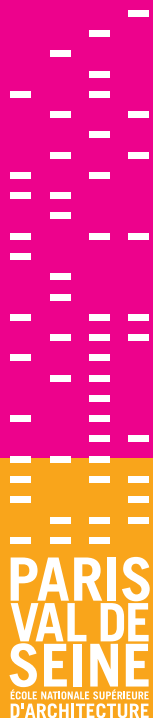


# CHARTRE

# POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARCHITECTURE PARIS - VAL DE SEINE

3 QUAI PANHARD ET LEVIASSOR 75013 PARIS

TÉL : +33 (0)1 72 69 63 00 – FAX : +33 (0)1 72 69 63 81

[WWW.PARIS-VALDESEINE.ARCHI.FR](http://WWW.PARIS-VALDESEINE.ARCHI.FR)

# CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie » (extrait de la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes /ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – ministère du droit des femmes / 28 janvier 2013)

Concernant les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les témoignages recueillis par les associations (Association nationale des études féministes, Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, Conférence permanente des chargées et chargés de mission égalité et diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ...) démontrent depuis plusieurs années qu'il y existe, comme ailleurs, des comportements déplacés, discriminatoires, voire violents, qui nuisent à l'intégrité des personnes et au déroulement de leurs études ou de leur carrière.

En sa qualité d'établissement d'enseignement supérieur, l'ENSAPVS est concernée par ce constat. Un bon nombre de ces actes et de ces violences sont restés longtemps invisibles du fait d'être considérés comme anodins ou inévitables, mais les comportements internes tendent à changer, la parole se libère, encouragée par la vague de dénonciations des violences sexistes et sexuelles observée dans les médias. Afin de donner plus de visibilité aux pratiques discriminatoires qui pourraient exister au sein de l'école et contribuer à les rendre intolérables, l'ENSAPVS s'inscrit dans la démarche de promouvoir la culture de l'égalité,

## QUELS SONT LES CRITÈRES DÉFINIS PAR LA LOI INTERDISANT LA DISCRIMINATION ?

*La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, patronyme, apparence physique) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc...).*

*À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.*

• *Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.*

• *Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.*

*Exemple : Une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une*

*nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes. Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi. Exemple : Des collègues ou supérieurs traitent mal ou dénigrent constamment un salarié en raison de son origine, son handicap, son orientation sexuelle...*

*Est également considérée comme une discrimination -fondée sur le critère du sexe- le harcèlement sexuel, « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité et tout comportement, même non répété, qui constitue une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir une acte de nature sexuelle. »*

*L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations.*

*Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.*

impulsée depuis la publication des directives européennes dès les années 2000 et réaffirmée dans l'action conduite par le ministère de la Culture auprès de ses opérateurs, après l'obtention des labels Égalité et Diversité décernés par l'AFNOR en octobre 2017. Comme chacun le sait, de nombreuses mesures législatives, parfois contraignantes, ont été prises pour faire progresser l'égalité professionnelle, notamment en matière d'accès au pouvoir de décision ou de résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes ou encore pour lutter contre le harcèlement sexuel. Mais il est apparu au cours de la réflexion que l'égalité réelle, ne peut s'afficher seulement dans la loi et ses principes. Pour qu'elle devienne effective,

dans la vie quotidienne des femmes et des hommes, elle suppose un changement dans les pratiques, dans les représentations traditionnelles et stéréotypées, dans l'esprit de chacune et chacun et de toutes et tous. Un tel objectif ne pourra être atteint que s'il est partagé collectivement.

La présente charte a donc été rédigée dans le cadre d'une réflexion collégiale ayant associé des personnes des deux sexes et de catégories diverses représentatives de l'ensemble des acteurs de l'école (étudiantes, personnels administratifs, enseignantes et enseignants chercheurs et représentantes du personnel) conduite à la fin de l'année scolaire 2017/2018.

Elle marque l'engagement de l'ENSAPVS à sensibiliser l'ensemble des

« **Le sexisme au travail** s'entend de toute croyance d'une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol. »

*Repérer et définir les agissements sexistes. Recommandation 1 du Rapport du CSEP, 2015, Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité. Deux définitions du sexisme (p.77).*

## LISTE DES CRITÈRES / EXEMPLES DE SITUATION

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

### *Critères issus de textes internationaux ou européens*

- Age
- Sexe
- Origine
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Grossesse
- Etat de santé
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

### *Critères relevant de la seule législation française*

- Situation de famille
- Apparence physique
- Patronyme
- Mœurs
- Lieu de résidence
- Perte d'autonomie
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Domiciliation bancaire

**Repérer et définir les agissements sexistes.** Stéréotypes, clichés, blagues sexistes, discriminations, violences... Le sexisme, qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes, prend diverses formes. Le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes a lancé en septembre 2016 une plateforme en ligne : [sexismepasnotregrenre.gouv.fr](http://sexismepasnotregrenre.gouv.fr).

membres de sa communauté et ses partenaires à la lutte contre toute forme de stéréotypes, de discriminations, de violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle et à inscrire le principe de parité dans son fonctionnement quotidien.

L'ENSAPVS s'engage à respecter et faire respecter en tous temps et en toutes

circonstances l'ensemble des termes de la présente charte, à en faire ressortir les meilleures pratiques, et à vérifier sa mise en place effective.

À cet effet, un plan d'action sera élaboré annuellement au sein de chaque instance statutaire ou entité de représentation constituée de l'ENSAPVS.

*« I. – Le harcèlement sexuel est 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.*

*II. – Est assimilé au harcèlement sexuel 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.*

*III. – Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :*

*1. par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*

*2. sur un mineur de quinze ans ;*

*3. sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*

*4. sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*

*5. par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »*

*Le harcèlement sexuel dans le Code pénal, art. 222-33.*

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. Le harcèlement sexuel peut également être poursuivi pénalement en tant que discrimination, cf. art. 225-1-1 du Code pénal relatif aux discriminations liées à des faits de harcèlement sexuel.



## I- Engagements de politique générale de l'ENSA Paris Val de Seine

**1-1** : intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes et à tous les partenaires engagés contractuellement avec l'école (marchés publics, convention...).

**1-2** : veiller au respect mutuel entre les sexes et lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations.

**1-3** : nommer une référente ou un référent Egalité, au sein de l'établissement, qui sera en charge de la mise en œuvre de la charte ainsi que de l'animation et de la coordination pour lutter contre les situations de discrimination et de violence, en lien avec tout agent ou tout partenaire impliqué dans la démarche.

**1-4** : prévenir et traiter toutes situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence.

**1-5** : rédiger les documents administratifs et des textes où figurent le féminin et le masculin, ou par défaut des formes épicènes, et ne comportant pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe.

**1-6** : publier annuellement un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement et organiser la discussion sur ces données.

**1-7** : organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes auprès des étudiants et des étudiantes comme du personnel administratif, d'enseignement et de recherche.

**1-8** : mettre à disposition des personnels des ressources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

**1-9** : Définir des procédures claires et transparentes, et les faire connaître de tous, afin que toute situation inacceptable puisse être signalée et traitée.

**1-10** : Informer sur les dispositifs d'écoute et d'assistance (affichage, campagnes d'emailing, réunions d'information, ...).

**1-11** : Mettre en œuvre des outils de prévention en sollicitant des associations et des acteurs spécialisés en matière de lutte pour l'égalité des sexes, de lutte contre les discriminations, de prévention des violences

sexistes et sexuelles et de prévention du harcèlement sexuel et moral, à l'adresse de l'ensemble des personnels et des étudiantes et étudiants.

## II- Vie étudiante

**2-1** : systématiser la production de données par sexe concernant l'inscription, les conditions d'études, la réussite, l'insertion professionnelle dans les différentes formations.

**2-2** : veiller au maintien d'un processus de sélection et d'évaluation des étudiantes et des étudiants dont sont absentes toutes considérations de genre, d'orientation sexuelle, d'origine géographique, ethnique ou sociale y compris au cours du cursus.

**2-3** : favoriser auprès des étudiantes et des étudiants un libre choix de leur spécialisation, libre de tout stéréotype ;

**2-4** : veiller au respect de la parité au sein des instances de gouvernance des associations étudiantes.

**2-5** : veiller à ne pas pénaliser le déroulement des études des étudiantes et des étudiants en raison d'obligations familiales.

**2-6** : diffuser aux étudiantes et aux étudiants des informations sur les droits des victimes de discrimination, de violences et harcèlement sexuels et l'aide que ces dernières peuvent recevoir.

**2-7** : identifier une personne relais parmi les étudiantes et les étudiants chargée d'apporter un soutien aux victimes et mettre en place les modalités pratiques de son action.

**2-8** : donner accès aux étudiantes et aux étudiants à des espaces de réunion, d'expression, d'affichage et à tout autre dispositif susceptible de favoriser la réflexion sur culture de l'égalité.

## III- Gestion du personnel

**3-1** : veiller au maintien d'un processus de sélection et d'évaluation des personnels dont sont absentes toutes considérations de genre, d'orientation sexuelle, d'origine géographique, ethnique ou sociale.

**3-2** : favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les caté-

gories et tendre vers la parité.

**3-3 :** encourager les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes.

**3-4 :** informer les personnels concernés, des droits et devoirs de chacun et chacune en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel.

**3-5 :** veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité ou de paternité (et autres situations : famille monoparentale, enfants handicapés,...) et notamment prendre en compte les conséquences de ces situations pour le déroulement des carrières.

**3-6 :** diffuser largement aux personnels les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.

## IV- Enseignement et recherche

**4-1 :** encourager la recherche sur les questions de différences et d'égalité entre les sexes et promouvoir les études intégrant la dimension du genre.

**4-2 :** introduire le sujet d'égalité entre femmes et hommes dans la formations des enseignants.

**4-3 :** veiller au respect de la parité au sein des jurys et au sein des équipes pédagogiques.

**4-4 :** veiller au respect de la parité pour les conférences.

**4-5 :** développer la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les références professionnelles.

**4-6 :** valoriser les œuvres d'architectes femmes dans les sorties architecturales.

**4-7 :** valoriser les recherches et les publications des chercheuses dans toutes les disciplines de l'architecture.

**4-8 :** amener les étudiantes et les étudiants à analyser et décrypter les comportements pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme et autres stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'on y est confronté.

## V-Politique d'attractivité en amont

**5-1 :** intervenir régulièrement dans les lycées et collèges du bassin géographique de recrutement par des présentations spécifiques ou dans des forums, pour encourager la diversité du public étudiant de l'école.

**5-2 :** veiller à ce que les documents de communication de l'établissement s'affranchissent des stéréotypes.

### ALLODISCRIM / ALLOSEXISME

Cellule d'écoute et d'alerte accessible aux personnels et aux étudiantes et étudiants de l'ENSAPVS victimes ou témoins de violences sexuelles et sexistes ou de discriminations de toutes sortes pour un accompagnement juridique et psychologique.

<https://www.allodiscrim.fr/> (cliquez sur le logo Sphère Publique)

Numéro vert 0800 10 27 46 / Par courrier : 222 boulevard Saint-Germain, 75007 Paris

## ANNEXE

### 1. Lois et textes de référence

#### Directives européennes

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (Eur-Lex, Europa)

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Eur-Lex, Europa)

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (Texte présentant de l'intérêt pour

l'EEE) (Eur-Lex, Europa)

Directive 2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ; Directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (Eur-Lex, Europa) 02 juillet 2008.

Proposition de résolution européenne présentée en application de l'article 73 bis du règlement, sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (E 3918) (Sénat) 27 octobre 2008.

### Textes de lois français

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Légifrance)

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) sur le projet de loi n° 241 (2007-2008) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (Mme Christine Hummel, Sénat)

Annexe au procès-verbal de la séance du 01 avril 2008.

Lutte contre les discriminations : transposition des cinq directives (Sénat) Avril 2008.

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 (1) (Légifrance)

Version consolidée au 29 mai 2008.

Union européenne : lutte contre les discriminations (Assemblée Nationale) Schéma de la procédure législative, mai 2008.

Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales sur la proposition de résolution présentée en application de l'article 73 bis du Règlement sur la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap ou de conviction sexuelle (E 3918) (Mme Muquette Dini, Sénat)

Annexe au procès verbal de la séance du 30 octobre 2008.

Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle pour les établissements auxquels elle s'applique ;

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique ;

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 ;

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Article 121-7 du Code pénal pour les abus de pouvoir Loi 92-683 1992-07-22



**U-PC**  
Université Sorbonne  
Paris Cité

université  
**PARIS**  
**DIDEROT**  
PARIS 7

---

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARCHITECTURE PARIS - VAL DE SEINE

---

3 QUAI PANHARD ET LEVASSOR 75013 PARIS

---

TÉL : +33 (0)1 72 69 63 00 – FAX : +33 (0)1 72 69 63 81

---

[WWW.PARIS-VALDESEINE.ARCHI.FR](http://WWW.PARIS-VALDESEINE.ARCHI.FR)

---

**PARIS**  
**VAL DE**  
**SEINE**  
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE  
D'ARCHITECTURE