

Le Pont Supérieur

Charte éthique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Mise à jour : 25 août 2026



Pôle d'enseignement
supérieur spectacle vivant
Bretagne - Pays de la Loire

PRÉAMBULE

En sa qualité d'établissement public d'enseignement supérieur accrédité le Pont Supérieur s'inscrit dans la démarche impulsée par le ministère de la Culture et s'engage à mener et faire vivre en son sein une réflexion en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus généralement pour affirmer son refus de toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence.

Le Pont Supérieur est engagé dans la diffusion d'une culture de l'égalité auprès des étudiant.e.s et des stagiaires, de l'ensemble des équipes administrative, pédagogique, artistique et de ses partenaires pour lutter contre les stéréotypes et ouvrir le champ des carrières.

En sollicitant le dispositif MégalitE, mis en place par la Région Bretagne le Pont Supérieur marque sa volonté de lutter contre toutes les formes de discriminations et de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. La Région Bretagne a été désignée « Territoire d'excellence » par le ministère des droits des femmes en 2012 pour mener des actions concrètes et innovantes garantissant les principes de l'égalité professionnelle dans les réalités au travail des femmes et des hommes en Bretagne, comme dans l'accès égalitaire à la formation pour les hommes comme pour les femmes. La Région a décidé de décliner MégalitE dans les établissements de formation bretons que sont les organismes de formation et les CFA (accompagnement personnalisé pour une approche intégrée en matière d'égalité professionnelle et de formation pour la réalisation de diagnostics / formations / actions auprès d'organismes de formation).

Cette charte éthique pour l'égalité entre les femmes et les hommes a pour objectifs de diffuser une culture de l'égalité et de lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre.

Engagé dans une démarche proactive pour que cette réflexion se traduise dans les actes et les décisions, le Pont Supérieur s'engage à respecter et faire respecter en tout temps et en toutes circonstances l'ensemble des termes de la présente charte.

Eu égard la présence en ses murs de nombreux vacataires, intervenant.es, enseignant.es et artistes, le Pont Supérieur veillera à maintenir une attention particulière à intégrer dans ses réflexions et débats internes l'ensemble des actions concrètes et futures mises en œuvre dans le cadre de la présente charte.

Contacts référentes égalité femmes-hommes :

Bérénice NOUHAUD, assistante de scolarité chargée du suivi des étudiants et des stagiaires du département danse

referentegalite1@lepontsuperieur.eu ou 06 29 84 41 66

Gwenaëlle COÏC-REMOUÉ, assistante au département musique

referentegalite2@lepontsuperieur.eu ou 06 29 84 96 17

LES TEXTES CADRES

- Vu la Convention européenne des droits de l'homme, notamment son article 14 ;
- Vu la 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 ;
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
- Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale ;
- Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ;
- Vu 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 ;
- Vu la 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 ;
- Vu la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;
- Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Vu les engagements gouvernementaux rappelés par la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et l'égalité entre les femmes et les hommes consacrée grande cause nationale et la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles dans la fonction publique ;
- Vu la feuille de route « Égalité 2018- 2022 » du ministère de la Culture visant à lutter contre le harcèlement et pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes.



LE PONT SUPÉRIEUR S'ENGAGE À :

01 - Réunir les conditions d'une libre parole de toutes et tous

- Identifier, former et accompagner une personne référente au sein du personnel permanent, chargée de coordonner et d'animer l'action de l'établissement en matière de lutte pour l'égalité et contre toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence et d'assurer sa formation. Ses fonctions lui seront précisées dans une lettre de mission ;
- Identifier, former et accompagner une personne relais parmi les étudiant.e.s et les stagiaires (ou idéalement une personne sur chaque site) ;
- Promouvoir et animer une constante réflexion sur les questions d'égalité entre les sexes et de lutte contre les discriminations à travers des groupes de parole et de travail ;
- Mettre en place un espace protégé pour les étudiant.e.s et les stagiaires en leur donnant accès à des espaces de réunion, d'expression, de confidentialité, d'affichage et à tout autre dispositif susceptible de favoriser les échanges.

02 - Développer et mettre en œuvre des moyens d'information, de prévention et d'action de lutte contre les discriminations, les violences et le harcèlement

- Définir des procédures claires et transparentes, et les faire connaître de toutes et de tous, afin que toute situation inacceptable puisse être signalée et traitée ;
- Informer sur les dispositifs d'écoute et d'assistance (affichage, campagnes d'emailing, réunions d'information, mise en ligne sur le site internet et en annexe des règlements intérieurs de la vie étudiante, de la formation professionnelle continue et du personnel) ;
- 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, des stagiaires et des étudiant.e.s ;
- Former - via entre autres les dispositifs de formation du ministère de la Culture à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles – les personnels permanents, l'équipe pédagogique encadrante, les enseignant.e.s et artistes qui sont régulièrement en situation de face à face individuel, les étudiant.e.s et les stagiaires, et proposer des temps de formation pour l'ensemble des autres intervenants pédagogiques et artistiques.

03 - Développer des statistiques transparentes et objectives en vue d'identifier et traiter les inégalités liées au genre

- Développer et analyser les données sur le devenir des diplômé.e.s : insertion, reconversion etc. ;
- Développer des statistiques relatives à la parité et à l'égalité salariale des différents personnels : administratifs, pédagogiques, intervenant.e.s artistiques et pédagogiques, membres de jury. Ces données viendront compléter le bilan annuel d'activités présenté au Conseil d'Administration et joint aux demandes de subventions et différentes contributions ;



- Identifier les causes d'abandons et de réorientations en cours de cursus des stagiaires et des étudiant.e.s en poursuivant le développement d'outils statistiques ;
- Développer et analyser les données sur la répartition par genre des pratiques artistiques chorégraphiques et musicales (esthétiques et instruments).

04. Veiller à l'égalité professionnelle

- Dans les processus de recrutement de tous les personnels : administratifs, pédagogiques, techniques, intervenant.e.s artistiques et pédagogiques, membres de jury. Le document du ministère de la Culture « *Recrutons sans étiquette : conseils pratiques pour favoriser la non-discrimination et l'égalité professionnelle dans le recrutement* » servira de guide dans ces processus ;
- Dans l'accès à toutes les fonctions et les instances (directoire, conseil pédagogique, instances représentatives du personnel et des étudiant.e.s) ;
- Identifier et veiller à corriger les inégalités salariales, contractuelles et d'avancement de carrière lorsqu'elles existent ;
- Garantir à toutes et tous les mêmes droits à l'accès à la formation professionnelle.

05 - Promouvoir une égale accession aux études

- Veiller au respect de la parité au sein des jurys ;
- Veiller au maintien d'un processus de sélection des étudiant.e.s et des stagiaires dont sont absentes toutes considérations de genre, d'orientation sexuelle, d'origine géographique, ethnique ou sociale.

06 - Encourager les femmes à s'engager dans des carrières diversifiées

- Sensibiliser les femmes, spécifiquement les étudiantes et les jeunes diplômées, sur la gestion de leur carrière, en les informant sur les différents métiers, postes et fonctions auxquels elles peuvent prétendre, en particulier lorsqu'ils impliquent un haut niveau de responsabilité : direction générale, direction d'orchestre, fondation de compagnie ou de groupe, production de spectacle, etc....
- Encourager les femmes à développer des projets artistiques ambitieux et audacieux, en particulier lorsqu'ils consistent à explorer des champs artistiques où les femmes sont rares.

07 - Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

- Affirmer qu'il n'existe pas de spécialité ni de domaine réservés aux femmes ou aux hommes ; de ce fait, dans l'enseignement, favoriser auprès des étudiant.e.s et des stagiaires un libre choix de leur spécialisation, exempt de tout stéréotype ;
- Valoriser les œuvres d'artistes femmes dans les enseignements théoriques et les ressources documentaires mises à disposition ;
- Valoriser les recherches et les publications des chercheuses dans tous les domaines du spectacle vivant ;
- Promouvoir autant que possible les œuvres de femmes, le matrimoine à travers les rencontres artistiques, les répertoires étudiés, les master classes ; à défaut mettre en œuvre une réflexion sur un format permettant de valoriser les œuvres féminines ;



- Intégrer dans les cursus de formation d'interprète, une sensibilisation aux principes qui fondent l'égalité des femmes et des hommes, comptant pour une part dans l'évaluation continue ;
- Intégrer dans la maquette de formation des pédagogues (Diplôme d'État de professeur de musique, de danse, accompagnement VAE) un module à la fois théorique et pratique permettant de construire les premières bases d'une compétence professionnelle égalité entre les femmes et les hommes ;
- Soutenir les initiatives étudiantes visant à développer des espaces d'échange et de discussion entre jeunes danseuses, danseurs, musiciennes et musiciens de différentes écoles ;
- Mener des actions d'information auprès d'autres établissements dans le domaine des arts du spectacle (notamment via ANESCAS, association nationale d'établissements d'enseignement supérieur de la création artistique arts de la scène) et des réseaux professionnels.



ANNEXE 1

Cellule externe de signalement - ministère de la Culture

Actes de violence sexuelle, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, menaces...

À compter du 8 octobre 2022 c'est la société Concept RSE qui succède à Allodiscrim/Allosexism et qui assurera le recueil et le traitement des signalements.

Cette nouvelle cellule externe de signalement est compétente pour traiter toutes les situations de discrimination, de violence et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) traitées par Allodiscrim/Allosexism. Désormais, le harcèlement moral, les menaces ou tout autre acte d'intimidation pourront également être signalés à la cellule mise en place par le ministère.

La cellule externe de signalement est ouverte à tous les personnels du ministère de la Culture (des services centraux et déconcentrés, des établissements publics sous sa tutelle et des services à compétence nationale), ainsi qu'aux étudiantes et étudiants de toutes les écoles de l'enseignement supérieur culture, nationales comme territoriales.

Elle propose un traitement des signalements par des juristes spécialisés et oriente vers des psychologues si nécessaire.

Si vous êtes concerné(e)s personnellement ou témoin, vous pouvez contacter / saisir la cellule :

-  par téléphone au 0801 90 59 10 (numéro vert) du lundi au vendredi de 9h à 13h
-  par courriel à l'adresse signalement-culture@conceptrse.fr
-  sur le site internet <https://conceptrse.fr/signalement-culture/>
-  par courrier postal à l'adresse : Cabinet Concept RSE - Pôle tertiaire ECO WORK2
ZI Chartreuse Guiers, 38380 Entre-deux-Guiers

Code d'accès à rappeler : 1959



ANNEXE 2

Fiche action n°1 Pont Supérieur - axe employeur

Intitulé de l'action : mise en place d'une procédure d'information et de signalement. Définition des missions du référent ou de la référente de la cellule d'écoute. Éléments de contexte : s'inscrire dans le cadre légal et législatif.	
Objectifs de progression	Informar, accompagner, protéger, sanctionner (sur) les discriminations et les violences sexistes et sexuelles en formation et au travail.
Indicateurs	Existence d'un binôme homme femme (nomination) au sein des personnels permanents Nombre de personnes reçues (par référent et DG) Nombre de sanctions Nombre de personnes accompagnées et protégées Typologie des supports distribués et affichés. Nombre de signalements au procureur de la République conformément à l'article 40 du code de procédure pénale
Activités et tâches à réaliser	Nommer, former et accompagner les référent.e.s. Mettre à disposition de toutes et de tous les ressources. Faire un bilan de synthèse de fin d'année.
Contenu	Rédaction d'une feuille de route Écriture d'un schéma organigramme, formalisation d'un circuit de signalement, d'un bilan.
Moyens à mobiliser  Humains (qui valide, qui est responsable qui est impliqué, pour qui)  Techniques, matériels  Financiers  Temps alloué et période de réalisation  Points de vigilance (anticiper, agir sur les difficultés, les obstacles éventuels)	HF Bretagne : vecteur pour faire passer infos Formation en priorité avec les nouveaux dispositifs (2020) mis en œuvre par le ministère de la Culture ou avec HF le cas échéant. 2 personnes référentes (idéalement 1 homme et 1 femme) sur chaque site en lien avec direction générale. Documentation + réseau de référents Temps d'accueil des personnes depuis le 1 ^{er} janvier 2020. À la carte avec une certaine souplesse et bilan et ajustement pour l'année suivante. Donner du temps aux référent.e.s. Revoir la fiche de poste des référent.e.s.
Évaluation de l'action (les effets produits, les acquis) et le cas échéant mesures correctives (procéder à des ajustements, définir des objectifs)	Chose nouvelle, pas de recul, souplesse pour voir comment cela va s'articuler en interne et en externe, bilan au bout d'un an.



ANNEXE 3

Fiche action n°2 Pont Supérieur - axe employeur

Intitulé de l'action : harmonisation des supports de communication interne (hors supports pédagogiques) et externes (textes et visuels) Éléments de contexte : absence de document harmonisé pour prendre en compte l'égalité femmes hommes, démarche de qualité (cf. accréditation)	
Objectifs de progression	Actualiser tous les documents au regard de l'égalité femmes hommes. Supprimer les écritures et les productions à connotation stéréotypées
Indicateurs	Liste des documents revisités et modifiés Nombre de retours sur les documents de communication
Activités et tâches à réaliser	Collecter l'ensemble des documents et les relire sous l'angle de l'égalité
Contenu	Intégration systématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les supports revisités et dans la production de nouveaux documents
Moyens à mobiliser  Humains (qui valide, qui est responsable qui est impliqué, pour qui)  Techniques, matériels  Financiers  Temps alloué et période de réalisation  Points de vigilance (anticiper, agir sur les difficultés, les obstacles éventuels)	Service communication, direction générale, direction de département. Tout au long de l'année (à partir de juillet 2019). Information de l'ensemble des partenaires de la politique de communication
Évaluation de l'action (les effets produits, les acquis) et le cas échéant mesures correctives (procéder à des ajustements, définir des objectifs)	Vérification, lecture globale des supports et analyse de l'impact en avril 2020



ANNEXE 4

Fiche action n°3 Pont Supérieur - axe formation

Intitulé de l'action : adopter les principes qui fondent l'égalité femmes hommes dans sa posture professionnelle Éléments de contexte : rédaction de la charte, engagement dans une démarche qualité	
Objectifs de progression	Éviter toutes situations stéréotypées, inégalitaires, discriminatoires
Indicateurs	Baisse du nombre de retours de la part des apprenant.e.s Baisse des sollicitations directes auprès de la direction générale.
Activités et tâches à réaliser	1 - Rédaction d'une newsletter 2 - Réalisation d'un temps de sensibilisation obligatoire lors du séminaire, bilan pédagogique et/ou conseil pédagogique d'établissement (CPE). 3 - Signature d'une note d'information mentionnant que nous restons à disposition pour toute question.
Contenu	1 - Recherche du contenu de la lettre d'information de rentrée, les thèmes liés à aborder (Newsletter). 2 - Rappel des enjeux, contexte, cadre juridique, exemples, témoignages, situations concrètes. Rappel de la loi, démarche, injonction du ministère de la Culture. 3 - Actualité (accréditation, charte, ...).
Moyens à mobiliser  Humains (qui valide, qui est responsable qui est impliqué, pour qui)  Techniques, matériels  Financiers  Temps alloué et période de réalisation  Points de vigilance (anticiper, agir sur les difficultés, les obstacles éventuels)	Direction générale HF Bretagne Conception et édition de la lettre d'information, temps de sensibilisation, présence des vacataires (environ 10 000 euros). 1 - septembre 2019 2 - septembre 2019 et juillet 2020 3 - premier trimestre 2020 Intégrer la notion de compétence en égalité femmes hommes dans les fiches de poste.
Évaluation de l'action (les effets produits, les acquis) et le cas échéant mesures correctives (procéder à des ajustements, définir des objectifs)	Juillet 2020

