

**CHARTRE ÉTHIQUE
POUR L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
2018**

**CONSERVATOIRE
NATIONAL SUPÉRIEUR
DE MUSIQUE ET
DE DANSE DE PARIS**



**CHARTRE ÉTHIQUE
POUR L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
2018**

**CONSERVATOIRE
NATIONAL SUPÉRIEUR
DE MUSIQUE ET
DE DANSE DE PARIS**

Bruno Mantovani, directeur
209, avenue Jean-Jaurès
75 019 Paris
01 40 40 45 45
www.conservatoiredeparis.fr



01 _ UN RÉSEAU D'ALERTE ET DES INDICATEURS DE SUIVI

LE CONSERVATOIRE DE PARIS S'ENGAGE À :

- 1.1 Produire annuellement un rapport de situation comparée et diffuser largement les résultats.
- 1.2 Développer son réseau de référents prévention au sein de l'établissement dans les domaines administratifs et pédagogiques.
- 1.3 Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- 1.4 Former l'ensemble des acteurs du Conservatoire.

02 _ UNE CULTURE DE L'ÉQUITÉ DANS L'ENSEMBLE DES PROCÉDURES

LE CONSERVATOIRE DE PARIS S'ENGAGE À :

- 2.1 Former et accompagner les encadrants aux processus de recrutement.
- 2.2 Informer les membres de jury sur les processus de recrutement.
- 2.3 Favoriser la parité entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement, d'examens et de concours.
- 2.4 Favoriser la parité entre les femmes et les hommes au sein des instances de dialogue social et de gouvernance.
- 2.4 Veiller à assurer un équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des intervenants extérieurs.

Garantir la diversité dans le choix des fournisseurs et les interroger à propos de leur politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

03 _ UNE LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE HARCÈLEMENT ET LES ATTITUDES SEXISTES

LE CONSERVATOIRE DE PARIS S'ENGAGE À :

- 3.1** Diffuser largement aux élèves, aux enseignants et personnels administratifs et techniques les informations sur les droits des victimes de violences, de harcèlement et de discriminations (guide juridique, vade-mecum, conférences, etc.).
- 3.2** Intégrer des modules de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que sur les discriminations liées au genre.
- 3.3** Apprendre aux élèves à mieux analyser et identifier certains stéréotypes notamment dans les pratiques musicales et chorégraphiques.

04 _ UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ POUR CHANGER LES REPRÉSENTATIONS

LE CONSERVATOIRE DE PARIS S'ENGAGE À :

- 4.1** Mieux faire connaître et mieux diffuser le répertoire d'œuvres féminines dans les domaines de la musique et de la danse auprès des élèves, des enseignants et du public.
- 4.2** Veiller à une information diversifiée des métiers pour permettre aux élèves de se projeter dans des carrières plus diversifiées.
- 4.3** Favoriser la constitution de réseaux professionnels et de parrainage/marrainage.

05 _ UNE COMMUNICATION PERMANENTE

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit également matérialisée par une communication adaptée. Les actions de communication du Conservatoire de Paris (site internet, brochures, guides, photographies, etc.) porteront ainsi son engagement et ses valeurs et ce, à l'égard de tous les publics.

LE CONSERVATOIRE DE PARIS S'ENGAGE À :

- 5.1** Diffuser le plus largement possible et sur tout support notamment le site internet l'engagement du Conservatoire de Paris sur la question de l'égalité entre les sexes et de la lutte contre les discriminations liées au genre.
- 5.2** Mettre en valeur les bonnes pratiques et les bonnes mesures d'égalité entre les femmes et les hommes.
- 5.3** Intervenir en amont dans les lieux de formation pour faire la promotion de filières d'étude où la parité n'existe pas.

La charte éthique pour l'égalité entre les femmes et les hommes est annexée au règlement intérieur des élèves et règlement intérieur des personnels.

PLAN D' ACTIONS : FEUILLE DE ROUTE 2018 – 2022

Un plan d'actions regroupant l'ensemble des axes mentionnés ci-dessus est mis en place pour traduire les engagements du Conservatoire de Paris.

01 _ LES RÉFÉRENTS PRÉVENTION ET LES INDICATEURS D'ANALYSE

LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ET LE BILAN SOCIAL :

Production d'indicateurs :

- L'évolution en pourcentage du nombre de femmes et d'hommes aux postes d'encadrement
- L'évolution en pourcentage du nombre de cadres et d'agents formés sur les questions de discriminations
- Le nombre de saisies de la cellule « allodiscrim »
- La parité, appréciée globalement, dans tous les jurys de concours d'entrée, d'examen et de recrutements
- Tendre vers la parité dans les intervenants ponctuels
- Calculer et analyser les écarts salariaux entre les femmes et les hommes
- Former l'encadrement aux risques de discriminations 80 % en 2018, 100 % en 2019
- Former les équipes du service des ressources humaines aux risques de discriminations : 100 % en 2018
- Former les équipes de proximité aux risques de discriminations: chargés de scolarité, secrétariats, chargés de production, etc. : 50 % en 2018, 80 % en 2019, 100 % en 2020

02 _ L'ÉQUITÉ DANS LES PROCÉDURES

- Diffuser le guide du recrutement et des bonnes pratiques
- Etablir des données statistiques sexuées sur les recrutements
- Indicateur de suivi de la parité dans les jurys et les intervenants extérieurs
- Analyse des questionnaires remis par les fournisseurs

03 _ LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE HARCÈLEMENT ET LES ATTITUDES SEXISTES

- Diffusion d'un guide juridique et de lutte contre les violences et le harcèlement à destination des personnels administratifs et techniques, des enseignants et des élèves
- Conférences sur les violences sexistes et les pratiques discriminantes
- Réunion de sensibilisation en direction des élèves. Cette action vient en complément d'un message d'information intégré dans le guide d'accueil de l'année scolaire 2017-2018. Présence du Centre régional d'information pour la santé des jeunes (CRIPS) le 13 mars 2018 – animation et rencontres sur les questions de santé et de harcèlement
- Désignation de référents pour les domaines pédagogique et administratif
- Formations traitant des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel

04 _ LES ACTIONS DE FORMATION POUR CHANGER LES REPRÉSENTATIONS :

- Réalisation d'un film de témoignages d'enseignants sur leurs expériences professionnelles
- Production d'interviews filmées de femmes et d'hommes sur leurs parcours professionnels et les difficultés éventuelles rencontrées pour accéder à des fonctions d'encadrement ou des postes à responsabilités
- Actions de sensibilisation et de formation intégrées au cursus pédagogiques

05 _ LA COMMUNICATION

- Campagnes d'information en ligne, par voie d'affichage et autres supports d'information
- Conférences, colloques et réunions d'information
- Interventions dans les écoles et les conservatoires territoriaux
- Participation du Conservatoire aux réunions, colloques, etc.

ALLODISCRIM : COMMENT SAISIR ALLODISCRIM ?

**Dans tous les cas, mentionnez le
code employeur du Ministère : 1959.**

**Pour les élèves, le code reste le
même mais s'intitule « Code Entité
Abonnée »**

01 _ PAR INTERNET

- Inscrivez-vous en ligne sur :
<https://www.allodiscrim.fr/>
- Cliquez sur le logo « Fonction Publique »
puis sélectionner le ministère de la Culture
dans le menu déroulant.
- À la suite de cette inscription sur le site,
un.e avocat.e vous rappelle sous 12 heures.

COURRIELS :

- culture.allodiscrim@orange.fr
- culture.allosexism@orange.fr :
pour les violences et le harcèlement sexistes
et sexuels, une adresse spécifique existe

02 _ PAR TÉLÉPHONE

- **n° vert gratuit 0800 10 27 46 :**
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30
et le samedi de 9 h à 12 h (hors jours fériés)

02 _ PAR COURRIER

- **ALLODISCRIM**
51 rue Bonaparte, 75006 Paris

