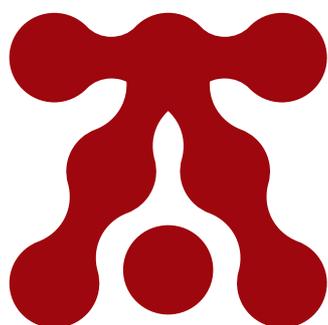


# CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

<b>Préambule</b> .....	2
Contextualisation .....	2
Le processus de rédaction de la Charte .....	3
<b>La Charte</b> .....	4
Quels sont les objectifs généraux de la Charte et à qui s'adresse-t-elle ? .....	4
<b>Annexe 1</b> .....	6
Glossaire .....	6
<b>Annexe 2</b> .....	9
Charte Madeleine .....	9
<b>Annexe 3</b> .....	9
Fiche mission des référent·es égalité .....	9
<b>Annexe 4</b> .....	9
Corpus juridique .....	9
<b>Annexe 5</b> .....	10
Bibliographie sélective .....	10
<b>Annexe 6</b> .....	10
Résultats de l'enquête menée auprès des étudiant·es en décembre 2020/janvier 2021 .....	10



## Préambule

### Contextualisation

L'égalité est aujourd'hui au cœur des préoccupations politiques et sociales. Les actions publiques tendent à la progression de l'égalité professionnelle, notamment en matière d'accès à l'ensemble des métiers et des fonctions, et de résorption de la discrimination à l'embauche et des disparités salariales notamment entre les femmes et les hommes.

Toutefois, un tel rééquilibrage implique d'abord que les stéréotypes et les freins systémiques à l'égalité soient identifiés et que disparaissent les plafonds de verre qui empêchent certaines personnes d'oser imaginer certaines perspectives professionnelles.

C'est en agissant dès la formation initiale que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité.

Les établissements d'enseignement supérieur artistique sont des lieux de transmission, de savoir et d'émancipation, des espaces de réflexion et de mise en œuvre de questionnements liés aux enjeux sociétaux contemporains. En favorisant diversité des regards et ouverture, ils ont un rôle essentiel à jouer tant dans la lutte contre les stéréotypes que dans la prévention des discriminations et violences liées au genre, à l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la religion, aux handicaps, etc.

**Un sondage interne à l'isdaT** créé par les référentes égalité à destination des étudiant·es en cours de formation, réalisé en décembre 2020/janvier 2021, révèle que :

- 40% des répondant·es ont déjà eu le sentiment d'être (ou d'avoir été) traité·es inégalement par rapport aux autres étudiant·es, pour des faits principalement de sexisme (67%) et de racisme (9,5%) de la part d'un ou plusieurs membre·s du corps enseignant (81%) et de personnels non-enseignant (14%),
- 60% de celles et ceux qui n'ont pas eu le sentiment d'être (ou d'avoir été) traité·es inégalement ont en revanche constaté des discriminations envers d'autres étudiant·es pour des faits de sexisme (50%), de racisme (13%) et de grossophobie (10%), de la part d'un ou plusieurs membre·s du corps enseignant (63%), d'étudiant·es (20%) et de personnels non-enseignant (17%),
- 14,5% des répondant·es ont vécu ou été témoins de violences sexuelles au sein de l'isdaT, pour des faits de harcèlement sexuel,
- 53% estiment que lutter contre les violences de genres et les violences sexuelles doit être une priorité au sein de l'isdaT, pour que les étudiant·es puissent se concentrer sur leurs études, en toute sécurité et dans le respect des droits de chacun·e.

*Détails de l'analyse du sondage en annexe 4.*

Ces éléments confirment la nécessité d'une action immédiate et durable de l'établissement dans la lutte contre les discriminations et violences liées au genre, à l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la religion, aux handicaps, etc.

Dans le cadre de l'évaluation de la mission égalité, ces chiffres seront actualisés annuellement, en annexe du présent document.

## Le processus de rédaction de la Charte

En 2018, l'isdaT signe la Charte Madeleine et bénéficie d'un accompagnement par la structure La Petite, dans le cadre du projet FACT porté par le Réseau Occitanie en Scène. Cela se traduit par un travail en groupe autour de l'égalité Femme/Homme, dans la vie quotidienne et à l'isdaT.

En 2019, le groupe de travail égalité a travaillé sur :

- la rédaction d'un projet de Charte éthique et 1<sup>res</sup> propositions de plan d'action. Ces pistes sont largement reprises aujourd'hui.
- la conception de la fiche mission des « référent-es égalité », qui animent la cellule égalité à l'isdaT et sont force de propositions auprès de la Direction sur cette thématique.

En 2020, un plan d'actions sur la thématique est imaginé en urgence pour répondre à des besoins immédiats, portant notamment :

- sur la coordination et la formalisation de la mission égalité à l'isdaT : création d'un comité de pilotage pour rédiger la Charte égalité, véritable déclaration d'intentions positives pour toutes et tous, et définir le circuit de signalement de toute discrimination ou violence subie par un membre de l'isdaT, étudiant·e ou personnel. Le comité de pilotage égalité à l'isdaT est constitué de membres du personnel administratif, bibliothèque, technique, pédagogique, d'enseignant·es et d'étudiant·es, coopté·es sur proposition des référent-es égalité,
- création d'une cellule d'écoute et mise à disposition de ressources juridiques,
- accompagnement durable à la transformation des pratiques par la réflexion sur la programmation de l'isdaT et l'intégration dans les cursus de formation, et par la mise en place d'ateliers de sensibilisation, de conférences et/ou communications scientifiques, débats, à destination de toutes et tous en 2021/2022.

2021 est l'année de concrétisation du travail engagé, notamment par la poursuite du travail du Comité de pilotage chargé de formaliser le positionnement de l'isdaT, pour une intégration de la Charte éthique dans les règlements internes après présentation dans les instances de gouvernance (CEVE, CT, CA).

## La Charte

### Quels sont les objectifs généraux de la Charte et à qui s'adresse-t-elle ?

En qualité d'établissement d'enseignement supérieur culturel et public, l'isdaT s'engage à favoriser la culture de l'égalité et à lutter contre les stéréotypes, les discriminations ou les violences liées au genre, à l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la religion, aux handicaps, etc.

Pour cela l'établissement se dote d'un·e ou plusieurs référent·es égalité et d'un comité de pilotage de la mission égalité, composé de volontaires souhaitant œuvrer à la mise en place et à l'évaluation de la Charte et de son plan d'actions concrètes.

Cette Charte affirme la volonté de l'isdaT de contribuer à faire changer profondément les mentalités en ce qui concerne l'égalité, en son sein comme à l'extérieur :

- en favorisant la prévention contre les inégalités, les discriminations, les harcèlements et les abus de pouvoir,
- en apportant matière à réflexion en faveur de l'égalité afin que chacun·e puisse affirmer son refus de toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence,
- en mettant en œuvre les conditions d'une démarche proactive pour que cette réflexion se traduise dans les actes et les décisions.

C'est pourquoi la Charte s'applique à toute la communauté de l'isdaT : étudiant·es, stagiaires, personnels : direction, enseignant·es, personnels administratifs, culturels et techniques, les membres des instances de gouvernance, les intervenant·es, artistes invité·es, membres de jurys, maître·sses de stage, tuteur·trices, publics extérieurs, etc.

La Charte pour l'égalité et contre les discriminations est une déclaration d'intentions positives, prenant sens et forme dans un plan opérationnel d'actions concrètes :

- mise en place du dispositif de signalement des discriminations et/ou violences, publication d'une bibliographie de référence et achats de ressources documentaires à disposition de toutes et de tous, création d'un support de communication dédié et participatif mis à jour régulièrement (newsletter ou blog interne), etc,
- plan de sensibilisation obligatoire prévu pour l'ensemble des membres de l'isdaT (personnels et étudiant·es), sous la forme de conférences sur les violences sexistes et sexuelles détaillants, entre autres, le cadre légal, les contraintes au consentement dans la relation d'enseignement, conséquences psychotraumatiques, la labellisation, la façon d'obtenir de l'aide ou d'agir en posture d'allié·e.

À cela s'ajouteront des modules optionnels (par exemple : identifier les situations complexes de violences en situation d'enseignement, identifier les contraintes au consentement, accueillir la parole des victimes).

Les engagements, pensés comme un socle minimum, s'appuient sur les textes en vigueur qui créent des obligations légales d'équité :

1. Prévenir et réprimer toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement sexuel et moral en son sein par la création d'un protocole de signalement, dans l'objectif de veiller à ce que chacun·e soit respecté·e dans ce qu'elle ou il est.
2. Réunir les conditions d'une libre parole de toutes et tous,
3. Informer et sensibiliser à toutes les formes existantes de violences ou discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la religion, aux handicaps, etc. :
  - en direction de l'ensemble du personnel, des intervenant·es et des étudiant·es de l'établissement,
  - sur le rôle du comité de pilotage égalité et communiquer les coordonnées des référent·es égalité à l'ensemble du personnel et des étudiant·es de l'établissement,
  - sur les règles applicables et les procédures existantes pour signaler tout cas de discrimination ou de harcèlement.
4. Transmettre une culture sans stéréotype, promouvoir une culture de l'égalité, se doter d'une Charte éditoriale non discriminante.
5. Favoriser les débats, les échanges permettant la mise en forme et la mise en œuvre des engagements éthiques et d'actions issus de la présente Charte.
6. Promouvoir la diversité dans tous les recrutements : personnels, étudiant·es, intervenant·es, membres de jurys, etc.
7. Promouvoir une équité de représentation des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles et consultatives.
8. Développer des statistiques transparentes et objectives en vue d'identifier et de traiter les discriminations. Évaluer l'action de la mission égalité.
9. Se doter d'un comité de pilotage égalité chargé d'organiser, d'actualiser et d'évaluer le plan d'actions concrètes sur le long terme, ainsi que de référent·es égalité et veiller à leur formation et mise à disposition de moyens pour mener à bien leurs missions.
10. Promouvoir et faire respecter la notion de consentement.

## Annexe 1

### Glossaire

#### Organisation de la mission égalité et lutte contre les discriminations à l'isdaT

**Les référent-es égalité** assistent, conseillent et sont force de proposition sur le sujet de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Elles-ils sont désigné-es par la direction (cf. fiche mission complète en annexe 3).

**La cellule égalité** se compose de la ou du directeur-riche général-e et des référent-es égalité, elle anime le projet égalité et s'attache à rendre les travaux rendus accessibles et opérationnels. Elle peut s'appuyer sur des partenaires internes et/ou externes pour mener à bien ses missions (association La Petite, accompagnement juridique, etc.).

**Le comité de pilotage** se compose de membres de l'isdaT, personnels et/ou étudiant-es, volontaires et éventuellement coopté-es sur proposition des référent-es égalité.

#### Qu'est-ce qu'une discrimination ?

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, etc.) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, etc.).

Aujourd'hui, la loi définit 25 critères de discrimination :

1. L'apparence physique,
2. L'âge,
3. L'état de santé,
4. L'appartenance ou non à une prétendue « race »,
5. L'appartenance ou non à une nation,
6. Le sexe,
7. L'identité de genre,
8. L'orientation sexuelle,
9. La grossesse,
10. Le handicap,
11. L'origine,
12. La religion,
13. La domiciliation bancaire,
14. Les opinions politiques,
15. Les opinions philosophiques
16. La situation de famille,
17. Les caractéristiques génétiques,
18. Les mœurs,
19. Le patronyme,
20. Les activités syndicales,
21. Le lieu de résidence,
22. L'appartenance ou non à une ethnie,
23. La perte d'autonomie,
24. La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère,
25. La vulnérabilité résultant de sa situation économique,

Quelques exemples de domaines concernés par la discrimination :

- l'accès à l'emploi,
- l'accès au logement,
- l'éducation et la formation : conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation,
- la fourniture de biens et services qu'ils soient privés ou publics : accès à une boîte de nuit, à un restaurant, à un bâtiment public, souscription d'un crédit, accès à des services sociaux, etc.,
- l'accès à la protection sociale.

Il n'existe aucune hiérarchie entre ces 25 critères. L'auteur-e d'un fait de discrimination encourt jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

## **Les violences sexistes et sexuelles (VSS)**

Les violences sexistes ou sexuelles (harcèlements, agressions, viol, etc.) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement-s, un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel.

### **L'agissement sexiste**

Au sens de la loi, un agissement sexiste doit être lié au sexe d'une personne et a pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Sa mention dans la loi : article L1142-2-1 du code du travail ; article 6 bis de la loi de 1983.

### **L'outrage sexiste**

Au sens de la loi, un outrage sexiste désigne le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou bien qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Sa mention dans la loi : article 621-1 du code pénal.

### **L'injure publique sexiste**

Au sens de la loi, une injure publique sexiste désigne une parole, un écrit, une expression quelconque adressés publiquement (via la presse, les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas de communauté d'intérêt) à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Sa mention dans la loi : article 33 de la loi de 1881.

### **Le harcèlement sexuel**

Au sens de la loi, le harcèlement sexuel désigne des propos ou comportements sexuels répétés ou non, qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère humiliant ou dégradant ou bien qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ou bien qui crée un environnement dégradant.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user de toute forme de pression dans le but 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.

Sa mention dans la loi : article L1153-1 du code du travail ; article 6 ter de la loi de 1983 ; article 222-33 du code pénal.

## Les violences « habituelles »

Au sens de la loi, les violences « habituelles » désignent des actes physiques ou psychologiques violents et répétés. On parle de violence aggravée dans le cadre conjugal.

Sa mention dans la loi : article 222-11, -12, -13 du code pénal.

## L'agression sexuelle

Au sens de la loi, l'agression sexuelle désigne une atteinte sexuelle (5 zones considérées comme sexuelles : fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses) commise avec violence, menace, contrainte ou surprise.

Sa mention dans la loi : article 222-22 du code pénal.

## Le viol

Au sens de la loi, le viol est caractérisé par un acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, menace, contrainte ou surprise.

Exemple : article : 222-23 du code pénal.

## Le consentement

Tout contact doit être consenti. Le consentement peut être verbal ou non verbal, le silence ne vaut pas consentement.

Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement.

Le consentement doit être donné par la personne elle-même.

Il n'y a pas consentement si :

- il est donné par un tiers,
- la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'absorption d'alcool ou de drogues, de médicaments),
- si elle a subi des violences, des menaces, une contrainte physique ou morale.

Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre.

Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre.

Le consentement peut être retiré à tout moment.

Il est aussi nécessaire de demander le consentement d'autrui avant de l'enlacer, lui caresser l'épaule (même si c'est, par exemple, pour la-le réconforter), particulièrement si la notion de « *domination* » (sociale, hiérarchique, etc.) est présente.

De même, si une personne ne souhaite pas parler d'un sujet qui la-le tracasse, il est inconvenant d'insister pour qu'il-elle en parle : on peut toutefois l'inciter à le faire auprès de quelqu'un (un-e personne de confiance ou un-e professionnel-le de santé dont la-le psychologue de l'isdaT).

## Annexe 2

### Charte Madeleine

<https://www.reseauenscene.fr/telechargements/CHARTE-MADELEINE-HF-LIGHT-decembre17.pdf>

## Annexe 3

### Fiche mission des référent·es égalité

[https://drive.google.com/file/d/1SpzgRxZTfbm5Yw3SY5SQMPzAAy-M\\_pGP/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1SpzgRxZTfbm5Yw3SY5SQMPzAAy-M_pGP/view?usp=sharing)

## Annexe 4

### Corpus juridique

- [Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789](#),
- [Convention Européenne des Droits de l'homme](#), article 14,
- [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#), article 23,
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, articles 6 à 6 septies,
- [Article 121-7 du Code pénal](#) pour les abus de pouvoir (Loi 92-683 du 22 juillet 1992),
- [Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004](#), relative à la création de la HALDE,
- [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,
- [Directive 2006/54/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,
- [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,
- [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, titre III chapitre 1<sup>er</sup>,
- [Loi n° 2012-954 du 6 août 2012](#) relative au harcèlement sexuel,
- Deux circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 relatives à la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs de leur impact en termes d'égalité ([Texte n°3](#) et [Texte n°4](#)),
- [Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#) du 8 mars 2013,

- [Circulaire n° SE1 2014-1](#) du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique,
- [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- [Circulaire NOR RDFS1636262C](#) du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
- [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
- [Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires,
- [Circulaire du 9 mars 2018](#) relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,
- [La Charte Erasmus + 2021-2027](#)
- [La Charte de l'ANdÉA.](#)

## Annexe 5

### Bibliographie sélective

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1I7cfNQ7rI7o3v4yy\\_Brzh\\_v9fTCQCgkO\\_PhLeldjXvo/edit#gid=491266507](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1I7cfNQ7rI7o3v4yy_Brzh_v9fTCQCgkO_PhLeldjXvo/edit#gid=491266507)

## Annexe 6

### Résultats de l'enquête menée auprès des étudiant·es en décembre 2020/janvier 2021

53 réponses sur 313 étudiant·es inscrit·es durant l'année universitaire 2020/2021,

Taux de réponse de : 17 %,

Les répondant·es sont à 68% des femmes.

Répartition des répondant·es par unité d'enseignement :

- Art : 51%,
- Design : 16,5%,
- Design Graphique : 14,5%,
- Musique : 9%,
- Danse : 7%.

40% des répondant·es ont déjà eu le sentiment d'être (ou d'avoir été) traité·es inégalement par rapport aux autres étudiant·es, pour des faits principalement de sexisme (67%) et de racisme (9,5%) de la part d'un ou plusieurs membre·s du corps enseignant (81%) et de personnels non-enseignant (14%).

60% de celles et ceux qui n'ont pas eu le sentiment d'être (ou d'avoir été) traité·es inégalement ont, en revanche, constaté des discriminations envers

d'autres étudiant·es pour des faits de sexisme (50%), de racisme (13%) et de grossophobie (10%), de la part d'un ou plusieurs membres du corps enseignants (63%), d'étudiant·es (20%) et de personnels non-enseignant (17%).

14,5% des répondant·es ont vécu ou été témoins de violences sexuelles au sein de l'isdaT, pour des faits de harcèlement sexuel.

53% estiment que lutter contre les violences de genres et les violences sexuelles doit être une priorité au sein de l'isdaT, pour que les étudiant·es puissent se concentrer sur leurs études, en toute sécurité et dans le respect des droits de chacun·e.

### Extraits choisis de réponses à la question « Pourquoi est-ce une priorité ? »

- « Le milieu de l'art est censé être tolérant et promouvoir des valeurs d'égalité, encore plus au sein d'une école »,
- « Pour qu'on se sente toutes et tous bien !! »,
- « Je pense qu'il est nécessaire d'assurer une prise de conscience collective, afin que l'égalité et la tolérance soient une clé d'épanouissement social pour tout le monde. Même si j'ai remarqué peu de problèmes, il faut installer un discours pour faire évoluer les idées des plus réfractaires des plus ignorant·es. Sensibiliser au maximum... »,
- « Pour pouvoir venir étudier en paix sans avoir à se soucier de ça »,
- « Une école se doit de privilégier un enseignement égalitaire envers toutes et tous les étudiant·es. »,
- « Parce que c'est un phénomène ancré si profondément dans notre culture en général et dans le monde de l'art en particulier qu'il faudra plusieurs générations d'élèves pour faire évoluer nos représentations et pour élargir les champs des possibles pour chacun·e. »,
- « Pour que chaque étudiant·e se sentent safe de pouvoir travailler à l'école. Pour qu'ils puissent venir chaque jour avec dans la tête ses projets et non des appréhensions quant aux discriminations qu'iles pourrait subir. ».

### Quelles sont les actions prioritaires à mettre en place afin de favoriser l'égalité des genres au sein de l'isdaT ? (par ordre d'importance des réponses)

- groupes de discussions, débats entre toutes et tous : étudiant·es, enseignant·es, personnels non enseignants (20%),
- sensibilisation des enseignant·es et du personnel non enseignant (11%),
- mise en place d'un protocole de signalement des VSS (11%),
- sensibilisation des étudiant·es. (7,5%),
- permanence d'information, d'écoute et de soutien sur les VSS (7,5%).

Près de 60% des étudiant·es ne savent pas à qui s'adresser pour signaler les violences de genre ou sexuelles à l'isdaT.

52% des répondant·es sont à l'aise avec l'idée de faire des signalements.

30% des répondant·es souhaitent que l'on mette en place des permanences d'écoute à leur disposition (54% de peut-être et 16% de non) et de préférence en dehors de l'isdaT (58,5%).

Près de **60%** des répondant·es souhaitent voir une section « égalité » à la bibliothèque et presque **70%** souhaitent que des événements soient organisés à l'école, avec par ordre de préférence : des débats, conférences, workshops, diffusions de documentaires / films sur le thème de l'égalité au sens large (pas de sujet qui se démarque particulièrement).

**35%** des répondant·es seraient intéressé·es par une newsletter, qui évoquerait l'évolution des actions entreprises par la cellule égalité, des conseils de lecture, de supports d'information, relayer des événements militants, etc. Majoritairement, les répondant·es ne souhaitent pas participer à la création du contenu de la newsletter.

### **Quelques commentaires d'étudiant·es**

- « J'aimerais que les jurys soient toujours mixtes afin d'empêcher l'effet de meute qu'il peut y avoir lors d'un bilan contre un·e étudiant·e »,
- « Je pense qu'il faudrait arriver à informer tout le monde de la différence entre des fois de l'humour noir on va dire, et le moment où ça devient du harcèlement ou de la violence, même si ça me paraît évident, si on en est là c'est que pas tout le monde l'a intégré, que certains doivent encore apprendre ce qui se fait et ne se fait pas... »,
- « Pour proposer des évènements au sein de l'école je suis plutôt du côté des conférences et des diffusions pour favoriser l'écoute de la parole des concerné·es mais je m'inquiète un peu de la question du volontariat. Ce genre d'évènements n'attirent que rarement les personnes qui ont le plus besoin d'apprendre sur ces questions ! »,
- « Question : est-ce que les personnes qui DOIVENT se poser des questions sur leurs comportements se sentiront vraiment concerné·es par tout un programme d'évènements mis en place par l'isdaT ? je veux dire : est-ce que l'organisation d'un cycle sur l'égalité ne va pas plus servir l'image externe de l'école que d'apaiser les tensions réelles en interne ? »,
- « Je fais assez confiance à la plupart des étudiant·es. On s'éduque entre nous, et la plupart sont ouvert·es et se remettent en question. C'est une autre histoire pour les professeur·es et le personnel qui ont été éduqué·es à une époque différente. La priorité c'est éduquer les « éducateur·ices ».