



PÔLE ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
**MUSIQUE / DANSE**  
BORDEAUX NOUVELLE-AQUITAINE

## CHARTRE ÉTHIQUE ÉGALITÉ FEMME/HOMME ET DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS

PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine

### Vers une culture de l'égalité : une charte éthique pour la lutte contre toutes les formes d'inégalité

L'affaire Weinstein puis les mouvements sociaux #MeToo et Time's Up ont réactualisé le débat sur les inégalités entre les femmes et les hommes en nous rappelant qu'elles persistent dans toutes les sphères de notre société. Depuis, la lutte contre ces inégalités redevient une véritable préoccupation politique qui en fait l'objet d'une « grande cause nationale »<sup>1</sup>. À cet effet, le ministère de la Culture intensifie ses actions en faveur de l'égalité dans le double objectif de réduire les inégalités entre les femmes et hommes en son sein et d'inciter le secteur culturel à porter et transmettre une culture égalitaire exemplaire.

#### Contextualisation : la nécessité de construire une culture de l'égalité

Le milieu culturel n'étant pas épargné par cette problématique, il peut effectivement faire le triste constat que les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent structurellement et professionnellement, comme l'a évoqué à plusieurs reprises Françoise Nyssen, ancienne ministre de la Culture. Au regard de l'organisation administrative du ministère de la Culture, on remarque d'une part, qu'un tiers des établissements publics est dirigé par des femmes, d'autre part qu'elles gagnent en moyenne 10% de moins que les hommes. Les normes genrées ont également un impact sur les conditions d'accès à la création et à la production artistique pour les femmes, ces dernières étant nettement moins représentées que les hommes dans les milieux artistiques. Pour le champ de la musique et de la danse, les chiffres sont alarmants avec seulement 3% de femmes cheffes d'orchestres, 20% de spectacles présentés dans les opéras mis en scène par des femmes ou encore une part infime de femmes récompensées. Les effets de la stigmatisation « d'être femme » dans le milieu musical sont notamment visibles à travers les créations féminines, surreprésentées dans le répertoire jeune public<sup>2</sup>. Même si les femmes accèdent majoritairement à l'enseignement supérieur Culture, ces résultats montrent que leur évolution professionnelle, leur rémunération, leur progression hiérarchique, leur visibilité artistique ou médiatique et leurs carrières restent inégales par rapport aux hommes. Ces inégalités s'ancrent sur des représentations historiquement, socialement et culturellement construites qui de fait, peuvent être transformées. C'est pourquoi, il est aujourd'hui nécessaire de se tourner vers une culture de l'égalité, qui par son principe fondamentalement égalitaire, éradique toutes les formes de stigmatisation (sexe, genre, origines, cultures, apparence physique, opinions politiques, etc.).

---

<sup>1</sup> Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, ministère de la Culture, 2018

<sup>2</sup> Ibid.

Les formations, en tant que vecteurs de transformation, peuvent alors participer activement à faire évoluer les représentations et les normes implicites qui construisent in fine l'environnement culturel. Par leur capacité à diffuser des savoirs, elles sont en mesure de reconstruire le champ des représentations qui concerne aussi bien les étudiants que l'ensemble des personnels et intervenants. L'enseignement supérieur en général est un contexte propice pour redéfinir les normes implicitement liées à l'intime, l'autobiographique et aux corps. De facto, la théorie se matérialise dans les actes ; et c'est pourquoi, il est aujourd'hui nécessaire de créer les conditions qui permettront de combattre toutes sortes de dominations symboliques et physiques en respectant l'identité de chacun au sens le plus large, ou, plus particulièrement les différences d'âge, de sexe, d'origine, de culture, de physique, etc.

## **Le Pôle d'Enseignement Supérieur de Musique et de Danse Bordeaux Nouvelle-Aquitaine**

De par sa mission principale de former des artistes-interprètes mais aussi les futurs professeurs de musique et de danse, le PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine prépare des professionnels conscients des enjeux politiques, culturels et sociaux de la transmission d'une pratique artistique respectueuse des différences : à leur tour, ils construiront la culture de l'égalité de demain. Soucieux de son rôle d'exemplarité en tant qu'établissement d'enseignement supérieur culturel, le PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine renforce donc désormais ses valeurs d'égalité et réaffirme par la présente charte son engagement dans la lutte contre les violences symboliques et physiques liées aux différentes formes de discrimination.

### **Les engagements du PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine**

Le Pôle d'Enseignement Supérieur de Musique et de Danse Bordeaux Nouvelle-Aquitaine tient les engagements suivants :

#### **1. Promouvoir l'égalité professionnelle des personnels et intervenants**

- > Promouvoir la diversité et l'égalité des chances.
- > Veiller à l'égalité dans les procédures de recrutement et de la politique salariale de l'établissement.
- > Veiller à assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux possibilités de formation continue, d'évolution et de promotion au cours de leurs carrières.
- > Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendre vers la parité dans la composition du conseil d'administration, des jurys et des commissions de sélection, pour contrer les solidarités et mécanismes conscients ou inconscients qui tendent à reproduire des schémas inégalitaires.
- > Reconnaître le rôle déterminant de la direction d'établissement comme garant de l'égalité femmes-hommes, du respect mutuel entre les sexes et de la lutte contre les stéréotypes.

#### **2. Promouvoir une culture de l'égalité dans l'enseignement**

- > Veiller au caractère non stigmatisant et transparent des procédures d'admission.
- > Veiller à ce que la culture de l'égalité soit présente dans toutes les formes d'enseignement (séminaires, cours magistraux et pratiques en ateliers).
- > Promouvoir la représentation des femmes artistes, auteures, théoriciennes et de leurs œuvres dans les contenus enseignés.
- > Favoriser la recherche et les études intégrant la problématique du genre et soutenir les initiatives étudiantes visant à lutter contre le sexisme dans les cours et dans la vie étudiante.
- > Encourager la formation des enseignants en vue de prévenir la diffusion de stéréotypes sexistes dans l'enseignement.
- > Mettre en place une communication interne et externe sans stéréotype.

### **3. Accompagner la construction des parcours professionnels des étudiants**

- > Dans le cadre des enseignements, accompagner les étudiants sur la construction de leurs futurs parcours professionnels en veillant à mettre en valeur des parcours féminins et à faire intervenir des réseaux de femmes artistes et auteures.
- > Renforcer et légitimer les ambitions professionnelles des étudiants afin de lutter contre l'ensemble des mécanismes de sélection et d'auto-sélection qui reproduisent les inégalités dans le marché du travail.

### **4. Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences symboliques et physiques**

- > Lutter au quotidien contre les comportements violents, sexistes, homophobes et de harcèlement, quels qu'ils soient, en recueillant les plaintes des victimes et en sanctionnant les auteurs.
- > Informer les victimes de violences ou de harcèlement des recours possibles et des structures d'aide et d'écoute en place au sein de l'établissement et/ou à l'extérieur de celui-ci.
- > S'appuyer sur les acteurs associatifs et ministériels compétents pour prendre en charge les victimes de violences symboliques et physiques

## **Une mise en pratique outillée et cadrée**

Le Pôle d'Enseignement Supérieur de Musique et de Danse Bordeaux Nouvelle-Aquitaine, étant un établissement ouvert à tous les publics, peut potentiellement être un lieu où s'exercent des formes d'inégalités, de harcèlement ou d'abus de pouvoir. Afin d'éradiquer ces pratiques de l'inégalité qu'il condamne, le PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine favorise les échanges entre la direction, le personnel, les intervenants et les étudiants à travers des entretiens individuels ou collectifs (selon les situations). Ainsi, il peut écouter et identifier les problèmes puis faire appel aux instances convenues, soit au sein de l'école, soit à l'extérieur (justice), pour sanctionner les auteurs de violences symboliques ou physiques. Plutôt que de créer de nouvelles instances ou de nouveaux référents, le PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine collabore avec celles et ceux qui existent déjà, en particulier les Conseils pédagogiques, des études ou de la vie étudiante et l'association étudiante ATHYR qui ont vocation à être saisis par ces questions. De ce fait, les modes d'action mis en place sont définis en concertation. Pour cela, la communication et la circulation des informations en interne, mais aussi avec les différents acteurs (étudiants, usagers, personnels enseignants et administratifs) sont privilégiées au sein de l'établissement. La proximité entre les individus crée des relations basées sur la confiance et sur la connaissance de l'autre. Elle permet notamment de favoriser des rapports plus égalitaires entre les professionnels et les étudiants. En outre, la diffusion de cette charte dans les différentes instances de l'établissement, renforce la sensibilisation et les actions de prévention concernant les inégalités à travers un cadrage théorique synthétique et le rappel des textes en vigueur. Par ailleurs, par son réseau de bibliothèques universitaires mais aussi son centre de documentation, le PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine donne accès, à toutes et à tous, aux ouvrages nécessaires pour nourrir et construire cette culture de l'égalité qu'il défend.

Au-delà de ce cadre, chaque structure ou personne peut inventer ses propres modalités d'action et d'écoute. Le PESMD Bordeaux Nouvelle-Aquitaine, laisse la liberté aux initiatives individuelles d'être force de proposition ou aux associations étudiantes de désigner leurs représentants et leurs référents mais aussi de mettre en place les actions de sensibilisation concernant les inégalités.

## Bibliographie

**Sylvie** Octobre, Frédérique Patureau (**dir.**), *Normes de genre dans les institutions culturelles*, Paris, Presses de Sciences Po, séries : « Questions de culture », 2018, 168 p.

## Sources diverses

- > Françoise Nyssen, Discours prononcé à l'occasion du comité ministériel pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la culture et la communication, mercredi 07 février 2018
- > Françoise Nyssen, Discours prononcé à l'occasion des Assises sur la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma, jeudi 20 septembre 2018
- > Ministère de la Culture, Communication sur le devoir d'exemplarité en matière d'égalité femmes/hommes
- > Ministère de la Culture, Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS), l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, Paris, 2018
- > ANdEA, Contre les discriminations, Les écoles supérieures d'art s'engagent, texte approuvé par l'Assemblée générale de l'ANdEA, 30 mars 2015
- > afnor certification, Cahier des charges de labellisation, « Label diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

\*\*\*\*\*

## Rappel des textes fondateurs et des lois en vigueur

### À l'échelle internationale

- > Convention universelle des Droits de l'homme du 10 décembre 1948 ;
- > Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, article 14 ;
- > Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (1951)
- > Convention de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité (1952)
- > Convention de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination en matière d'emploi et de professions (1958)
- > Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) Convention internationale sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)
- > Convention de l'Organisation internationale du travail sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983)
- > Pacte international relatif aux droits civils et politiques (16 décembre 1966)
- > Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (16 décembre 1966)

### À l'échelle européenne

- > Convention Européenne des Droits de l'homme, article 14
- > Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 23
- > Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
- > Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion

professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CEE

- > Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- > Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- > 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

### À l'échelle nationale

- > 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° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, articles 6 à 6 quater ;
- > 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> ;
- > Article 121-7 du Code pénal pour les abus de pouvoir (Loi 92-683 du 22 juillet 1992) ;
- > Loi pour l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 ;
- > Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n° 2006-340 du 23 mars 2006 ;
- > Loi relative au harcèlement sexuel n° 2012-954 du 6 août 2012 ;
- > Loi relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n° 2014-873 du 4 août 2014 ;
- > Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
- > Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- > Loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- > Loi relative à la création de la HALDE n°2004-1486 du 30 décembre 2004 ;
- > 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 ;
- > Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- > Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations
- > Code du travail : article L.1132-1 et suivants du code du travail précisent qu'un salarié ne peut être écarté d'un recrutement, d'une formation ou encore être sanctionné ou licencié ou voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires