du Pôle Sup'93 en soutenant une visée opérationnelle.

Elle complète d'autres organisations, instances et moyens déjà existants œuvrant à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.

- **Les délégué.es de promotions** ainsi que celles et ceux qui les représentent au conseil pédagogique et au conseil d'administration sont à même de transmettre les informations

auprès des étudiants et étudiantes qu'ils représentent et de remonter en tant que victimes ou témoins aux référents-égalité les situations personnelles ou collectives vécues.

- **Le bureau des étudiants (BDE)** constitué en association apporte un espace de lien social aux étudiants et étudiantes, en autonomie et avec l'aide financière du Pôle Sup'93. Le BDE porte au sein de ses projets des axes favorisant l'égalité et l'intégration de toutes et tous.
- **Le dispositif Happs Line (soutien psychologique)** est proposé aux étudiants et étudiantes qui vivent des situations personnelles de troubles psychologiques. Cette cellule d'écoute à distance, facilement mobilisable et gratuite pour les étudiants et étudiantes qui s'en saisissent permet de concourir au bien-être de chacune et chacun et de libérer la parole.
- **Concept RSE** est une cellule de signalement œuvrant sous l'égide du ministère de la Culture destiné s'adressant aux étudiants et étudiantes de toutes les écoles de l'enseignement supérieur Culture.

2. Les moyens nécessaires à la mise en œuvre

- **Diagnostic :**
L'établissement doit se doter d'outils permettant d'établir un diagnostic en l'appuyant sur des indicateurs mesurables afin de faire vivre et évoluer l'application de la charte en fonction de la réalité du terrain.
Chaque année, les référents égalité établiront un bilan comprenant :
 - La liste anonymisée des requêtes reçues et des actions qui en ont découlées
 - Les profils des requérants et requérantes ainsi que les motifs de saisine des référent.esCe bilan alimentera les échanges du groupe de travail « égalité » de l'ANESCAS.
- **Prévention**
L'application dans le cadre des cours des valeurs et principes de la Charte sera expressément demandée aux chargé.es d'enseignement.
La formation à la lutte contre les VHSS continuera d'être proposée aux nouveaux entrants dans les formations et aux chargés et chargées d'enseignement. Une formation des étudiant.es et des chargé.es d'enseignement sur l'égalité et la notion de consentement pourra être attachée à cette formation.
- **Repérage et identification des interlocuteurs-trices**
Un document, transmis via l'intranet et publié par voie d'affichage, comprenant les noms, contacts et modalité de prise de rendez-vous sera mis en forme.
- **Dossier d'information complet**
Un « dossier pratique » présentant le cadre juridique de la discrimination, les motifs recensés par la loi et les risques encourus par les auteurs de faits discriminant sera mis à disposition de l'ensemble de la communauté du Pôle Sup'93.
Il pourra être réalisé en partant du kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur publié en 2021 par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les ressources

Dossier pratique :

kit-de-prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur

Juridique

Loi de transformation de la fonction publique, disponible sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique> formation du référent et aussi des équipes

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (1) dite Loi Schiappa <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037284450>

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027735009>

CPED, « La CPED : Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité, ou mission assimilée, des universités françaises », dans Association nationale des études féministes (ANEF), Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche : Livre blanc, La Découverte, 2014, disponible sur : https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission_egalites_diversite/CPED/article_anef_final_distribution.pdf;

Voir également : Béatrice Delzangles, « les "missions égalité entre les hommes et les femmes" dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », revue des droits de l'homme, n° 12, 2017, disponible sur : <https://journals.openedition.org/revdh/3258>

Bulletin officiel n° 44 du 26 novembre 2015 : https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?pid_bo=33369

Colloque sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche du 4 décembre 2017 : intervention de Frédérique VIDAL, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid124837/colloquesur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-e.s.r.-intervention-defrederique-vidal.htmlDis>

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et DILCRAH, Vade-mecum - Agir contre le racisme et l'antisémitisme, octobre 2020, p. 9, disponible : <https://eduscol.education.fr/1720/agir-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme>

Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (2018-2020), dossier de presse du 19 mars 2018 : https://www.dilcrah.gouv.fr/files/2024-01/plan_national_de_lutte_contre_la_racisme_et_lantisemitisme_2018-2020.pdf

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans la fonction publique, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/>

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033934948/14>. Article 225-1-2 du Code pénal, disponible sur :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTL000033955295/#LEGIARTL000033955295

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite « loi Le Pors », disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTL000038922808

Publications

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et DILCRAH, Vade-mecum – Agir contre le racisme et l'antisémitisme, octobre 2020, p. 9, disponible : <https://eduscol.education.fr/1692/agir-contre-le-racisme-l-antisemitisme-et-les-discriminations-liees-l-origine>

Discrimination et origines : l'urgence d'agir, juin 2020, disponible sur

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapports/2020/06/discriminations-et-origines-lurgence-dagir>

Défenseur des droits, Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, 9 fiches pratiques, novembre 2017, disponible sur :

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171211_ddd_mallette_rh_numerique_ok_o.pdf

Défenseur des droits, Le harcèlement discriminatoire au travail, septembre 2018 :

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/fiche_harcelement_discriminatoire.pdf

Le Centre national de la fonction publique territoriale, en collaboration avec le Défenseur des droits et la Fondation du Camp des Milles – Mémoire et Éducation, « Les discriminations : comprendre pour agir », MOOC disponible sur : <https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/les-discriminationscomprendre-pour-agir/>