



Ecole supérieure
d'art et de design
Marseille-Méditerranée

164 avenue de Luminy
13 29012
Marseille 13288 cedex 9

T. +33 (0)4 91 82 83 10
www.esadmm.fr

CHARTRE

« ZERO DISCRIMINATION »

Ecole Supérieure d'Art et de Design Marseille Méditerranée

Préambule,

Le 27 novembre 2017, Monsieur le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes, « grande cause nationale du quinquennat ».

Dans le prolongement de cette déclaration, Madame la Ministre de la Culture a adressé un courrier à l'ensemble des directeurs.trices d'établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel, réaffirmant la nécessité, dès la formation, de diffuser cette culture de l'égalité.

L'École Supérieure d'Art et de Design Marseille-Méditerranée, en sa qualité de lieu de transmission, de savoir, d'émancipation, de réflexion et de questionnement, se doit d'être un espace où chacun peut construire et affirmer librement son identité, sans discrimination, harcèlement, domination ou violence de toute sorte.

Cette culture de l'égalité, de la diversité et de lutte contre toute forme de discrimination intéresse tant les étudiant.e.s que la gouvernance de l'établissement, les personnels et les intervenants.

Aussi, l'ESADMM souhaite s'engager autour d'une charte, à prévenir, sensibiliser et lutter contre toute forme de discrimination, en y associant un ensemble de procédures et d'actions concrètes visant à garantir une mise en œuvre effective.

La charte sera soumise à l'approbation du Conseil d'Administration et sera annexée au livret des étudiant ainsi qu'au règlement intérieur ; elle sera mise en ligne sur le site internet de l'établissement.

Le suivi de la mise en œuvre du plan d'action fera l'objet d'une présentation et d'un débat annuel en Comité Technique.

I – Mise en place d'un référent égalité / Prévention des discriminations

Une référente ou un référent pour l'égalité et la prévention des discriminations est désigné par la Direction de l'ESADMM. Ses missions lui sont précisées dans une lettre de mission du Directeur de l'Établissement.

L'objectif est que l'ensemble des étudiant.e.s et du personnel sache vers qui ils peuvent se tourner en toute confiance en cas de problème, et ce, quelle que soit la position d'autorité de la personne désignée. Il ou elle dispose d'une adresse électronique dédiée communiquée à l'ensemble des personnels et des élèves (xxx@esadmm.fr).

II - Prévenir et traiter la discrimination, la violence ou le harcèlement lié au genre ou à l'orientation sexuelle

Les personnels et étudiant.e.s s'engagent à adopter en toutes circonstances, une attitude respectueuse des différences. Les attitudes et comportements inappropriés sont proscrits.

Les personnes confrontées à ces situations ou celles qui en sont témoins sont encouragées à les signaler.

La prévention et le traitement des faits de discrimination, violence ou harcèlement doit passer par la mise en place de procédures de remontée d'information claires et transparentes, en vue de recueillir la parole des victimes ou témoins dans des conditions de confidentialité adaptées.

L'ESADMM se doit d'assurer une large diffusion par tous les canaux possibles aux étudiant.e.s, enseignant.e.s et personnels, des informations sur les droits des victimes de violences et discriminations, ainsi que les voies de recours possibles : brochures, guides, campagnes d'affichage, site internet...

Plus particulièrement, les structures de conseil, d'aide, de soutien et d'écoute à disposition à l'extérieur de l'établissement font l'objet d'une communication large.

Les étudiant.e.s et le personnels se voient dispensées des modules de formation mis en place par le ministère de la culture traitant de manière approfondie des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel.

III - Développer des statistiques f/h

L'EPCC se doit de rendre visible des données sexuées au sein de l'école, qu'il s'agisse des étudiant.e.s, des enseignant.e.s, des jurys, de la Direction de l'établissement ou des personnels.

L'établissement procède donc conformément aux dispositions de la loi 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à la présentation annuelle du rapport égalité H/F à son Conseil d'Administration, après avis du Comité Technique. Ce rapport permet à l'établissement employeur d'afficher sa politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, l'articulation vie professionnelle / vie privée ; ceci en dressant un état des lieux, ainsi qu'un bilan des actions menées.

L'EPCC souhaite élargir ce rapport égalité H/F aux étudiant.e.s. Aussi, il est présenté chaque année un état de l'égalité en matière de pédagogie, faisant mention de statistiques sur plusieurs années concernant le concours d'entrée, les effectifs de l'école ainsi que la réussite au DNSLP.

Les données chiffrées du rapport égalité doivent aboutir à mesurer les proportions de femmes afin de pouvoir révéler les inégalités et mettre en place des actions à mener pour les corriger, comme par exemple :

- L'élaboration d'un rapport de situation comparée
- La publication annuelle d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement

IV – Veiller à l'équité

- *Dans le processus de recrutement, le déroulement de carrière et d'organisation du travail*

En matière de recrutement, l'ESADMM respecte les préconisations présentées dans le guide du ministère de la culture « recrutons sans étiquette », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes du recrutement des agents.

L'établissement :

- Veille autant que possible à la parité dans le recrutement de ses équipes (personnels administratifs et technique, personnel enseignant),
- Met en place des procédures de conduite des entretiens de recrutement afin d'éviter au maximum les pratiques pouvant être discriminantes : présélection sur des critères liés aux missions du poste à pourvoir, procédure de conduite d'entretien avec questions prédéfinies et relatives au poste à pourvoir, respect des délais ...,
- Veille autant que possible au caractère non discriminant de sa politique salariale, ainsi que ses procédures de promotion,
- S'attache à résorber les écarts de rémunération pour les personnes exerçant des fonctions similaires pour un statut et une expérience équivalents,
- Assure un égal accès des femmes et des hommes aux possibilités de formation continue, d'évolution et de promotion au cours de la carrière, Favorise l'équité dans les parcours.

Concernant l'organisation du travail, l'EPCC a mis en place plusieurs pratiques :

- Dotation d'une « valise du nouveau recruté » à chaque nouvelle embauche, Remise à jour de l'ensemble des fiches de poste,
- Entretien avec les nouveaux recrutés 1 mois après leur prise de poste,
- Veille à l'ergonomie des postes de travail,
- Mise en place d'une possibilité de télétravail, Rédaction mensuelle d'une lettre d'information RII,

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

L'EPCC se donne pour objectif :

- De tendre vers le respect systématique d'un équilibre effectif entre les femmes et les hommes dans la composition des jurys de recrutement, de concours et de diplômes.
- D'aboutir à des procédures d'admission non discriminatoires au concours d'entrée. Aucun critère autre qu'artistique et de connaissance ne peut être retenu pour différencier deux candidatures.
- De veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiant.e.s du fait de leur éventuelles obligations familiales.

L'établissement demeure vigilant sur le respect de la parité dans les instances décisionnelles et consultatives de l'établissement. Il favorise la parité entre les femmes et les hommes au sein des instances consultatives et de décision (conseil d'administration, CHSCT, CT, CERVE...).

V - Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

L'équipe pédagogique de l'établissement doit tendre vers un équilibre entre les femmes et les hommes dans le corps enseignant : choix des intervenant.e.s extérieur.e.s, recrutement des enseignant.e.s permanent.e.s.

L'EPCC se doit d'ouvrir le champ des possibles aux étudiantes en portant une information diversifiée sur les métiers par l'intervention des professionnels, et notamment en portant une attention particulière à la présence d'artistes, auteures et designers femmes dans les différents savoirs théoriques et pratiques délivrés.

L'établissement souhaite faire évoluer les référentiels sociaux et culturels au moyen de sa politique pédagogique et de recherche ainsi que sa programmation événementielle : respect de la parité dans la programmation des conférences, expositions et toutes les activités culturelles.

L'ESADM s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation dans le cursus pédagogique afin de donner aux élèves les outils pour mieux analyser, identifier et mettre à mal certains stéréotypes.

VI – Se doter d'outils de suivi sur la progression de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

L'EPCC doit notamment mettre en place des rapports des jurys de concours d'admission, des jurys d'examen : équilibre au sein de chaque jury, statistiques genrées sur la proportion de candidates et candidats admis...

L'établissement au moyen de son bilan social, fait état de statistiques genrées sur les effectifs par statuts et par âge, sur l'évolution des rémunérations et du régime indemnitaire, sur les promotions, et sur la répartition au sein des différentes instances. Il mesure et interprète les différents écarts constatés.

Annexe 1 : Vers qui se tourner

- **CLASCHES (Collectif de lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur)**

Siège : 7 impasse Milord – 75018 Paris
clasches@gmail.com

- **Défenseur des droits**

Vous pensez que vos droits ne sont pas respectés :

Saisine du Défenseur des droits :

Par téléphone :

☎ 09 69 39 00 00

En prenant rendez-vous :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/saisir/delegues>

Par courrier gratuit sans affranchissement :

Défenseur des droits – libre réponse 71120 75342 Paris Cedex 07

Par un formulaire en ligne :

https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/codu/afficher.php?ETAPE=accueil_2016

Délégués de proximité :

Mairie du 9/10 – 150 boulevard Paul Claudel – 13009 Marseille ☎ 04 91 14 63 50

Monsieur Christian Grua :

Permanences tous les lundis de 14h00 à 17h00

Christian.grua@defenseurdesdroits.fr

Monsieur Michel Giusti :

Permanences tous les lundis de 9h00 à 12h00

Michel.giusti@defenseurdesdroits.fr

- **Aide aux victimes**

7j/7 de 9h00 à 21h00

☎ 08 842 846 37

- **Dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel de l'AMU**

☎ 04.13.530.550

harcèlement-sexuel@univ-amu.fr

Standard ouvert le lundi de 13h30 à 16h30 ; les mardi, mercredi et jeudi de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h30

- **Violences femmes info**

Numéro d'appel gratuit : 3919

- **AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)**

Accueil téléphonique le lundi de 14h00 à 17h00 et les mardi et vendredi de 9h30 à 12h30

☎ 01 45 84 24 24

contact@avft.org

• *SOS Femmes 13*

Accompagnement, accueil et information : accompagnement juridique ; hébergement ; téléphone d'écoute ou grand danger
10 avenue du Prado – 13006 Marseille
☎ 04 91 24 61 50

• *Planning familial 13*

Accompagnement, accueil et information ; téléphone d'écoute ou grand danger
106 boulevard national – 13003 Marseille
☎ 04 91 91 09 39
questions@leplanning13.org (questions anonymes et réponse sous 48h00)

• *Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de Marseille (CIDFF)*

Accompagnement, accueil et information
Du lundi au vendredi de 9h00 à 12h15 et de 13h30 à 17h00
1 rue de Farbin – Immeuble le Strasbourg 2 – 13003 Marseille
☎ 04 96 11 07 99

• *GAMS Sud (groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles, des mariages forcés et autres pratiques néfastes à la santé des femmes et des enfants)*

Accompagnement, accueil et information
32 rue de Crimée – 13003 Marseille
☎ 06 73 43 96 33

• *Référent racisme et antisémitisme AMU*

Richard Ghevontian : richard.ghévontian@univ-amu.fr

• *SOS Racisme*

Permanence téléphonique : les mardi, jeudi et vendredi de 10h30 à 13h00
Service juridique : ☎ 01 40 35 36 55

• *Écoute contre l'homophobie*

Ligne Azus : ☎ 0810 20 30 40
Ou ☎ 01 58 91 12 97

• *SOS homophobie*

Ligne d'écoute anonyme : ☎ 01 48 06 42 41
Du lundi au vendredi de 18h00 à 22h00
Le samedi : de 14h00 à 16h00
Le dimanche : de 18h00 à 20h00
Pas d'écoute les jours fériés

Accusé de réception en préfecture
013-200029205-20200306-09_ESDMM_DISPJ1-AU
Reçu le 09/03/2020

