

## **Charte pour l'égalité et contre les discriminations femmes/hommes**

### **Introduction**

La focale sur les discriminations de sexe et de genre constitue l'un des aspects d'une lutte contre toute forme de discrimination sociale. Le combat contre les inégalités femmes/hommes s'inscrit dans une logique générale de lutte contre les inégalités et dans une perspective d'action globale pour l'émancipation.

En tant qu'établissement d'enseignement supérieur musical, le Cefedem n'échappe pas aux discriminations sexuées repérables dans le secteur culturel et musical<sup>1</sup> : inégalités dans l'accès à l'emploi, progressivité des carrières, représentation dans les instances de décision, ainsi que d'autres discriminations moins mesurables par les statistiques, mais tout aussi présentes dans les interactions quotidiennes.

Quelques chiffres permettent d'objectiver cette situation au seul plan de la formation.

Depuis 1990, les effectifs d'étudiant·e·s au Cefedem comptent 45% de femmes contre 55 % d'hommes avec de fortes disparités au niveau des esthétiques : 34% de femmes en Musiques traditionnelles, 17% en Musiques Actuelles Amplifiées et 9% en Jazz, alors qu'elles représentent 52% des étudiant·e·s d'un ensemble regroupant Classique à contemporain, musique ancienne et FM. Ces chiffres correspondent globalement aux proportions observables au plan national.

Par cette charte, le Cefedem s'engage à mener un travail de fond pour agir non seulement sur les symptômes mais aussi et surtout sur les mécanismes qui engendrent ces discriminations. En particulier, le harcèlement et toute autre forme de dégradation morale et physique doivent être combattus dans leur entièreté : leurs conditions de possibilité doivent faire l'objet d'une analyse et leurs mécanismes dévoilés.

Cette charte est construite à partir des points préconisés par le ministère de la Culture dans le document intitulé "Tronc commun proposé aux établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pour l'élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes".

<sup>1</sup> <http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Egalite-et-diversite/Documentation/Observatoire-de-l-egalite-femmes-hommes>

## **1. Le Cefedem s'engage à prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au sexe, au genre ou à l'orientation sexuelle**

### a. Identification de référent·e·s égalité / prévention des discriminations :

Deux référent·e·s égalité et prévention des discriminations seront désigné·e·s pour une durée d'un an reconductible : un·e étudiant·e et un·e salarié·e élu·e·s par leurs pair·e·s.

L'objectif est que tous les étudiants et étudiantes sachent qu'ils et elles peuvent se tourner en toute confiance vers ces référent·e·s en cas de propos ou actes déplacés et/ou dégradants, quelle que soit la position d'autorité de la personne impliquée.

Le rôle spécifique de ces référent·e·s fera l'objet d'une concertation entre étudiant·e·s et salarié·e·s. Le centre s'engage à mettre à disposition les ressources nécessaires au bon déroulement des missions de ces référent·e·s.

### b. Information sur l'égalité des droits, prévention des situations de harcèlement et de discrimination

Le Cefedem fournira un affichage sous forme papier dans ses locaux et une documentation numérique dans le dossier d'inscription qui rassemblera les démarches à suivre et contacts à prendre en cas de discrimination et/ou de harcèlement : numéros verts, adresse, textes de lois, associations, aide juridique, etc. [cf. annexe]

### c. Formation des salarié·e·s aux enjeux d'égalité au sein de la structure

- Repérer les dérives inhérentes aux relations de pouvoir entre salarié·e·s d'une part et entre salarié·e·s et étudiant·e·s d'autre part.
- Porter une attention particulière aux types de discrimination ou fragilisation directement inscrites dans les pratiques musicales et leur enseignement.
- Permettre un accès facile et sécurisé à une personne en charge d'entendre les alertes.

## **2. Le Cefedem s'engage à développer des outils d'évaluation de la répartition sexuée dans la structure**

Avant fin 2018, le Cefedem établira un premier état des lieux des répartitions femmes/hommes à tous les niveaux de la structure : membres du CA, salarié·e·s, vacataires, étudiant·e·s.

Il s'agit à la fois de chiffres mais également d'observations qualitatives sur les fonctions, statuts, places, etc. dans la structure.

Ce travail d'objectivation sera réitéré tous les ans pour en observer les évolutions et sera porté à la connaissance du Conseil d'Administration.

### **3. Le Cefedem s'engage à assurer l'équité dans les processus d'évaluation et de sélection**

- Établir la parité pour chaque jury à constituer : recrutement des étudiant·e·s et du personnel, soutenance des mémoires, VAE, etc.
- Inscrire dans le règlement des études la parité obligatoire des représentant·e·s des étudiant·e·s.
- Viser la parité dans chaque promotion au moment du concours d'entrée.

### **4. Le Cefedem s'engage à viser l'égalité femmes/hommes pour chaque poste dans la structure**

- Par la promotion interne : dans la politique de formation de l'équipe, cibler particulièrement les salariées et valoriser les qualifications acquises
- Par le recrutement : susciter les candidatures de femmes pour chaque poste à pourvoir

### **5. Le Cefedem s'engage à transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations et les pratiques**

#### Au Cefedem :

- S'appuyer sur les recherches existantes pour observer et lutter contre les pratiques de discrimination ordinaires incorporées : discours sexistes, "humour" misogyne et homophobe, monopolisation et coupure de parole, mépris, instrumentalisation, etc.
- Organiser deux séances par an de laboratoire de recherche sur les questions : "situation des femmes dans les contextes professionnels", avec un compte-rendu au Conseil des études

•

#### Pour l'équipe :

Afin d'acquérir et de transmettre une culture de l'égalité et des luttes contre les dominations sociales fondées sur le sexe et le genre (mais aussi sur la racisation, la classe sociale, etc.), l'ensemble du personnel s'engage à suivre des sessions de travail et de formation dans le but d'inscrire la question de l'égalité femmes/hommes dans les dispositifs de formation existants et à venir.

#### Pour les étudiant·e·s :

- Fournir des analyses et des indicateurs chiffrés pour informer sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'ensemble du champ culturel.
- Mettre en place des actions de formation autour de ces questions.
- Accompagner des travaux de recherche des étudiant·e·s sur ces questions

## **6. Le Cefedem s'engage à accompagner les femmes vers des carrières diversifiées**

- Encourager les étudiantes, stagiaires, etc. à prendre des postes à responsabilité : coordination d'équipe, animation de réseau, direction de projets musicaux, etc.
- Faire connaître les instances de représentation professionnelle (associations, syndicats, etc.).
- Faciliter la connaissance et la reconnaissance du droit du travail.

## **7. Le Cefedem s'engage à promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants**

Mettre en place un dossier thématique en ligne sur le site du Cefedem : publication de la charte et de différentes ressources.