

Plan d'égalité entre les femmes et les hommes 2026–2029

Conservatoire du Patrimoine des Abbayes · Adopté le 19 septembre 2026

1. Engagement

Le Conservatoire du Patrimoine des Abbayes est une association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège est à l'abbaye Saint-Pierre de Mas-Grenier. Il sauvegarde le patrimoine matériel et vivant des abbayes et monastères par la formation, la recherche, les chantiers et les programmes culturels.

Le Conservatoire s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa gouvernance, ses équipes, l'accueil de ses bénévoles et stagiaires, sa recherche et ses activités publiques. Il ne tolère ni discrimination, ni violence fondée sur le genre, ni harcèlement sexuel. Le présent plan est un document formel approuvé par le président, publié sur le site de l'association et opposable à toute personne agissant en son nom.

2. Périmètre et proportionnalité

Le plan s'applique aux administrateurs, salariés, bénévoles, volontaires en Service Civique, stagiaires, chercheurs accueillis, formateurs et prestataires intervenant sur le site, ainsi qu'aux participants des sessions et chantiers. Le Conservatoire est une petite structure : les mesures ci-dessous sont proportionnées à ses moyens et seront renforcées à mesure que ses équipes et ses projets grandiront.

3. Ressources dédiées

Le président répond du plan. Sa mise en œuvre repose sur :

- un référent égalité, désigné par le président au sein de l'équipe, disposant d'au moins dix jours de travail par an pour cette mission ;
- une ligne budgétaire annuelle pour la formation et la sensibilisation, révisée avec chaque budget ;
- le recours à une expertise extérieure si nécessaire, notamment auprès des universités partenaires et des consortiums de projets européens.

4. Collecte de données et suivi

Chaque année, le référent recueille des données ventilées par sexe, dans le respect du RGPD et sous forme agrégée uniquement, sur :

- les administrateurs, salariés, bénévoles, volontaires en Service Civique et stagiaires ;
- les candidats et les personnes retenues pour les postes, stages et missions de volontariat ;
- les formateurs, intervenants et participants des sessions, chantiers et manifestations ;
- les équipes de recherche et les auteurs des publications dans les projets portés ou accueillis par le Conservatoire.

5. Formation et sensibilisation

Le Conservatoire veille à ce que :

- le président, le référent et les tuteurs suivent une formation à l'égalité et aux biais inconscients dans les douze mois suivant l'adoption, renouvelée tous les trois ans ;

- toute personne accueillie reçoive à son arrivée le code de conduite, le présent plan et les coordonnées du référent ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes figure à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle.

6. Mesures et objectifs

Le plan couvre les cinq domaines recommandés par la Commission européenne.

Domaine	Mesures	Objectif ou indicateur
Équilibre vie professionnelle et vie privée, culture de l'organisation	Horaires de réunion et de chantier aménageables ; prise en compte des contraintes familiales pour les sessions résidentielles ; langage inclusif dans tous les documents.	Bilan annuel par une courte enquête anonyme.
Équilibre dans la direction et la prise de décision	Recherche active de candidatures du sexe sous-représenté pour le conseil, la conduite des projets et les jurys de sélection.	Au moins 40 % de chaque sexe dans les équipes de projet et les jurys lorsque les effectifs le permettent.
Recrutement et progression de carrière	Annonces neutres ; jurys mixtes ; critères de sélection écrits ; rémunération et indemnités égales à travail égal ; égal accès aux formations des métiers où les femmes sont sous-représentées.	Part des femmes et des hommes parmi les candidats et les personnes retenues, publiée chaque année.
Dimension de genre dans la recherche et l'enseignement	Attention portée au rôle des communautés monastiques féminines et des praticiennes dans la recherche, les inventaires et les cours ; documentation honnête de la pratique réelle, y compris de ses asymétries ; choix équilibré des intervenants.	Dimension de genre traitée dans chaque projet de recherche et chaque dossier d'inventaire.
Lutte contre les violences fondées sur le genre, dont le harcèlement sexuel	Tolérance zéro inscrite au code de conduite ; signalement confidentiel au référent ou, s'il est concerné, au président ; protection contre les représailles ; orientation vers les autorités compétentes et les services d'aide ; garanties particulières pour les mineurs et les séjours résidentiels.	Accusé de réception de tout signalement sous 7 jours, traitement sous 60 jours ; bilan annuel anonymisé.

7. Rapport et révision

Le référent présente chaque année à l'assemblée générale un rapport fondé sur les indicateurs ci-dessus. Une synthèse est publiée sur le site. Le premier rapport porte sur l'année 2026 et est publié au plus tard le 30 juin 2027.

Le plan est révisé au moins tous les trois ans, et plus tôt si la taille ou les activités du Conservatoire évoluent sensiblement.

8. Publication

Le présent plan est publié sur le site du Conservatoire en français et en anglais, et remis à toute personne rejoignant l'association ou ses activités. Contact : contact@conservatoiredupatrimoinedesabbayes.org.

Mas-Grenier, le 19 septembre 2026
Pour le Conservatoire du Patrimoine des Abbayes,



Arumugam Amruthalingam
Président