

Charte pour l'égalité et la diversité

Introduction

L'Institut Montaigne est une association à but non lucratif, indépendante et non partisane. Depuis sa création en 2000, l'Institut produit et diffuse des travaux d'analyse et de propositions sur les politiques publiques françaises et la géopolitique, au service de l'intérêt général.

L'indépendance, la collégialité et la responsabilité constituent des valeurs fondamentales de l'Institut Montaigne. Son identité, sa réputation et la conduite de ses activités reposent sur ces valeurs, qui sont reflétées à la fois dans son règlement intérieur et sa charte éthique. Ces deux documents, en accord avec les règles en vigueur du code du travail, intègrent également les principes d'égalité professionnelle, de diversité et d'inclusion et de prévention des discriminations.

Cette charte pour l'égalité, la diversité et l'inclusion revient sur les données relatives à la parité concernant les salariés de l'Institut Montaigne, précise le cadre légal relatif à la prévention des discriminations, et l'intégration de la dimension de genre dans la gestion et les travaux de l'Institut.

Équilibre femmes/hommes dans les postes de direction et les équipes de l'Institut

L'Institut Montaigne s'efforce d'assurer un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans ses instances décisionnelles. Ainsi, l'équipe de salariés de l'Institut se compose à 58,3 % de femmes au 1er septembre 2025. L'équipe dirigeante de l'Institut Montaigne (direction exécutive) est aussi majoritairement féminine (à 75 %). Cinq femmes siègent à son Conseil d'administration, aussi appelé comité directeur, soit 38,5 % de ses membres.

Cadre légal relatif à la prévention des discriminations dans les processus de recrutement et les ressources humaines ; politique de prévention vis à vis du harcèlement et des violences

- ❖ Conformément à l'[article L1132-1](#) du code du travail, l'Institut Montaigne bannit toute forme de discrimination dans son processus de recrutement.
- ❖ Conformément à l'[article L3221-2](#) du code du travail, l'Institut Montaigne assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- ❖ Conformément à l'[article L1142-7](#) du code du travail, l'Institut Montaigne prend en compte l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- ❖ L'Institut Montaigne a adopté des mesures spécifiques à l'encontre des violences sexistes et sexuelles en se dotant d'un dispositif sécurisé d'alerte professionnelle (plateforme Ethicorp) pour permettre le signalement anonyme de tout agissement anormal, en cas de harcèlement moral, sexuel ou moral ou de violence au travail. Le guide d'utilisation de la plateforme est remis à chaque collaborateur à son arrivée et est disponible à l'adresse suivante : <https://www.institutmontaigne.org/ressources/documents/ethicorp-guide.pdf>

Il est prévu qu'en cas de violation de cette obligation de non-harcèlement, un cabinet externe et indépendant intervienne afin de prendre, avec force de loi, toutes les mesures nécessaires.

Dans le cadre de notre règlement intérieur, la Direction prend l'engagement de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, avec une attention particulière pour les violences sexistes et sexuelles. Ce même règlement rappelle que, conformément à l'[article L.1142-2-1](#) du code du travail, nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

- ❖ Une commission des rémunérations indépendante, réunie chaque année, veille à l'équité salariale et à l'absence de biais dans les évolutions de carrière. Nous avons également mis en place une politique sociale exigeante, garantissant aux salariées enceintes une organisation du travail plus souple et le maintien intégral de leur rémunération pendant leur congé maternité.

Intégration de la dimension de genre dans la conduite des activités de recherche

La prévention et la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femme-homme infusent également dans l'ensemble des activités de l'Institut. Concrètement, cela prend la forme d'une attention permanente pour une recherche d'un certain équilibre des genres dans la constitution de panels, la composition de groupes de travail, la production d'entretiens sur notre site internet ou encore nos listes d'audition.

Nombre de nos productions reflètent ces engagements, comme en atteste la liste non-exhaustive *infra*.

- *Ni quotas, ni indifférence - L'entreprise et l'égalité positive*, L. Blivet, Institut Montaigne, oct. 2004 ;

- *Dix ans de politique de diversité : quel bilan ?*, Institut Montaigne, novembre 2014 ;
- *Agir pour la parité, performance à la clé*, Institut Montaigne, juillet 2019 ;
- *Gender Inequalities in the Health Sector: Links with Socioeconomic Determinants, Interview with Nathalie Bajos*, Institut Montaigne, novembre 2022
- *Métiers de l'ingénieur : démultiplier les ambitions*, Institut Montaigne, mai 2025