



ÉCOLE RÉGIONALE D'ACTEURS DE CANNES ET MARSEILLE

Charte pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes

Cette charte pour l'égalité des Femmes et des Hommes au sein de l'ERACM s'inscrit dans la continuité des bilans et des actions établis dans le domaine de la culture et de la création artistique.

I – Politique générale

1 - Egalité entre les Femmes et les Hommes

L'ERACM s'engage à veiller au respect mutuel entre les sexes et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations.

Mise en oeuvre :

- Il sera mis à disposition des étudiants, du personnel et des intervenants les documents pour consultation fournis par le Ministère.
- L'ERACM pourra envoyer son référent Egalité en formation afin qu'il/elle soit en mesure de présenter et d'animer d'éventuelles conférences ou d'éventuels événements thématiques.
- Le cas échéant, les conférences pourront être assurée par un spécialiste de la question.
- Les documents administratifs rédigés par l'ERACM et les textes où figurent le féminin et le masculin, ou par défaut des formes épiciènes, ne comporteront pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe.

2 - Etat des lieux statistique

L'ERACM s'engage à publier annuellement un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement et à organiser la discussion sur ces données.

Mise en œuvre :

- état des lieux statistique sexué régulier (minimum tous les 2 ans)
- renseigner les indicateurs suivants :
 - pourcentage hommes/femmes : personnels et étudiants
 - répartition par catégorie : personnel administratif et technique, enseignants, enseignants-chercheurs, cadres, cadres de direction et administrateurs
 - personnels recrutés dans l'année
 - salaire moyen homme/femme par catégorie (primes incluses)
 - promotion par catégorie (augmentation de salaire, changement de poste)
- veiller à ce que l'égalité Femmes / Hommes soit déclinée et appliquée
- veiller à ce que les outils de communication de l'établissement soient égalitaires - non sexistes.

3 – Procédures de sensibilisation

L'ERACM s'engage à organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les Femmes et les Hommes.

L'ERACM pourra proposer un module spécifique sur les « études de genre », obligatoire dans le cursus.

4 – Sources documentaires

L'ERACM mettra à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les Femmes et les Hommes.

- loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes visant à combattre les inégalités dans tous les secteurs des politiques publiques et à faire de cette valeur de la démocratie un enjeu essentiel de la vie politique, économique, sociale et culturelle.
- article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- 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
- article 14 de la convention européenne des droits de l'homme
- dispositions de la 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
- engagements gouvernementaux rappelés par les circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012
- tous les documents diffusés en 2017-2018 par le Ministère de la Culture et de la Communication, notamment la feuille de route Egalité 2018 / 2022.

II – Etudiantes / étudiants – Stagiaires à la formation professionnelle continue

1- Etudiantes / étudiants

Le concours d'entrée à deux tours respecte une stricte parité à l'issue du premier tour chaque année, quelque-soit le nombre de candidats qui se présentent au concours, 36 candidats sont retenus pour un second tour, 13 femmes et 13 hommes. A l'issue de ce second tour, 7 femmes et 7 hommes sont retenus pour former un ensemble homogène. Le jury du concours s'attache donc à privilégier la parité Femmes/Hommes dans la composition des promotions.

Renforcement de la parité / mixité dans l'orientation pédagogique et professionnelle notamment par la recherche de :

- la parité sur les projets Interdisciplinaires

- la parité des délégués de classe par promotion - 1 femme / 1 homme
- dans les projets Internationaux – étudiants sortants / étudiants entrants – dans le cadre d'ERASMUS (en fonction des demandes annuelles)

2- Stagiaires à la formation professionnelle continue

L'ERACM organise des stages de formation professionnelle continue, des VAE en ce qui concerne le Diplôme d'Etat de Professeur de Théâtre. Les jurys DE sont à parité Femmes / Hommes.

Chaque année le nombre de postes ouverts à ces formations respectera une Egalité Femme/Homme et un bilan annuel sera établi.

Mise en oeuvre :

- Production de données par sexe concernant l'inscription au concours.
- Action pédagogique dédiée mise en place chaque année. Chaque étudiant-e dans son cursus devra avoir assisté à cette sensibilisation. Si cette action de sensibilisation passe par l'organisation d'une conférence, celle-ci sera ouverte également au personnel de l'école.

III – Membres du personnel permanent et technique

L'ERACM s'engage à ce que l'organisation des procédures de recrutement des personnes constituant les groupes mentionnés ci-après préserve le principe de l'égalité Femmes / Hommes ainsi que le principe de la compétence professionnelle.

1- Personnel permanent

– *Recrutement du personnel permanent*

Ce recrutement se fera sur le principe des deux tours avec parité à l'issue du premier tour.

L'ERACM veillera à une répartition équitable Femme/Homme dans la composition du personnel ainsi que dans la répartition des responsabilités.

– *Recrutement du directeur*

Le recrutement fait l'objet d'une procédure définie dans le règlement intérieur.

C'est un recrutement à deux tours, l'ERACM s'engage à inscrire au prochain conseil d'administration une modification de cette procédure visant à instaurer dès le premier tour une égalité Femme/Homme dans les candidats retenus à l'issue du dernier tour.

Il sera demandé aux personnels concernés de participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes.

L'ERACM s'engage à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité (et autres situations : famille monoparentale, enfants handicapés,...) et à diffuser aux personnels les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir.

L'ERACM sera de façon générale vigilante à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.

2- Personnel technique intermittent

Personnel recruté à l'occasion des manifestations à caractère public organisées par l'ERACM (mise en situation professionnelle).

Ces recrutements respecteront une égalité Femme/Homme sur une année en nombre, en durée et en degré de responsabilité.

IV – Enseignants – Comité pédagogique – Jurys

1 - Les artistes

Les intervenants choisis pour former l'équipe enseignante des trois années de l'ERACM sont tous des professionnels en activité, recrutés pour leur haute qualification.

L'ERACM veillera à ce que la parité Femmes / Hommes soit respectée à terme sur l'ensemble des trois années constituant le programme du D.N.S.P.C.

2 - Le comité pédagogique

Le comité pédagogique est une instance de recherche et de développement de l'ERACM. Ce comité pédagogique sera constitué à terme d'une parité Femmes / Hommes (exemple 2017 2018 : 4 femmes / 5 hommes).

3 - Les compositions de jurys : concours de recrutement – D.E. – D.N.S.P.C. par V.A.E.

L'ERACM souhaite désigner les membres de ces différents jurys à parité Femmes / Hommes.

V – Composition du bureau de l'ERACM

Conseil d'Administration et Assemblée Générale sont composés de membres désignés par leurs institutions et de membres associés ; l'ERACM s'engage à demander aux différentes institutions de désigner ses représentants à parité Femmes / Hommes.

Si cette égalité n'était malgré tout pas obtenue, l'ERACM s'engage à rétablir cet équilibre par le recrutement des membres associés, afin d'obtenir une parité au sein du Conseil d'Administration.

VI – Prévention

1 - Violence / harcèlement

L'ERACM s'engage à lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité en développant la prévention, la promotion et l'accès des femmes à l'information et au droit, tout en garantissant l'exercice effectif de ces droits.

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée, à partir d'un dialogue entre les étudiants, les enseignants et la direction de l'établissement en s'appuyant notamment sur les outils développés par le Ministère de l'enseignement supérieur.

L'ERACM s'engage également à diffuser aux étudiants(es) les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'ils peuvent recevoir, et de façon générale à être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences, en intégrant la dimension du genre dans son processus de réflexion et d'accompagnement.

2 – Référent(e)

Un-e référent-e neutre sera élu(e) pour gérer les recours. Ce référent sera chargé-e de la mise en oeuvre de la charte. Cette tâche sera intégrée dans sa mission et il/elle disposera de l'autorité et des moyens matériels pour ce faire.

Mise en oeuvre :

Les documents mis à disposition sont :

1 - une fiche de procédure relative à l'**obligation de dénonciation** prévue à l'article 40 du code de procédure pénale, est mise à disposition par la Sous-direction des affaires juridiques

2 - une fiche sur la **protection fonctionnelle** incluant les dernières évolutions réglementaires est également consultable sur le site du Ministère.

VII – Information et communication

En amont : -Parler de cette charte lors des interventions dans les lycées et collèges, participations à des forums. - Veiller à ce que les documents de communication s'affranchissent des stéréotypes.

En aval : -Participer aux commissions référentes en PACA- via la DRAC, le CR PACA, les CD 06 et 13, les villes.

-Se mobiliser dans le cadre du réseau des Ecoles – via le CNASERAC - réseau des écoles d'art.

-Valoriser les programmes de sensibilisation, d'actions spécifiques de communication et

participation à

des actions collectives par l'affichage et la communication d'informations :

* En lien avec les institutions, notamment le Ministère de la Culture

* Par la mise en place de réunions / concertation auprès des étudiants

* Par l'organisation de réunions d'information auprès des intervenants

Cette charte sera : Affichée dans les établissements de l'ERACM de Cannes et de Marseille

Diffusée auprès des intervenants et des étudiants de l'ERACM à compter de septembre 2018

Diffusée auprès du personnel administratif,

Annexée au Règlement Intérieur de l'ERACM suite à son passage en Conseil d'Administration

Réévaluée tous les deux ans (évolutivité si nécessaire).

Fait à Cannes, le

SIGNATURES

PRESIDENT DE L'ERACM

Jacques BAILLON



DIRECTEUR DE L'ERACM

Didier ABADIE

