



CEFEDM DE NORMANDIE
pratiquer, enseigner, créer

CHARTRE ÉTHIQUE POUR L'ÉGALITÉ

Établissement d'enseignement supérieur habilité par le Ministère de la Culture
CEFEDM de Normandie – ESPE de Rouen – 2 rue du Tronquet – 76130 MONT-SAINT-AIGNAN – Tél : +33 (0)2 35 14 70 90
Association loi 1901 – Siret : 405 296 153 00076 - NAF : 8542 Z
Organisme de formation enregistré sous le n°23 76 02413 76. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.



Culture

UNIVERSITÉ DE ROUEN



CONSERVATOIRE DE ROUEN
ÉTABLISSEMENT À RAYONNEMENT RÉGIONAL



(conservatoiredecaen)
établissement à rayonnement régional
Préfecture de la Seine-Maritime

Sommaire

1. <i>Préambule et contexte</i>	3
2. <i>Engagements</i>	5
3. <i>Éléments juridiques</i>	7
4. <i>Formalité d'adoption de la présente Charte</i>	8

1. Préambule et contexte

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne, dans l'enseignement supérieur et les mondes de l'art, n'est pas encore une réalité. Cette inégalité entre les femmes et les hommes est doublée d'une inégalité implicite entre les cultures, entre les pratiques culturelles et au sein même de chaque pratique de la culture.

Plus encore, les femmes et les hommes, les praticiennes et praticiens d'une culture en actes, ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent - par exemple des assignations de rôles artistiques ou des sous-représentations dans les sphères décisionnelles des établissements culturels. Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. Les établissements d'enseignement artistique tant supérieur qu'initial, sont des espaces de réflexion et de transformations les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire, y compris sur le plan des pratiques culturelles. Ils peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la reconnaissance de l'égalité en droit de toutes les cultures et de toutes les pratiques.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffre 2013). Les femmes sont encore moins présentes dans des métiers ou activités réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle). Les statistiques qui associent un critère de couleur de peau ou de type de pratique culturelle représentée sont particulièrement alarmantes.

La part des femmes parmi les étudiants en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes ou des « sous-cultures » soient identifiés et combattus, dès la formation. Les écoles supérieures ont un rôle à jouer dans l'accueil de jeunes femmes dans des cursus où elles sont encore trop rares, dans l'accueil de pratique artistiques singulières, et dans la préparation de toutes et tous à des carrières diversifiées, ne s'interdisant aucun type de parcours quelle que soit son sexe, son genre, sa culture et les pratiques artistiques qui y sont associées.

C'est en agissant dès la formation que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle, aux discriminations liées aux origines ou à la complexité culturelle portée par chacune et chacun.

Pour parvenir à l'instauration d'une société fondée sur l'égalité, il est capital que les établissements d'enseignement supérieur intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques, tout autant que la question des droits culturels.

Le Cefedem de Normandie a, depuis plus de dix ans, activement œuvré à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, notamment au travers de l'attention portée à de nombreux principes : un recrutement mixte, l'équilibre de la constitution des jurys, des contenus de formation intégrant les notions de genre, d'égalité de sexe, de représentation des instruments de musique ou des pratiques de la danse... (exemple : <https://matilda.education/app/course/view.php?id=164>).

Dans le même sens, il a autant que possible contribué à valoriser des parcours spécifiques, des profils représentant une diversité de pratiques des cultures, en particulier par la reconnaissance des identités et patrimoines culturels pluriels, la références à des communautés culturelles, l'éducation et la formation à une pluralité de pratiques des cultures (tel par exemple que défendus par la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles).

- Rappelant notamment :
 - l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
 - ONU...
 - UNESCO/droits culturels
 - 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 ;
 - l'article 14 de la Convention Européenne des Droits de l'homme ;
 - les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
 - les dispositions de 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 ;
 - les 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 ;
 - les engagements gouvernementaux rappelés par les circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 ;
 - l'Article 121-7 du Code pénal pour les abus de pouvoir Loi 92-683 1992-07-22
 - la Loi pour égalité des chances Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006
 - la Loi relative à l'égalité salariale Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006
 - la Loi relative au harcèlement sexuel Loi n° 2012-954 du 6 août 2012
 - Loi relative à l'égalité vraie (Loi n° 2014-873 du 4 août 2014)
 - la Loi relative à la création de HALDE (Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004)

- Considérant que l'égalité des femmes et des hommes et des inégalités de reconnaissance des pratiques de la culture implique la volonté d'agir sur les trois aspects complémentaires de sa réalisation, à savoir sur l'élimination des inégalités directes, l'éradication des inégalités indirectes ou induites, et l'élaboration d'un environnement éducatif favorable à la remise en cause des représentations communes et des stéréotypes

- Déplorant le décalage persistant entre la reconnaissance du droit à l'égalité et son application réelle et effective,
- Considérant qu'en Europe les établissements d'enseignement supérieur jouent et doivent jouer un rôle crucial pour les habitants et les citoyens dans la mise en œuvre du droit à l'égalité, en particulier celui des femmes et des hommes, dans tous les domaines qui relèvent de leur responsabilité,
- Considérant qu'une participation et une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision et aux postes de direction est capitale pour la démocratie,

Le Cefedem de Normandie a rédigé cette Charte pour l'égalité des femmes et des hommes où il engage toutes ses activités et les valeurs qu'il promeut. Il invite les formateurs, les étudiants, les personnels administratifs et techniques, ainsi que tous les partenaires à en prendre connaissance et à la mettre en œuvre.

A cet égard, le Cefedem de Normandie, répondant à la demande du Ministère de la Culture et de la Communication, s'est mobilisé dans une réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement en son sein.

Pour mener à bien cet engagement, un groupe de travail a été constitué à l'automne 2018, réunissant des représentants des étudiantes et des étudiants, du personnel administratif et pédagogique. Ce groupe est chargé d'élaborer, non seulement un cadre intellectuel mais aussi des outils concrets visant à transformer en particulier les représentations des rôles féminins et masculins, intégrant la prévention et la dénonciation de situations inacceptables.

2. Engagements

En lien avec le référentiel commun proposé par le Ministère de la Culture, la Charte s'appuiera sur les six axes suivants :

1. Identifier deux référents égalité / prévention des discriminations

Des responsables de la prévention des discriminations ont été désignés au sein du Cefedem de Normandie. La mission des référentes et référents sera précisée dans une lettre de mission du directeur de l'établissement.

L'objectif est que tous les étudiants et étudiantes sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ces référentes ou référents, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

L'établissement diffuse le plus largement possible aux étudiants et aux personnels des informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Les instances de gouvernance de l'établissement, ainsi que les membres de la direction ou de l'équipe pédagogique soutiennent la prévention et le traitement de ces situations.

3. Développer les statistiques F/H

Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. A cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Le Cefedem élabore annuellement un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement et le présente au sein des enquêtes du ministère de la Culture et devant ses différents Conseils.

4. Veiller à l'équité

- dans les processus de recrutement
Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2016, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La constitution de jurys paritaires est systématiquement envisagée au Cefedem de Normandie.
- dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances (conseils d'administration, collège des enseignants, collège des étudiants, instances représentatives du personnel...)
La gouvernance et la direction du Cefedem veillent à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants du fait de leurs éventuelles obligations familiales.

5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

- Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes, le Cefedem est attentif à la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiants.
- Une information diversifiée sur les genres du métier de professeur de musique, mais également sur les répertoires, les instruments, les représentations des sexes, etc., est développée durant la scolarité, notamment par des modules clairement référencés au sein d'Unités d'Enseignement, ce qui contribue à ouvrir le champ des possibles et permettra aux étudiantes et étudiants de se projeter dans une réalité professionnelle moins clivée.

6. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants

- L'établissement se référera notamment à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, qui rappelle qu'il faut féminiser les noms de métiers, titres et fonctions mais proscrit l'usage des formes abrégées avec point médian ;
- La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations sera connue de l'ensemble de la communauté par une communication adaptée. En particulier, la création d'une page bien référencée sur le site internet des établissements est prévue ;

- L'établissement réalise une communication interne et externe volontariste en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations ;
- L'établissement est signataire de la Charte du Haut Conseil à l'Égalité des femmes et des hommes et s'appuiera sur le Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe;
- La représentation des femmes artistes, auteures, compositrices, leurs œuvres ainsi que des femmes théoriciennes dans les contenus enseignés sera privilégiée ;
- La recherche et les études intégrant la problématique du genre seront encouragées ;
- Les initiatives étudiantes visant à lutter contre le sexisme dans les cours et dans la vie étudiante seront promues;

3. Éléments juridiques

En tant que Chef.fe d'établissement la directrice ou le directeur est responsable de l'ordre public, de la sécurité des étudiant.e.s et des personnels au sein de l'École. Pour assumer cette responsabilité, outre bien sûr leurs compétences normales d'organisation du service et de pouvoir hiérarchique, et en l'absence de disposition légale ou réglementaire spécifique, la directrice ou le directeur de l'Établissement dispose de pouvoirs de police lui permettant notamment de prononcer une mesure conservatoire visant à préserver le bon fonctionnement de son établissement et à garantir l'ordre et la sécurité de son personnel et des usagers. Ces mesures conservatoires sont, en général, prononcées en dehors de toute procédure disciplinaire.

Le choix des mesures conservatoires mises en œuvre devra être opéré au regard des différents intérêts en cause. Ces mesures devront être justifiées par une menace suffisamment avérée à l'ordre et à la sécurité et la directrice ou le directeur de l'établissement devra également être en mesure de démontrer qu'aucune autre mesure moins attentatoire aux droits d'un usager ou d'un membre du personnel ne pouvait être mise en œuvre.

La directrice ou le directeur peut également engager une action disciplinaire contre une ou un de ses salariés ou personnel dans le cadre des textes applicables au statut de la ou du salarié.e en cause. Une procédure disciplinaire peut également être engagée contre des élèves en application des textes applicables chaque établissement.

La mise en œuvre d'une procédure de sanction disciplinaire n'est pas subordonnée à la mise en œuvre d'une action pénale dirigée contre la ou le salarié ou l'élève ayant commis une faute. Il n'est d'ailleurs pas davantage exigé que la ou le salarié.e soit définitivement condamné pour engager une action disciplinaire à son encontre. Il est en revanche rappelé que la procédure disciplinaire est régie par des textes et des règles de procédure qu'il convient de respecter strictement. La qualité de l'instruction d'une sanction disciplinaire demeure une garantie essentielle.

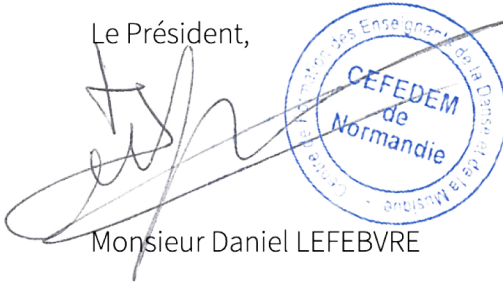
Enfin, la procédure pénale ne relève pas de la cheffe ou du chef d'établa cheffe ou le chef d'établissement et ses salariés ont l'obligation de signaler tout fait suffisamment avéré pouvant donner lieu à une éventuelle qualification de nature pénale.

4. Formalité d'adoption de la présente Charte

Le Président s'engage au nom du Conseil d'administration à la signature et à la mise en œuvre de la présente Charte au sein du Cefedem de Normandie.

Les présents statuts ont été approuvés lors du Conseil d'administration réuni à Mont-Saint-Aignan le 4 juin 2019

Le Président,



Monsieur Daniel LEFEBVRE

La Vice-Présidente,



Madame Murielle GRAZZINI

La Trésorière,



Claude PONS

Le Secrétaire,



Monsieur Francis FABER