



• ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARCHITECTURE & DE PAYSAGE

# SIMONE & NELSON

Cellule de veille de l'ENSAP Bordeaux pour l'égalité Femmes / Hommes et contre les discriminations

## missions / plan d'actions

## Missions

**# Les missions du référent\*** (conformément aux nouvelles missions des responsables de la prévention des discriminations, cf note jointe du 09.03.2020 intégrant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes)

- Correspondant(e) de la mission Diversité-Égalité et référent(e) local(e) de la politique du ministère de la Culture en matière de prévention des discriminations et de lutte contre des violences et harcèlements sexuels et sexistes : participation au réseau des responsables de la prévention des discriminations du ministère de la Culture, contribution à l'espace collaboratif dédié, ouvert sur l'intranet du ministère, et assurance de l'interface entre l'administration et les agents (le cas échéant : et les étudiants) sur les situations de discriminations ;
- Information et sensibilisation des personnels aux risques de discrimination et de violence ou harcèlement sexuels et sexistes ; écoute, information et orientation des agents en situation ou témoins de discriminations ou de violences vers les instances compétentes ;
- Contribution au diagnostic des risques de discrimination et de violence ou harcèlement sexuels et sexistes au sein du service, à l'élaboration d'un plan d'action égalité et d'un bilan annuel correspondant ;
- Conjointement avec le service des ressources humaines (si ces deux fonctions ne sont pas confiées à la même personne), conseil sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation...) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité professionnelle ;
- Promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des discriminations, et en particulier du plan de formation à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes dispensé par le prestataire du Ministère. Vous suivrez vous-mêmes les formations idoines sur ces sujets sensibles et techniques en préalable à la prise de vos fonctions de référent(e).

**# Les compétences de la cellule :** dédiée à l'Égalité Femmes/Hommes et à la lutte contre les discriminations. Placée auprès de la directrice, la vocation de cette mission est d'agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de lutter contre tous types de discriminations et contre toutes les formes de violences sexistes, sexuelles, ou liées à l'identité de genre au sein de l'Établissement. Lieu d'écoute, de conseil et d'accompagnement de toutes et tous, elle assure aussi une mission de conseil auprès des instances de l'établissement et de la directrice, notamment en terme de prévention.

La cellule se réunit une fois par trimestre.

**# La composition de la cellule de veille Simone & Nelson et les modalités de recrutement\*** : la cellule est composée de deux représentants de chacune des composantes de l'école dont un référent : étudiante, enseignante et administrative. La direction, conjointement avec le référent, reçoit les candidatures, les évalue et les sélectionne.

\*NB : il n'y a pas de mandature

# Plan d'actions

Prérogatives : Promouvoir l'égalité au travail + Prévenir et traiter toutes les discriminations, les actes de violence, de harcèlement sexuel (ou moral à déterminer) ainsi que les agissements sexistes

>>> Communication au long cours sur les actions menées par la Cellule à toutes les communautés de l'ENSAP

## 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La Cellule de veille de l'ENSAP Bordeaux souhaite tendre vers une égalité entre les femmes et les hommes au sein des trois communautés qui composent l'établissement : les étudiants.es (cursus normal et doctorat), les administratifs.ves et les enseignants.es.

La première action vise un bilan à critères multiples de l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différentes communautés (répartition des femmes et des hommes à l'établissement, types de statut de l'exercice professionnel, accès aux primes, promotions, aux jurys, aux comités de sélections, etc ; évaluations des notations des étudiants.es à leur sortie de cursus, à développer etc). Ce bilan sera diffusé de manière à sensibiliser les communautés.

Pour la communauté enseignante, il s'agira d'équilibrer les représentations dans les instances, commissions, jurys, aux présidences des comités de sélection et d'équilibrer la parité dans les recrutements à venir.

Pour la communauté administrative, il s'agira de faire le bilan des conditions d'égalité de salaire, d'accès aux postes et aux instances entre les femmes et les hommes de l'ENSAP en lien avec le service des ressources humaines, le ministère, les représentants du personnel.

> **septembre 2021 – juin 2023** / Phase d'études - état des lieux (rétroactivité 5 ans) : en lien avec le ministère, le service des ressources humaines, les représentants du personnel

· 1/ administratifs et enseignants chercheurs (contractuels et titulaires) : faire le bilan des conditions d'égalité de salaire, d'accès aux postes et aux instances entre les femmes et les hommes de l'ENSAP en lien avec le ministère, le service des ressources humaines, les représentants du personnel (état des recrutements des T2 auprès du ministère à 10 ans ; état des recrutements des T3 en interne auprès du service des ressources humaines)

Pour les enseignants chercheurs : Comment sont attribués les projets de recherche de laboratoires, comment sont partagés les projets de recherche ? Quels sont les critères pour l'attribution des distinctions, des projets, des financements ?

· 2/ étudiants et doctorants : analyser la mixité dans les disciplines comme dans les filières. Étudier la réussite des étudiants selon le genre dans leur cursus incluant la HMONP (à partir des notes, la moyenne générale des évaluations) ; étudier l'insertion professionnelle de la communauté étudiante selon le genre.

· 3 / Pour la communauté étudiante, des actions de sensibilisation au plafond de verre quant à l'accès des femmes aux directions d'agences d'architecture ou de paysage, aux directions des établissements publics liés à l'aménagement du territoire, etc auront lieu.

- 4 / Pour tous, le règlement intérieur de l'établissement mettra en forme des éléments à respecter en matière de bonne conduite, de neutralité, d'objectivité et de parité. Des fiches de procédure seront rédigées pour les présidences de comités de sélection (T2) et des comités de recrutements internes (T3 et MCA).

- objectifs fin 2023 : équilibre général des communautés et de leur composition
- indicateur de suivi : équité de traitement pour tendre à la parité des rémunérations, des avancements, des statuts etc. corrélé au fonctionnement de l'établissement.

## **2 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

De manière urgente, les personnels tous confondus impliqués dans les instances seront invités à des formations de sensibilisation et de prévention portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cette formation s'étendra progressivement à tous les personnels de l'établissement.

En matière de sensibilisation, les résultats et actions de la Cellule de veille seront diffusés régulièrement avec une mise en forme adaptée aux communautés.

> **mai – juin 2021** / Intégrer des nouveaux membres au sein de la cellule en prenant en compte, dans la mesure du possible, toutes les composantes de l'ENSAP et tendre vers la parité.

- objectifs : constitution d'une équipe compétente
- indicateur de suivi : diffusion régulière des résultats et actions de la Cellule de veille avec une mise en forme adaptée aux communautés

> **juin – juillet 2021** / Présentation du bilan d'activités et axes de travail à toutes les instances de l'établissement.

- objectifs : outil de pilotage, présentation synthétique de l'activité
- indicateur de suivi : mesure des processus mis en place

> **septembre – décembre 2021** / Dresser un plan de formation à l'échelle de l'établissement dont un plan de formation spécifique destiné aux membres de la cellule Simone & Nelson (phasage à déterminer pour les priorités et la formation à plus grandes échelles des communautés de l'ENSAP)

- objectifs : sensibiliser et former
- indicateur de suivi : plan de formation à l'échelle de l'établissement

> **janvier – juillet 2022** /

- Un concours à destination des étudiants
  - objectifs : challenger, sensibiliser et communiquer
  - indicateur de suivi : campagne d'affichage au sein de l'établissement et communication au sein du réseau des ENSA.

- Un évènement autour de la thématique
  - objectifs : communiquer et sensibiliser plus largement
  - indicateur de suivi : une conférence-formation au sein de l'école à destination des tous les publics. Le format est à définir. Invité pressenti : Yves Raibaud<sup>1</sup>, expert au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

#### > septembre 2021 – juin 2023 /

- Instituer une relation de travail et/ou de collaboration avec les instances de l'ENSAP
  - objectifs : inscrire durablement l'engagement de l'établissement pour l'égalité Femme / Homme
  - indicateur de suivi : présenter et créer les conditions de l'application du plan d'action
- Engager la dimension du genre dans la pédagogie et la recherche. L'architecture et le paysage, l'espace public et le territoire sont spécifiquement concernés par l'usage genré<sup>1</sup> (espace public, ville la nuit, sport en ville, etc). Les politiques de l'établissement en matière d'occupation de l'espace génèrent également un état existant à observer.
  - objectifs : d'intégrer une sensibilité sur le genre dans la conception de l'espace dans les ateliers de projet et dans les enseignements visant l'analyse spatiale.
  - indicateur de suivi : rendus de projets traitant du thème

### 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois du ministère de la Culture

#### > janvier – décembre 2022 /

- Établir les statistiques sur les accès aux différents corps, grades et emplois à l'échelle de l'établissement
  - objectifs : réduire les différences de traitement
  - indicateur de suivi : dresser un état comparé Femme / Homme
- Mettre en avant des parcours de femmes et d'hommes quels que soient leurs parcours au sein de l'ENSAP
  - objectifs : renforcer la politique d'égalité de traitement
  - indicateur de suivi : campagne de communication pouvant prendre la forme de portraits

---

<sup>1</sup> Raibaud Yves, *La ville faite par et pour les hommes*, Ed. Belin, 2015.

## 4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'articulation des temps de vie à savoir le travail, la vie familiale et la vie personnelle est une préoccupation de l'ENSAP car elle est constitutive du bien-être, de l'efficacité et de fait du bon fonctionnement de l'établissement.

> **septembre 2020 (opérationnel)** / Organisation du télétravail

- objectifs : articuler au mieux vie professionnelle et vie privée
- indicateur de suivi : campagne de collecte

>>> **septembre 2023**

> **Faire le bilan** des conditions d'égalité de salaire, d'accès aux postes et aux instances entre les femmes et les hommes de l'ENSAP pour établir les axes d'action à établir de rééquilibrage le cas échéant

> **Prescrire un schéma directeur** des actions à mener avec déclinaison des mesures correctives