

Charte pour l'égalité et contre les discriminations

Situation actuelle

En matière d'architecture, l'égalité dans la profession est loin d'être atteinte. Le bilan est le suivant : 57% d'étudiantes dans les écoles d'architecture en 2015-2016, mais seulement 25% de femmes architectes inscrites à l'Ordre des architectes, une rémunération inférieure de 44% à celle des hommes et seulement 9% de femmes responsables d'agences.

Concernant notre École, l'équilibre femmes/hommes témoigne d'un dysfonctionnement significatif par rapport à d'autres écoles. Si les étudiantes sont bien majoritaires, les enseignantes titulaires ne représentent que 20% de l'effectif titulaire masculin. Ce taux atteint les 23% pour les maîtres de conférences associées ; il est plus élevé pour les contractuelles de l'établissement et atteint les 43%. En revanche, le paysage est inversé dans l'équipe administrative où les femmes représentent plus de 75% de l'effectif. Pour toutes ces raisons, l'École, à son échelle, souhaite remédier à ces déséquilibres dans le cadre des prochains recrutements, et encourager les étudiantes de l'établissement à affirmer leur position.

Il est ainsi proposé d'agir à la fois sur la représentation des femmes dans les instances de l'école, sur la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité dans l'enseignement et ses contenus, mais également d'accompagner la construction de parcours professionnels ambitieux pour les étudiantes et de prévenir les violences sexistes, le harcèlement sexuel et les discriminations de genre.

Compte tenu de la difficulté à faire évoluer les statistiques dans un temps court, cette charte s'accompagnera d'un plan d'action efficace, qui veillera à ce que les progrès soient visibles dans le temps. Un suivi régulier par semestre sera mis en place.

La parité dans les instances de décision et les instances consultatives

Compte tenu du bilan ci-dessus, l'École envisage une forte mobilisation, afin que la courbe F/H évolue et se rééquilibre de manière significative dans un délai relativement court.

Objectifs :

- Veiller à renforcer la présence des femmes dans les instances décisionnelles et consultatives de l'établissement qui pour certaines à ce jour ne sont pas paritaires ;
- Promouvoir les femmes aux postes à responsabilités pédagogiques (coordination d'années, de champs disciplinaires, formations, etc.).
- Encourager les femmes à répondre aux appels à candidatures lancés par l'École et les soutenir dans les démarches d'accès à ces postes.
- Assurer une représentation équilibrée des femmes dans les comités de sélection pour le recrutement des enseignants et les jurys pédagogiques.

Mesures non exhaustives :

- Être proactif en contactant les architectes femmes pour les inciter à répondre aux appels à candidatures.
- À compétences égales, les candidatures de femmes seront privilégiées.

L'égalité professionnelle des personnels

Objectifs :

- Mettre en place des procédures de recrutement non discriminantes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux possibilités de formation continue, d'évolution et de promotion au cours de leur carrière ;
- Lutter contre les stéréotypes de sexe et de genre et contre toutes les discriminations dans l'emploi.

Mesures non exhaustives :

- Rédiger des fiches de postes incluant la mention « une attention particulière sera portée aux candidatures de femmes » ;
- Informer les jurys sur la nécessaire prise en compte du principe de parité ;
- Réaliser des statistiques sexuées sur l'emploi et les carrières au sein de l'établissement ;
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale des personnels ;
- Informer largement les personnels sur les possibilités d'actions et de recours ;
- Appliquer dans la mesure du possible les grilles d'entretien du ministère qui garantissent une équité au moment des recrutements ;
- Composer des jurys avec, dans la mesure du possible, un équilibre hommes/femmes.

L'égalité dans l'enseignement et les contenus

Objectifs :

- Veiller au caractère non discriminant et transparent des procédures d'admission des étudiants ;
- Impulser la culture de l'égalité dans toutes les formes d'enseignement : séminaires, conférences, cours magistraux et ateliers de projet ;
- Lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement ;
- Améliorer la représentation des femmes dans le corps professoral.

Mesures non exhaustives :

- Soutenir les initiatives étudiantes visant à lutter contre le sexisme dans les cours et dans la vie étudiante ;
- Promouvoir des enseignements où la question du genre et de l'égalité est abordée.
- Promouvoir des recherches où les questions disciplinaires sont abordées au prisme de la question du genre.
- Coproduire et faire respecter par l'ensemble du personnel enseignant, administratif et des étudiants une charte du savoir-vivre ensemble intégrant la culture de l'égalité.
- Inciter les étudiantes à se présenter en tant que déléguée de groupe de projet.
- Donner la parole autant aux étudiantes qu'aux étudiants dans le cadre des enseignements
- Veiller à proposer des textes, à formuler des exemples, etc. qui ne soient pas exclusivement articulés autour de personnages masculins ou de situations stéréotypées.
- Organiser des modules de sensibilisation-échanges-formation sur l'égalité.

L'équité dans les parcours professionnels des étudiants(es)

Objectifs :

- Acculturer les étudiants aux questions de discriminations et aux inégalités des conditions de travail.
- Encourager les étudiantes à exercer en leur nom propre à l'instar de leurs homologues masculins.
- À compétences égales, privilégier les candidatures femmes dans le dispositif entrepreneurial de l'école, Échelle Un.

Mesures non exhaustives :

- Soutenir prioritairement les initiatives qui visent à informer et mettre en valeur des parcours d'architectes femmes ;
- Inviter largement des femmes architectes, artistes, auteures etc. dans le cadre des conférences organisées au sein de l'école et veiller, particulièrement, à la parité en cas de cycles de conférences ;
- Développer les statistiques sexuées sur les parcours professionnels des étudiants(es) diplômés(es) ;
- Organiser des sessions d'information et de coaching pour inciter les diplômées à prétendre aux mêmes salaires que leurs homologues masculins et pour encourager les femmes, chefs d'entreprise, à négocier et valoriser leur production de la même manière que leurs confrères hommes ;
- Mettre en place un dispositif Échelle Un "adapté" pour les jeunes mères et jeunes pères, leur permettant de suivre le dispositif sur deux années au lieu d'une ;
- Constituer un fonds documentaire spécifique et lui assurer une visibilité à la bibliothèque ;
- Rééquilibrer l'environnement visuel de l'École en renouvelant les images de communication (affiches de conférences, invitations, vidéos, livre de présentation de l'établissement, diffusion des portraits photographiques des enseignantes, par exemple : réaliser une exposition photographique (artiste à contacter) des enseignantes et de leurs aspirations (texte, auteur à contacter).

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et moral

Objectifs :

- Parvenir à un environnement privilégié sans violence sexiste ni harcèlement moral ou sexuel ;
- Sensibiliser l'ensemble du personnel et les étudiants(es) aux attitudes discriminantes, ainsi qu'à toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

Mesures non exhaustives :

- Informer largement sur les pratiques discriminantes et les voies de recours possibles (flyers, guides, etc.) ;
- Désigner une ou des personne(s) de référence chargée de coordonner l'action de l'établissement en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et moral - administratifs, enseignants et étudiants (2 par année en licence, 1 par filière de master et par filière de 3ème cycle) ;
- Constituer une cellule de veille avec ces personnes ressources pour mettre en place un plan d'action et un suivi de celles-ci ;
- Mettre en place des procédures en vue de recueillir les plaintes des victimes et de sanctionner les auteurs de violences ou de harcèlement sexuel et moral et en assurer la visibilité ;

- Informer les victimes de violences ou de harcèlement des recours possibles et des structures d'aide et d'écoute en place au sein de l'établissement et/ou à l'extérieur de celui-ci.
- Veiller à ce que les femmes puissent publier dans la revue Marnes.

Le suivi de la charte pour l'égalité et la discrimination

- Mettre en place un tableau de bord annuel avec les indicateurs suivants :
 - * Étudiants(es) (nombre, diplômés)
 - * Enseignants (% hommes/femmes)
 - * Administratifs (% hommes/femmes)
- Prévoir tous les ans un rapport au Conseil d'administration, faisant compte rendu de l'application des mesures prévues, indiquant le niveau atteint sur chaque indicateur, et fixant les nouveaux objectifs pour l'année et les 3 années suivantes.

Lien utile : <https://www.allodiscrim.fr/>