

Charte pour l'égalité entre les genres

L'égalité entre les genres est pour l'ésam Caen/Cherbourg une priorité qui entre dans une réflexion plus large pour agir contre l'ensemble des discriminations.

Le droit français reconnaît vingt-trois critères de discrimination parmi lesquels figurent : *l'origine, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion* déterminée.

L'ésam s'engage à créer les conditions afin de lutter contre ces discriminations au sein de l'établissement en commençant par celle concernant les inégalités femmes/hommes et plus largement les inégalités de genres.

En tant qu'école, notre rôle est particulièrement important pour créer et diffuser un climat en faveur de l'égalité. En tant qu'actrice du monde de demain, nous nous donnons une obligation de réussite.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), ainsi qu'à l'ésam Caen/Cherbourg (plus de 70% d'étudiantes en première année).

Pourtant la répartition parmi les actifs et actives occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes, 36 % de femmes aux postes de direction d'administration du ministère de la Culture, 45 % de femmes aux postes de direction des Drac, 35 % de femmes dirigent des établissements publics culturels, 10 % de femmes à la direction des plus grandes entreprises culturelles ou encore 31 % de femmes directrices de lieux de création artistique subventionnés par le ministère de la Culture (chiffres 2018).

La part des femmes parmi les étudiant·es 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, et ce 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, dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, et dans la construction d'une société plus égalitaire demain.

De plus, la remise en cause des assignations de genres prennent une part grandissante parmi les étudiant·es permettant de questionner de plus en plus les catégories et les rôles sexués qui s'y affèrent.

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.

Cette charte s'inscrit dans le cadre d'une politique de l'établissement pour promouvoir activement l'égalité des genres et lutter contre toute forme de discrimination.

Un positionnement matérialisé par des actions concrètes :

- modification des statuts de l'école afin d'assurer la parité dans toutes les instances, les recrutements et les jurys d'évaluation.
- élaboration collective d'une charte pour l'égalité des genres.
- mise en place de formations sur le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les questions de genre, avec l'identification de référent·es, formé·es pour écouter et accompagner les étudiant·es.
- prise en compte des prénoms d'usage.
- passage progressif de l'ensemble de nos supports de communication et documents internes en écriture inclusive.

Cette charte a pour vocation d'être un outil pour faire changer les consciences et se doit d'être vivante pour engager l'école, ses étudiant·es, ses enseignant·es, ses technicien·nes, l'ensemble de ses acteurs et actrices pour un travail au long cours permettant un changement réel dans les esprits mais aussi dans le quotidien. La Charte pour l'égalité entre les genres est annexée au règlement intérieur et au règlement des études de l'école.

La charte de l'ésam Caen/Cherbourg se décline autour des axes suivants :

1. Mettre en place un suivi d'application de la charte afin de rendre compte annuellement de l'avancée des travaux sur le traitement des discriminations au sein de l'école.
2. Identifier des référent·e·s égalité / prévention des discriminations, formé·es, au sein de l'école parmi l'ensemble de ses acteurs et actrices.
3. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle par l'organisation de formation pour l'ensemble des acteurs et actrices de l'école. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants.
4. Développer des outils pour identifier et traiter les discriminations (statistiques, registres pour signaler les discriminations...).
5. Veiller à l'équité dans les processus de recrutement et dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances.
6. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations.
7. Prendre en compte l'ensemble des identités de genres et accompagner les transitions d'identités.

1. Mettre en place un suivi d'application de la charte afin de rendre compte annuellement de l'avancée des travaux sur le traitement des discriminations au sein de l'école.

Le travail pour tendre vers l'égalité des genres nécessite un engagement au long cours pour l'école et ses acteurs et actrices. C'est pour cette raison qu'un comité de suivi d'application de la charte est mis en place afin de faire le point régulièrement sur les avancées, le travail effectué et les éventuelles difficultés ainsi que sur des propositions d'évolutions.

Ce comité de suivi est composé des référent·es, des chef·fes des différents services, et l'ensemble des acteurs et actrices de l'école y seront/sont convié·e·s. Il se réunit une à deux fois par an et pourra donner des préconisations qui seront mises à l'ordre du jour des différentes instances concernées.

La convocation et l'ordre du jour seront réalisés après consultation des référent·es par la scolarité au moins 10 jours ouvrables avant la réunion de ce comité.

2. Identifier des référent·e·s égalité/prévention des discriminations, formé·e·s, au sein de l'école parmi l'ensemble de ses acteurs et actrices.

L'ésam Caen/Cherbourg s'engage à identifier des référent·es égalité/prévention des discriminations pour chacune des catégories de personnels et usager·es présentes à l'école, soit un total de 9 référent·es.

- **Pour l'ensemble de l'école :**

- 2 enseignant·es pour l'enseignement supérieur

Pour le site de Caen :

- 2 étudiant·es
- 1 membre du personnel pour le secteur grand public (administration et enseignant·e)
- 1 membre du personnel administratif
- 1 membre du personnel technique

Pour le site de Cherbourg :

- 2 personnes parmi les étudiant·es, élèves, enseignant·es, administration et technicien·nes.

Ces référent·es sont désigné·es sur le principe du vote anonyme sans candidat·e, sous réserve que les personnes choisies soient volontaires pour assumer ce rôle. Leurs missions sont précisées dans une lettre du directeur ou de la directrice de l'établissement, et ils·elles sont formé·es de façon spécifique afin de pouvoir mener à bien ces missions.

L'objectif est que tous les étudiant·es, ainsi que le personnel de l'école, sachent qu'ils·elles peuvent se tourner en toute confiance vers ce·tte référent·e en cas de situation relevant de caractère(s) inapproprié(s), quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée. Les référent·es ont également un rôle d'animation et de coordination au sein de l'établissement pour lutter contre les situations de violence, en lien avec tout·e agent·e ou tout·e partenaire impliqué·e dans la démarche de lutte contre les violences.

Les référent·es sont désigné·es pour une durée de 2 ans.

3. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle par l'organisation de formations pour l'ensemble des acteurs et actrices de l'école. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants.

La prévention de toute forme de violences ou de harcèlements est développée à travers des conférences d'information, des interventions d'organisme de formation s'adressant au personnel comme aux étudiant·es, ainsi qu'une communication visuelle dans l'établissement et sur ses outils numériques afin d'ouvrir le dialogue entre les étudiant·e·s, les enseignant·e·s, la direction, l'administration et les technicien·nes.

L'ésam Caen/Cherbourg s'engage à développer une communication visant évidemment à accompagner les victimes et leur offrir un maximum d'aide, mais surtout est intransigeante sur le rappel et l'application de sanctions vis à vis de(s) harceleur·se(s) avéré·e(s).

L'ésam Caen/Cherbourg engage son personnel et chaque usager·e à être averti·e et vigilant·e quant aux rapports d'autorité présents au sein de l'établissement qui sont à même d'influer sur les possibilités de consentement dans les rapports interpersonnels.

4. Développer des outils pour identifier et traiter les discriminations (statistiques, registres pour signaler les discriminations...).

L'école dispose de nombreuses statistiques sur la question du genre, de l'origine géographique, de la nationalité, du parcours scolaire... L'école élabore chaque année des rapports de situations dans les différentes instances et concernant tous les aspects de la vie de l'établissement.

S'il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiant·es, des enseignant·e, des intervenant·es, des jurys, des dirigeant·es, des personnels administratifs ou de service, il est aussi nécessaire de travailler sur des outils de CSP, et de croiser les données. Ces données entrent en compte dans l'évaluation des formations notamment pour pouvoir identifier des parcours d'étudiant·es : entrée à l'école, parcours dans les écoles/l'école, devenir après l'école...

Afin de rendre compte des discriminations, l'ésam met aussi à disposition un registre disponible pour chacun·e dans un lieu accessible, assurant la confidentialité, et identifié. Ces données sont remontées annuellement aux différentes instances dédiées. L'école peut sur cette base se saisir de problématiques tangibles et y apporter des réponses.

5. Veiller à l'équité dans les processus de recrutement et dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances.

L'ésam souhaite garantir une égalité réelle dans l'ensemble des processus de décisions, de fonctionnement et ses instances représentatives par différentes actions :

Ressources humaines :

- Veiller à une égalité de recrutement entre les femmes et les hommes, notamment au sein de l'équipe pédagogique et dans l'équipe de direction, et garantir l'accès à toutes les fonctions pour toutes et tous au-delà de la question des genres.
- Veiller à l'égalité salariale dans le cadre des embauches sous contrat ainsi que des vacataires.
- Veiller à l'équité de traitement des carrières, des parcours et des activités de tout le personnel de l'établissement.

Pédagogie :

- Poursuivre les démarches d'ouverture au plus grand nombre pour l'accès aux études. Les jurys s'engagent à mener à son terme l'audition de tous les candidat·es ayant déposé un dossier de candidature complet et conforme. Les jurys motivent les décisions, dans un cadre permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidat·es.
- Poursuivre le développement d'actions pédagogiques ou de valorisation culturelle et artistique favorables aux enjeux d'égalité et de diversité.
- Poursuivre la mixité dans toutes les entités pédagogiques dont l'établissement assure l'organisation comme les jurys de concours ou à l'occasion du recours à des intervenant·es extérieur·es dans le cadre d'ateliers, de conférences, de séminaires ...
- Instaurer la mise en place d'un accompagnement pédagogique individualisé et consolidant le suivi des étudiant·es les plus fragiles.
- Favoriser l'inclusion sociale des étudiant·es, ainsi que des personnes en situation de handicap.

Instances de décisions/décisionnelles et consultatives :

- Garantir la parité hommes/femmes, ainsi que le stipulent les statuts de l'école, modifiés en 2017, pour une meilleure représentativité au sein de l'ensemble des instances de l'école (CEVE, Comité technique/CHSCT, Conseil d'administration, Conseil scientifique).

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

L'ésam veille à transmettre une culture de l'égalité auprès des étudiant·es et personnels quel que soit leur genre. Cette démarche intègre une attention particulière à la parité des interventions des artistes et professionnel·les extérieur·es au sein de l'école, afin de diversifier les "modèles".

Dans ce même objectif, l'offre pédagogique de l'école recherche la mise en avant paritaire d'œuvres d'artistes des divers genres dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés au sein des cours d'histoire théorique artistique ainsi que lors des temps d'ateliers. Cette diversité doit permettre à chaque étudiant·e, quel que soit leur genre, de pouvoir se

projeter dans une diversité de potentielles carrières à la suite de l'acquisition du DNA ou du DNSEP.

En partenariat avec la direction des services départementaux de l'éducation nationale, l'ésam Caen/Cherbourg conduit chaque année un projet de sensibilisation à l'initiation à la pratique artistique auprès d'une trentaine de classes de CM1-CM2 de l'agglomération Caennaise. Divers partenariats sont également constitués entre l'ésam et les acteurs institutionnels et associatifs, l'ésam veille à promouvoir au travers de ces diverses interventions un paysage de la culture artistique paritaire, avec la préoccupation de développer une culture de l'égalité entre les genres et leurs représentations dans l'objectif de rendre équitable la place occupée dans l'espace sociétal aux interventions des artistes des divers genres.

L'ésam Caen/Cherbourg se donne l'ambition que l'ensemble des étudiant·es et personnels de l'école participent à des temps de formations obligatoires contre les violences sexistes et sexuelles, il s'agit d'un premier levier de lutte contre les oppressions sexistes permettant d'identifier ces comportements dans leurs manifestations les plus banales et quotidiennes. Dans cette même dynamique, l'école veille à dispenser des formations sur l'égalité, elle développera/développe des espaces de réflexion sur les stéréotypes et sur les représentations de genre dans l'objectif de participer à la remise en question de la construction sociale et historique du genre au sein de notre société.

Apprendre aux étudiant·es 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.

L'ésam Caen/Cherbourg prend le parti d'employer l'écriture inclusive dans ses communications interne et externe, la langue française donne la priorité à l'emploi du masculin invisibilisant la présence des femmes et des minorités de genres. L'écriture inclusive est un ensemble de règles et de pratiques qui cherchent à éviter toute discrimination supposée par le langage et l'écriture.

7. Prendre en compte l'ensemble des identités de genres et accompagner les transitions d'identités.

Le genre est un système normatif qui tend à catégoriser les personnes en deux sexes distincts, en leur attribuant des valeurs, représentations et rôles sociaux. En définitive, le système de genre permet de créer une hiérarchie sociale entre les individus, en fonction de leur sexe supposé.

Notre société s'est construite sur une dualité binaire femme/homme. La construction sociale et historique en résultant a accolé des comportements, des aptitudes, des manières d'être et d'apparaître à ces deux genres.

Les personnes qui sont assigné·es à la naissance au genre féminin ou masculin en fonction de l'apparence de leurs organes génitaux externes, peuvent ne pas être du genre auxquels elles et ils ont été assigné·e·s. Ces personnes porteront la volonté d'être perçues comme étant de l'autre

genre, il s'agit alors de personnes transgenres. Par ailleurs, cette division binaire de la société exclut de fait la possibilité de ne pas s'identifier pleinement à l'un ou l'autre de ces genres, on parlera alors de non-binarité.

Les personnes transgenres et non-binaires peuvent parfois garder le prénom qui leur a été assigné à la naissance mais également en changer, ce qu'on nomme prénom d'usage.

- L'ésam Caen/Cherbourg s'engage à prendre en compte la volonté des étudiant·e·s transgenres et non-binaires d'être nommé·es et reconnu·es par leur prénom d'usage, l'ésam veillera à inclure ce prénom sur l'ensemble des documents non officiels (carte étudiante, boîte mail, session informatique, trombinoscope..).
- Les bulletins de notes et autres attestations pourront comprendre les deux prénoms (usage et état civil) en mettant en avant le prénom d'usage tout en précisant le prénom à l'état civil.
- L'ésam Caen/Cherbourg peut, sur la demande de l'étudiant·e, et après changement à l'état civil, éditer un nouveau diplôme avec le prénom changé correspondant à l'ancien prénom d'usage.
- L'ésam Caen/Cherbourg veillera à informer et former le personnel de l'école sur les prénoms et pronoms des personnes concerné·es à respecter, pour prévenir au possible tout acte de mégenrage, le mégenrage désignant le fait de désigner une personnes transgenre par de mauvais prénoms et/ou pronoms. Les études s'accordent à le désigner comme une source de mal-être majeur pour les personnes transgenres.
- L'ésam Caen/Cherbourg accompagnera les étudiant·es concerné·es dans les démarches de changement de prénom auprès de l'état-civil si elles et ils le sollicitent.

Charte adoptée par le Conseil d'administration de l'ésam Caen/Cherbourg le 18 décembre 2020.

Annexes

[Circulaire du 9 mars 2018](#)

[Charte du centre LGBTI de Normandie](#) signée par l'école.

Définitions :

Viol

[L'article 222-23 du code pénal](#) dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ».

- Le viol est puni au pénal, d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle.

Agression sexuelle

[L'article 222-22 du code pénal](#) rappelle que « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». [L'article 222-22-2 du code pénal](#) précise que « constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ».

- L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende ([article 222-27 du code pénal](#)). Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Harcèlement sexuel

[L'article 222-33 du code pénal](#) repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, définit le harcèlement sexuel comme :

- « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »
- « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » (paragraphe II du même article).

- Le harcèlement sexuel est puni par le juge pénal de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros. Les sanctions disciplinaires sont également applicables.

Agissement sexiste :

[L'article 6 bis de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

- L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.