

Charte de déontologie de l'Ecole Normale de Musique de Paris pour la prévention des violences à caractère sexuel et sexiste et pour la prévention de toute forme de discrimination

Préambule.....	2
I – Violences sexuelles et sexistes : de quoi parle-t-on ?.....	3
1. Définitions : nommer pour savoir et pour prévenir	3
2. Les violences sexuelles et sexistes peuvent concerner tout le monde.....	4
3. Identifier le harcèlement sexuel	4
4. Distinguer le harcèlement sexuel de la séduction.....	5
5. Distinguer le harcèlement sexuel de l'agissement sexiste.....	5
6. Harcèlement sexuel et harcèlement moral.....	6
II- Vie au sein de l'établissement	6
1. Principes d'égalité et de non-discrimination	6
2. Lutte contre les propos et actes racistes	6
3. La question de l'emprise psychologique	7
4. Le corps et ses limites	7
a. Le consentement libre et éclairé	7
b. Interactions physiques	7
c. Le respect de la pudeur	8
d. Les affects (expression des émotions, relation privilégiée avec les professeurs et les camarades...)	8
III- Actions mises en œuvre par l'Ecole	8
1. Mise en place d'une référente harcèlement et d'une commission de déontologie	8
2. Mise en place d'une procédure de signalement.....	9
3. Formation, information et sensibilisation.....	11
4. Communication	11

Préambule

Depuis sa fondation en 1919, l'Ecole Normale de Musique de Paris a acquis une réputation internationale pour l'enseignement musical professionnel. Elle attire de jeunes musiciens et musiciennes venus du monde entier pour suivre un enseignement exigeant auprès de professeurs d'exception.

Au-delà des valeurs d'excellence portées depuis la création de l'établissement, l'Ecole Normale de Musique de Paris souhaite inscrire son enseignement dans une attention au respect des personnes.

Le monde artistique, depuis quelques années, fait l'objet de questionnements sociaux autour de la question des violences sexuelles et sexistes (VSS). Dans ce contexte, la Direction de l'Ecole Normale de Musique de Paris a le souci que chacune et chacun soit respecté et se sente en sécurité au sein de l'établissement.

Cette charte a donc vocation à redéfinir certaines barrières fondamentales qui assurent le bien-être en société et dans l'enseignement. Elle a pour ambition de mobiliser l'ensemble des personnels (corps enseignant et fonctions administratives et techniques) et des étudiants afin de prévenir les VSS, et accompagner au mieux les victimes.

Cette charte permet de recentrer les impératifs pédagogiques pour une éducation et un enseignement artistique sains.

La Direction de l'Ecole s'engage à :

- Tout mettre en œuvre pour faire cesser et punir tout propos ou comportement de violence sexiste et/ou sexuelle au sein de l'Ecole.
- Mettre en place un protocole de signalement structuré, visible et pérenne.
- Entendre la victime, entendre les témoins et entendre la ou les personnes mises en cause.
- Adopter les mesures nécessaires. Selon la gravité des faits, les conséquences pourront aller jusqu'à l'exclusion de l'Ecole pour les étudiants ou au licenciement pour faute grave pour les personnels.

Cette charte est portée à la connaissance des étudiants lors de leur inscription. Cette charte est transmise à tous les professeurs et personnels permanent et non permanent de l'Ecole. Cette charte est également portée à la connaissance des prestataires récurrents en charge d'une prestation au sein de l'établissement.

Au même titre que le règlement intérieur, cette charte s'applique de fait à l'ensemble du personnel, à l'ensemble des étudiants ainsi qu'à l'ensemble des prestataires agissant pour le compte de l'école.

I – Violences sexuelles et sexistes : de quoi parle-t-on ?

1. Définitions : nommer pour savoir et pour prévenir

Il est important de rappeler les définitions des VSS selon la législation française. En voici les sept formes principales :

- **L'agissement sexiste** c'est-à-dire « 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 » (Code du travail, article L. 1142-2-1)
- **L'outrage sexiste** est le fait d'« imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...) » (Code Pénal, article 621-1)
- **L'exhibition sexuelle** désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel. L'exhibition sexuelle doit avoir eu lieu dans un endroit accessible au regard du public et la personne qui s'est exhibée sexuellement doit l'avoir fait volontairement et en toute conscience. (Code Pénal, article 222-32)
- **Le harcèlement sexuel**, c'est-à-dire « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (Code pénal, article 222-33)
 - o « L'infraction est également constituée :
 - 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».
 - o Est également assimilé au harcèlement sexuel « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».
 - o Ces faits sont punis de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amendes notamment lorsque l'infraction est commise « par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait » ou « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ».
- **Le harcèlement environnemental** c'est-à-dire le fait de tenir dans un environnement de travail ou d'études des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel : « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui

deviennent insupportables ». (Jurisprudence : décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017)

- **L'agression sexuelle**, c'est-à-dire « le fait d'imposer à une personne par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte » (Code pénal, article 222-22-2)
 - o L'« atteinte sexuelle » dont il est question est définie par la jurisprudence comme :
 - 1° tout attouchement commis sur la poitrine, les fesses, les cuisses, le sexe
 - 2° un baiser « forcé » ;
 - 3° un contact du sexe de l'agresseur-euse sur toute partie du corps de la victime.
 - o Que l'infraction soit commise « par un ascendant ou par toute personnes ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait » ou « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions » constitue une situation aggravante.

- **Le viol**, c'est-à-dire « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise » (Code pénal, article 222-23). Constitue également un viol, « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis par un majeur sur la personne d'un mineur lorsque la différence d'âge entre le majeur et le mineur est d'au moins 5 ans (Code pénal, article 222-3-1)
 - o Le viol défini à l'article 222-23 est puni de quinze ans de réclusion criminelle. Cette peine est portée à vingt ans lorsque l'infraction est notamment portée « par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait » ou « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ».

2. Les violences sexuelles et sexistes peuvent concerner tout le monde

Les violences sexuelles et sexistes peuvent avoir lieu dans différentes circonstances, par exemple (liste non exhaustive) :

- Entre étudiant / enseignant
- Entre deux étudiants
- Entre deux enseignants
- Entre un salarié et son supérieur
- Le coupable peut être un homme ou une femme
- La victime peut être un homme ou une femme

Au-delà des rapports femme/homme, le harcèlement sexuel ou toute forme de violence sexuelle est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination.

3. Identifier le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel a plusieurs caractéristiques :

- Des pressions graves (l'auteur impose un acte de nature sexuel à une personne)
- Même non répétées : en raison de sa gravité, un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

- Dans un but réel ou apparent : le harcèlement sexuel est constitué combien même la victime refuse de satisfaire la demande.
- D'obtenir un acte de nature sexuelle : ne sont pas uniquement visées les demandes de relations sexuelles. Il peut s'agir de toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel : demandes de caresses, demande de positions suggestives...

Le harcèlement sexuel peut aussi s'apparenter à des propos ou comportements répétés.

Il regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété (au moins deux), insistant et non désiré pour la victime, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes. Il peut s'agir de propos, plaisanteries obscènes ou grivoises, propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste, des regards insistants, des sifflements, des actes sexuels mimés... Il peut également s'agir de situations dans lesquelles la victime subit des remarques sur son physique ou sur sa tenue (« remarque sur un décolleté lors d'une audition), des cadeaux offerts ou des invitations insistantes malgré les refus, des contacts physiques non désirés, des questions ou des propos d'ordre intime...

Le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel. La loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des tiers.

4. Distinguer le harcèlement sexuel de la séduction

La séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement est un rapport de domination.

Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. A l'inverse le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec le harceleur. S'installe alors une situation de domination. Les comportements, propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime.

5. Distinguer le harcèlement sexuel de l'agissement sexiste

L'agissement sexiste dans le monde de l'enseignement peut recouvrir différentes formes :

- Les remarques et blagues sexistes (par exemple raconter des blagues sexistes devant des étudiants ou des collègues qui la ou les mettent mal à l'aise),
- Les incivilités liées au sexe de la personne (par exemple mépriser davantage une personne en raison de son sexe, avoir des jugements ou a priori en raison du sexe de la personne)
- La police des codes sociaux du sexe (par exemple, critiquer un homme parce qu'il n'est pas « viril » ou une femme parce qu'elle n'est pas « féminine »)
- Les interpellations familières (par exemple, interpeler une femme en employant « ma chérie » ou « ma belle »)
- La fausse séduction (faire remarquer à une personne sa tenue, sa coiffure)
- Toute considération sexiste liée à la maternité ou aux charges familiales.

6. Harcèlement sexuel et harcèlement moral

Les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

Le harcèlement moral est inscrit dans le code du Travail et se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

II- Vie au sein de l'établissement

7. Principes d'égalité et de non-discrimination

Le lieu d'enseignement doit être un lieu de confiance, qu'il s'agisse ou non d'un cours particulier. Les portes ne sont jamais fermées à clé, et les étudiants comme les professeurs doivent pouvoir avoir la liberté de sortir de la salle sans difficulté.

Dans cette zone de confiance, il est interdit d'agir de manière liée au sexe d'une personne, dans le but de l'humilier, la dégrader ou porter atteinte à sa dignité. Tous les étudiants, quel que soit leur sexe, ont droit à un traitement équitable.

Les étudiants ont le droit de travailler sur tous les répertoires, sans que leur sexe ne soit un principe de refus. En fonction des capacités de chacun (notamment sur les répertoires lyriques), certaines œuvres peuvent ne pas être adaptées. Les professeurs et étudiants doivent toujours pouvoir librement discuter ces choix, sans qu'un traitement de faveur ou défaveur lié à leur sexe ne soit la motivation d'un refus.

De manière générale, tout acte à caractère discriminant au sein de l'Ecole est strictement interdit et passible de sanctions.

Il est rappelé que la discrimination est un délit qui consiste à traiter défavorablement une personne en s'appuyant sur un motif interdit par la loi à savoir : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité particulière liée à la situation économique, le nom, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la qualité de lanceur d'alerte, la qualité de facilitateur de lanceur d'alerte, la langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), l'ethnie, la nation, la race prétendue, la religion.

8. Lutte contre les propos et actes racistes

L'Ecole Normale de Musique de Paris est résolument tournée vers l'international et l'ouverture et la diversité sont des composantes essentielles de la culture de l'établissement.

Avec plus de 60% des étudiants de nationalité étrangère et un corps professoral rassemblant des artistes de nationalités variées, les étudiants et personnels de l'Ecole peuvent être confrontés à des situations à caractère discriminatoire.

Les actes racistes peuvent se traduire par des violences ou des discriminations à caractère raciste.

Les propos racistes consistent en des paroles, écrits, images qui stigmatisent, humilient ou attisent le racisme.

Ces actes et ces propos sont proscrits au sein de l'Ecole Normale et toute personne estimant avoir fait l'objet de propos ou d'actes racistes et plus largement de tout comportement à caractère discriminant pourra immédiatement saisir la référente harcèlement ou la Commission de déontologie.

9. La question de l'emprise psychologique

L'emprise est une domination intellectuelle et morale sur autrui. Dans le cadre de l'enseignement, elle est souvent caractérisée par la domination intellectuelle du professeur envers ses étudiants.

Sous cette emprise, les étudiants peuvent se retrouver à faire des choix sous contrainte, et donc sans leur total consentement.

L'emprise peut venir de plusieurs intentions, que ce soit par la domination intellectuelle d'autrui ou le respect profond de celui-ci.

L'emprise se caractérise par différentes étapes qui mènent progressivement à la dépendance affective et à la prise de pouvoir du manipulateur sur sa victime. Cela peut être un préalable aux violences sexuelles qui pourront ensuite être interprétées comme consenties, ce qui n'est généralement pas le cas.

Ainsi, il est notamment attendu des professeurs la plus grande vigilance quant à leur comportement vis-à-vis des étudiants, afin que ceux-ci ne se voient pas être dans une position d'emprise.

10. Le corps et ses limites

a. Le consentement libre et éclairé

La pratique artistique impose une proximité physique entre les étudiants ou entre un professeur et ses étudiants.

Afin de prévenir tout risque d'emprise, de mal-être ou de violence à caractère sexuel et sexiste, il est important d'obtenir le consentement de l'autre dès lors qu'une situation génère un contact physique. Ce consentement doit être libre et éclairé.

Le consentement libre signifie que ce consentement n'a pas été obtenu sous la contrainte.

Le consentement éclairé signifie que la personne doit avoir préalablement informé et expliqué l'action, le geste ou le contact physique envisagé.

Si la personne ne donne pas son consentement, le professeur ou l'étudiant devra respecter cette décision.

b. Interactions physiques

L'enseignement artistique place le corps dans une position sociale très particulière. Il est à la fois les limites de l'intégrité de l'artiste, et son instrument de travail. Le toucher est donc un sujet qui peut devenir très ambivalent.

Nous pouvons distinguer deux formes de toucher :

- Le toucher pédagogique, qui peut être une correction de posture, de doigté... qui a pour but l'amélioration du travail artistique en cours (théâtre, chant, instrument...)
- Le toucher artistique, qui est partie intégrante de l'œuvre artistique (comme dans la danse ou le théâtre).

Quel que soit sa nature, et ce même dans le cadre d'accolades ou salutations, le toucher doit toujours respecter l'intégrité physique et morale de toutes les parties concernées et recueillir le consentement libre et éclairé tel que défini ci-dessus.

La discussion reste toujours ouverte, dans la bienveillance et la pédagogie.

c. Le respect de la pudeur

L'établissement et les professeurs doivent veiller à ce que la pudeur de tous les étudiants soit respectée. Ainsi, lors des changements de costume (préparation aux représentations et/ou aux cours), les étudiants doivent avoir un lieu dédié pour que leur pudeur ne soit pas enfreinte.

Tout enseignement qui prévoit ces changements de tenue ou costume doivent aussi avoir un endroit dédié pour, à l'abri des regards d'autrui.

d. Les affects (expression des émotions, relation privilégiée avec les professeurs et les camarades...)

Les étudiants sont très souvent amenés à travailler sur leurs affects et leurs émotions, notamment dans l'interprétation de certaines pièces ou rôles. La discussion autour de ces sujets se doit de toujours respecter les limites encadrées par le programme d'études et de ne jamais pousser les étudiants dans des retranchements ou sujets trop sensibles.

Dans des répertoires comportant des thèmes sexuels ou explicites, le professeur s'assure de garder une position professionnelle, rassurante, et de maintenir une distance suffisante pour que les étudiants restent à l'aise. Ces derniers doivent toujours avoir la liberté d'arrêter, de faire une pause, de questionner et discuter ces œuvres et répertoires.

III- Actions mises en œuvre par l'Ecole

11. Mise en place d'une référente harcèlement et d'une commission de déontologie

L'Ecole Normale de Musique de Paris a mis en place une commission de déontologie constituée :

- de la Directrice de l'établissement, Murielle Hurel
- de la Secrétaire Générale, Marilyn Vauchot
- du Responsable des études, Marc-Antoine Pigeon

Madame Marilyn Vauchot est désignée référente harcèlement.

Que ce soit à l'intérieur de l'établissement ou à l'extérieur de l'établissement, si une personne (étudiant, professeur, autre membre du personnel) est victime ou témoin d'un comportement inapproprié ne respectant pas la charte de déontologie, elle peut adresser un mail à l'adresse mail de la référente : deontologie@enmp.fr.

La personne victime ou témoin d'un comportement inapproprié peut également être reçue, à sa demande, par la référente ou un autre membre de la commission de déontologie.

Tout signalement sera transmis par la référente déontologie à la commission de déontologie de l'École qui effectuera sans délai les investigations nécessaires.

La référente et la commission de déontologie s'engagent à donner systématiquement suite à vos demandes.

La référente et les personnes membres de la commission de déontologie ont vocation à recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes et, le cas échéant, à alerter les autorités compétentes, à accompagner et à protéger les victimes et à traiter les faits signalés.

Il est rappelé que, conformément à l'article 226-13 du code pénal, les acteurs du dispositif de signalement sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité.

La référente, accompagnée le cas échéant des autres membres de la commission :

- Constatera les faits,
- S'entretiendra avec tous les témoins éventuels et l'entourage de la personne mise en cause
- Recevra sans tarder la personne mise en cause pour lui demander sa version des faits.

La direction de l'École statuera dans les plus brefs délais sur les mesures à prendre pour protéger la victime et, selon la gravité des faits, sanctionner la personne mise en cause.

Dans tous les cas, il est important de se confier à une tierce personne, interne ou externe à l'établissement. Il est possible de s'adresser à une personne de confiance qui peut être un membre du corps enseignant ou de l'équipe administrative ou un autre étudiant. Cette personne pourra vous aider à saisir la référente harcèlement ou l'un des membres de la commission de déontologie. L'essentiel est de ne pas rester seul.

12. Mise en place d'une procédure de signalement

L'École Normale de Musique de Paris met en place un dispositif de signalement structuré, pérenne et visible afin de permettre aux victimes présumées et aux témoins de signaler toute situation de violence à caractère sexuel ou sexiste, ainsi que toute forme de discrimination. Ce dispositif vise à assurer une prise en charge rapide, efficace et bienveillante des signalements.

Ce protocole comprend 3 procédures :

- L'écoute et le recueil de signalement
- L'orientation des victimes présumées et témoins vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
- L'orientation vers les autorités compétentes en matière disciplinaire

1. L'écoute et le recueil de signalement

Un dispositif dédié est mis en place pour garantir un accueil bienveillant et confidentiel des victimes présumées et des témoins. Ce dispositif comprend :

- Une adresse électronique dédiée (deontologie@enmp.fr), accessible à tous les membres de la communauté (étudiants, enseignants, personnels administratifs, etc.), permettant d'effectuer un signalement en toute discrétion.

- Un numéro de téléphone réservé aux signalements, joignable à des horaires définis.
- Un formulaire en ligne est mis à votre disposition, sur le site de l'école, pour signaler des faits, sans avoir à révéler votre identité.
- Madame Marilyn Vauchot est la référente harcèlement de l'établissement. Elle est disponible et facilement identifiable pour écouter et soutenir les élèves victimes ou témoins, dans un cadre bienveillant et sécurisé.

L'ensemble des signalements sont traités avec la plus grande confidentialité et dans le respect de la présomption d'innocence. Un accusé de réception est systématiquement adressé à la personne ayant effectué un signalement, sauf en cas d'anonymat.

2. L'orientation des victimes présumées et témoins

Une fois le signalement effectué, une prise en charge adaptée est proposée :

- **Accompagnement psychologique** : les victimes présumées et témoins peuvent être orientés vers des services spécialisés (cellules d'écoute, psychologues partenaires, associations d'aide aux victimes).
- **Conseil juridique** : mise à disposition d'une liste de professionnels du droit spécialisés en matière de violences et discriminations.
- **Assistance sociale** : orientation vers des structures d'accompagnement social en fonction des besoins identifiés.

Ces dispositifs garantissent un soutien approprié et sécurisé à toute personne affectée par une situation de violence ou de discrimination.

3. L'orientation vers les autorités compétentes en matière disciplinaire

Dans le cadre du respect des obligations légales et réglementaires, l'École Normale de Musique de Paris s'engage à traiter les signalements en coopération avec les instances compétentes :

- Transmission des signalements aux instances disciplinaires internes lorsque les faits concernent des membres de l'institution.
- Possibilité d'engager des procédures disciplinaires internes pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'établissement.
- Transmission aux autorités judiciaires si la gravité des faits le justifie, en accord avec la victime présumée sauf en cas d'obligation légale de signalement.

L'École met en place une commission interne de suivi, composée de référents formés aux questions de violences et discriminations, chargée de veiller au bon déroulement des procédures et de garantir leur impartialité.

13. Formation, information et sensibilisation

La formation et la sensibilisation sont des enjeux clés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, car elles permettent de faire évoluer les mentalités et les pratiques de toutes et de tous. L'École Normale de Musique de Paris s'engage dans un plan visant à :

- Former toutes les personnes membres des dispositifs de signalement des violences sexuelles et sexistes
- Former toutes les personnes impliquées dans le traitement disciplinaire de ces situations
- Former les membres du comité de direction
- Sensibiliser les membres du Conseil d'administration
- Former progressivement les personnels enseignants et non-enseignants
- Sensibiliser la communauté des étudiants

La direction de l'établissement reste également à l'écoute de toute initiative en faveur de la prévention, de la sensibilisation et de la lutte contre les VSS qu'elle émane de collectifs étudiants ou de professeurs.

14. Communication

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes figurera dans les documents encadrant la vie de l'École normale de musique de Paris, et notamment dans le règlement intérieur de l'établissement, dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi que dans le livret d'accueil étudiant.

Par ailleurs, la direction de l'École mènera régulièrement des campagnes d'affichage au sein de l'établissement afin de rappeler sa politique en matière de prévention des VSS et les contacts utiles en cas de signalement selon le protocole en vigueur.

La référence à la présente charte sera mentionnée dans tout nouveau contrat de travail (professeurs, autres personnels), dans les conventions des étudiants ainsi que dans les contrats ou convention des personnes venant travailler même très ponctuellement au sein de l'établissement (membres de jurys, personnel technique intermittent...).