



PACTE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES MUSIQUES ACTUELLES EN BRETAGNE

Version
février 2022



MISSION RÉGIONALE

Créé par HF Bretagne en 2017, ce pacte est maintenant porté par la mission régionale de lutte contre les inégalités f/h et les violences sexistes et sexuelles dans le secteur des musiques actuelles en Bretagne.

L'objectif est de changer d'échelle et d'accompagner la généralisation et la structuration au niveau régional de la lutte contre les inégalités femmes-hommes et les violences sexistes et sexuelles, en favorisant la coopération entre les structures, en créant et mutualisant des ressources.

Il a été pensé comme un outil adaptable qui sera mis à jour régulièrement, notamment grâce à vos apports.

N'hésitez pas à contacter la chargée de mission :

Alix Davasse

alix.davasse@lecollectifdesfestivals.org

Cette mission est coordonnée par :



SOMMAIRE

	Page
MODE D'EMPLOI	3
1-POUR UN DIAGNOSTIC DE SA STRUCTURE	4
• Organisation interne et gouvernance	
• Activités de production, diffusion, médiation, formation, accompagnement	
2-POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ DANS SA STRUCTURE	5
• Sensibilisation des équipes	
• Répartition des postes et fonctions : salariés / C.A.	
• Salaires	
• Articulation temps de travail / privé	
• Communication	
3-POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ DANS SES ACTIVITÉS	7
4-POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXUELLES	8
• Diagnostic	
• Actions de prévention et de lutte	

MODE D'EMPLOI

Charte ou pacte ?

A la différence d'une charte qui engage sur sa globalité, ce pacte est un menu d'actions très concrètes à mettre en oeuvre. Un menu, c'est-à-dire la possibilité de choisir entre les actions ! Il a été conçu pour inspirer des démarches plutôt que comme un livre de recettes.

Un pacte, c'est aussi un engagement. Des efforts à faire ensemble. Et c'est pourquoi, pour pouvoir s'enorgueillir d'en être signataire, il faut s'engager sur un nombre minimum d'actions.

Être signataire, ça sert à quoi ?

- À bénéficier de la boîte à outils mise à disposition par la mission de lutte contre les inégalités f/h et les violences sexistes et sexuelles
- À être mis en contact avec les autres structures qui mettent en oeuvre le même type d'actions, notamment par le biais d'un groupe de personnes relais.
- À autoévaluer les évolutions de sa structure dans le domaine de l'égalité
- À bénéficier, chaque année, d'un rendez-vous entre signataires du pacte pour partager des retours d'expériences
- À participer à la mutualisation régionale de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Des points 1 2 3

Pourquoi un minimum de 15 points ?

Evidemment, certaines actions sont plus difficiles à mettre en oeuvre que d'autres. Elles peuvent demander plus ou moins d'engagement ou de moyens. C'est pourquoi nous avons attribué de 1 à 3 points à chaque action. Pour être signataire du pacte, il suffit de vous engager à mettre en oeuvre des actions pour un minimum de 15 points (il n'y a pas de maximum évidemment!).

Quelles actions comptent pour atteindre 15 points ?

Vous pouvez prendre en compte des actions déjà mises en oeuvre ou entreprises, comme celles que vous comptez initier dans l'année.

Concrètement, on fait comment ?

- Intégrez la discussion sur la mise en oeuvre de ce pacte dans le fonctionnement de votre structure : avec l'équipe salariée, les bénévoles, les administrateurs de l'association... selon votre fonctionnement.
- Devenez signataires du Pacte en vous inscrivant à cette adresse :
<https://framaforms.org/signature-du-pacte-pour-legalite-dans-les-musiques-actuelles-1644843254>
- Réalisez un auto-diagnostic des actions déjà mises en oeuvre dans votre structure, et déterminez les actions sur lesquels vous souhaitez vous engager sur l'année pour atteindre au minimum 15 points. Envoyez ces informations à la chargée de mission.
- Choisissez une ou des personnes relais du Pacte dans votre structure et informez la chargée de mission qui l'ajoutera à un groupe discord.

Les personnes relais

Une personne relais par structure signataire du Pacte pourra créer du lien avec les autres structures et la mission régionale.

Elle pourra accéder à un espace d'échange dématérialisé (discord), et participer à une réunion par trimestre afin d'échanger sur l'avancement des structures signataires dans la mise en oeuvre du Pacte.

1-POUR UN DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE SA STRUCTURE

Le diagnostic permet de vérifier (ou non) ses impressions et, s'il est fait régulièrement, d'observer les évolutions des équilibres entre femmes et hommes dans la structure et dans ses activités. Objectiver est la première marche pour prendre conscience. Prendre conscience est la première marche pour agir. Il peut aussi nourrir l'observation régionale faite par HF Bretagne tous les deux ans.

ORGANISATION INTERNE ET GOUVERNANCE

- 3 Compter la répartition femmes-hommes
 - des métiers au sein de la structure (ainsi que la répartition des cadres et non-cadres)
 - des statuts (permanent-es, CDD, intermittent-es, bénévoles, membres du C.A.)
 - des salaires au sein de la structure
 - des formations suivies par les équipes

ACTIVITÉS DE PRODUCTION, DIFFUSION, MÉDIATION, FORMATION, ACCOMPAGNEMENT

Compter et mettre à disposition les chiffres de sa structure sur :

- 3 La répartition femmes / hommes / mixte¹
 - Parmi les responsables artistiques² programmé-es (pour les structures de diffusion),
 - Parmi les responsables artistiques² au catalogue (pour les structures de production) et dans la répartition des concerts vendus
 - Parmi les usager-es des studios de répétition
 - Dans les cours de musique (avec la répartition par instruments)
 - Dans les formations proposées
 - Parmi les intervenant-es (regards extérieurs)
 - Parmi les publics
- 2 La répartition des budgets
 - Budgets de programmation entre responsables artistiques femmes, responsables artistiques hommes et responsables artistiques mixtes
 - Budgets de production et co-production entre projets portés par des femmes, projets portés par des hommes ou projets portés en mixité

¹Mixte

L'indication "mixte" est utilisée dans le cas d'une responsabilité collective ou plurielle de direction artistique, s'il y a un minimum de 30 % des deux sexes. En effet, une règle statistique établit un seuil à hauteur de 33 % à partir duquel un groupe "minoritaire" devient visible. Les résultats sont encourageants à partir de 30 %.

²Responsable artistique

La ou les personnes qui portent le projet artistique : direction artistique, lead, mise en scène...

2-POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ AU SEIN DE SA STRUCTURE

Agir à son échelle est la première marche pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes dans le secteur des musiques actuelles.

ÉLIMINER LES INÉGALITÉS ENTRE SALARIÉS ET SALARIÉES

- 2 Élaborer un plan annuel pour l'égalité professionnelle (pour les équipes de plus de 10 salarié.es) : réduire les écarts de rémunération, faciliter l'accès égal aux métiers et promotions, l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale, prévention des discriminations, actes de violence sexistes ou sexuelles...
- 2 Établir un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes
Exemple : inscrire l'égalité salariale dans les statuts ou dans le règlement intérieur

SENSIBILISER SES ÉQUIPES

- 2 Organiser un groupe de salarié-es référent sur les questions d'égalité (recueil des besoins, propositions, informations, observation...) et assurer des formations dédiées
- 1 Mettre à disposition des salarié-es des informations sur les inégalités femmes / hommes : rapports, site Internet...
- 2 Organiser des formations à l'égalité
- 1 Inviter les membres de l'équipe à participer à des rencontres/tables-rondes sur la question
- 1 Compter et corriger les temps de parole en réunion (A.G., réunions d'équipe)
- 1 Aborder la question de l'égalité au moins une fois par an avec toute l'équipe

MIEUX RÉPARTIR LES POSTES ET LES FONCTIONS : SALARIÉS / C.A.

- 3 Atteindre 33% de femmes ou d'hommes dans chacun des pôles de sa structure (administration, relations publiques, technique) ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle
- 1 Promouvoir l'accès des femmes aux métiers techniques, de programmation et de direction
Exemples : féminiser les offres d'emplois, favoriser la promotion et la mobilité interne...
- 3 Avoir des short lists paritaires pour tous les recrutements
Exemple : rediffuser l'offre d'emploi s'il n'y a pas suffisamment de candidatures de femmes, en annonçant les raisons
- 2 Avoir des jurys paritaires
- 1 Faire paraître les annonces de recrutement dans les annuaires et réseaux de femmes (She said So, Loud'her...) et élargir et diversifier les canaux de diffusion.
- 2 Atteindre la parité femmes / hommes dans la composition du Conseil d'administration ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle

PENSER L'ARTICULATION DU TEMPS DE TRAVAIL / PRIVÉ

- 3 Faciliter l'accès aux gardes d'enfants, transports nocturnes
- 1 Faciliter le télétravail dans le cadre d'un accord
- 2 Étudier formellement les besoins des salarié-es et élaborer une charte des temps : horaires, télétravail, organisation des réunions, mobilités, congés, adéquation objectifs / temps de travail, anticipations, usages des messageries...

ADOPTER UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

- 1 Utiliser l'écriture inclusive¹ dans la communication de sa structure
- 1 Avoir autant de photos et affiches de femmes que d'hommes dans son lieu (pour les écoles de musique notamment)
- 1 Donner un nom de femme à une salle ou une scène
- 1 Éliminer les stéréotypes genrés de ses supports de communication
- 1 Assurer 33 % de femmes (dans les artistes) mis-es en avant sur les supports de communication (une de programme, grandes photos...) et sur le site internet
- 1 Assurer au moins 33% de femmes artistes dans la répartition des interviews d'artistes
- 1 Porter une attention à la répartition des prestataires : photographe, vidéaste, attaché-e de presse...
- 1 Valoriser l'engagement dans le pacte de l'égalité sur les éléments de communication de la structure

¹Écriture inclusive

L'écriture inclusive se fait au travers de différentes formes, permettant de s'adapter aux différents supports et tournures de phrase :

- le point médian : les musicien·nes
- la féminisation des mots : les musiciens et les musiciennes
- les mots épiciens (qui ne portent pas de valeur genrée) : les artistes

3-POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ DANS SES ACTIVITÉS

- 3 Intégrer un axe sur l'égalité au projet d'activité de sa structure : objectifs et moyens attribués
Détailler les actions prévues en fonction des objectifs identifiés et, pour chacune, les moyens humains, financiers et matériels pour les mettre en oeuvre
- 2 Intégrer un axe sur l'égalité au bilan d'activité de sa structure en détaillant ce qui a été mis en place dans la structure pour aller vers plus d'égalité femmes-hommes
- 1 Adhérer à HF Bretagne
- 3 Missionner une personne de la structure pour participer aux actions et réflexions de HF Bretagne
- 2 Faire adhérer 2 structures à HF Bretagne
- 3 Atteindre au moins 33% de femmes responsables artistiques dans la programmation (ou +10% / an) pour les structures de diffusion (salles et festivals)
- 3 Atteindre au moins 33% de femmes responsables artistiques dans son catalogue, pour les structures de production (ou +10% par an)
- 2 Avoir autant de femmes que d'hommes intervenant dans les conférences, actions de médiation
- 3 Atteindre l'égalité dans les moyens financiers accordés aux projets portés par les femmes et par les hommes
- 2 Constituer des jurys et comités de sélection paritaires
- 3 Relancer les appels à projets quand il y a moins de 20% de réponses de femmes.
- 2 Favoriser l'enseignement et la transmission des répertoires créés par des femmes.
- 2 Participer à des actions de compagnonnage, de parrainage de femmes, womentorat
Exemples de Womentorat : Mewem par la FELIN, Shegrows par Shesaid.So, Wah!mentorat par la Fedelima...
- 3 Organiser une ou plusieurs formations techniques et artistiques en non-mixité¹ (réservées aux personnes s'identifiant à la catégorie femmes)
- 2 Mettre en place des activités spécifiques sur les inégalités : événements, communication, médiation...
Exemple : organiser une table ronde ou une conférence
- 1 Proposer un questionnaire à ses publics pour identifier les problématiques d'accès aux activités et concerts
- 3 Proposer des gardes d'enfants pour les équipes accueillies et pour le public
- 2 Augmenter le nombre de toilettes à disposition des femmes

¹Pourquoi la non-mixité ?

Dans le cadre de formations, de stages ou d'ateliers, la non-mixité permet de créer des espaces d'apprentissage où l'expression et le partage d'expériences communes des femmes sont possibles, sans crainte d'être jugées ou de voir se reproduire des situations où les hommes reprennent le pouvoir sur la parole, consciemment ou inconsciemment.

4-POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences sexistes et sexuelles (VSS), loin d'être des faits isolés, s'inscrivent dans un système de domination patriarcale. Dans une logique de prévention et pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles il est nécessaire de prendre en compte l'articulation des rapports de dominations (racisme, sexisme, rapports de classe, homophobie, transphobie, validisme) qui est au coeur de la perpétuation des violences.

Dans le secteur des musiques actuelles, ces violences impactent les carrières professionnelles des femmes et leur participation à des événements musicaux. Lutter contre les VSS est donc indispensable afin de garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes et permettre une transformation des logiques de domination dans le secteur.

REALISER UN DIAGNOSTIC

Afin d'agir efficacement contre les VSS, il est nécessaire de faire un état des lieux, d'évaluer les procédures déjà existantes, d'analyser les risques liés aux VSS et les obstacles que pourraient rencontrer les victimes, pour déterminer un plan d'action en termes de prévention et de traitement des signalements.

- 1 Evaluer les risques en matière de VSS et discriminations dans sa structure, les intégrer au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et proposer des actions de prévention associées
- 1 Recenser et évaluer les actions et procédures mises en œuvre pour lutter contre les VSS en interne et dans ses activités
 - Recenser les actions de prévention
 - Faire un état des lieux des recours qui s'offrent aux équipes en cas de VSS
 - Recenser les documents internes qui abordent le sujet des VSS
- 1 Evaluer la gestion des situations de violences passées lorsqu'il y en a eu portées à la connaissance des responsables et en tirer des pistes d'amélioration
 - Quels facteurs ont permis ces violences ?
 - Comment le cas a-t-il été traité ? quelles conséquences pour la victime ?
 - Qu'est-ce qui a été mal fait, aurait dû être fait différemment ?
 - Quels sont les outils qui ont manqué ?
- 2 Repenser l'aménagement de l'espace : organiser une visite exploratoire du lieu, de ses abords et de ses moyens d'accès ou des ateliers de cartographie sensible avec les festivalier.es ou usager.es du lieu

METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE LUTTE

Liste non-exhaustive d'actions pouvant être engagées :

AU SEIN DE SA STRUCTURE

Afin de pouvoir agir efficacement contre les inégalités et les violences sexistes et sexuelles, il est nécessaire pour les structures qui emploient des salarié·es de se mettre en conformité avec leurs obligations légales : organiser la prévention, prévoir un protocole en cas de signalement, etc.

Le pacte ne se substitue pas à un plan d'action interne de la structure.

- 2 Se former et former ses équipes sur les violences sexistes et sexuelles au travail
Outil : liste d'associations et organismes de formation spécialisés
- 1 Concevoir, rédiger et publiciser un protocole de traitement des signalements adapté à sa structure
La chargée de mission peut relire ce document et vous conseiller
- 2 Créer un groupe de travail dédié dans sa structure
- 3 Construire un plan d'action pour l'égalité intégrant la lutte contre les VSS dans sa structure en impliquant les équipes
- 2 Intégrer la lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination à son programme d'action sur les VSS et l'égalité
- 2 Se former et former ses équipes sur la question du racisme systémique et sur les autres formes de discrimination
- 2 Désigner et former un·e référent·e harcèlement sexuel & agissement sexistes
- 2 Concevoir et publiciser une charte interne interdisant les comportements oppressifs (sexisme, racisme, homophobie, transphobie, validisme) et les violences sexuelles en collaboration avec les équipes
Exemple : la Charte d'Astropolis
- 1 Intégrer l'interdiction des violences sexistes et sexuelles au règlement intérieur
- 1 Informer ses équipes sur les protocoles et actions mises en place par la structure, les ressources mises à disposition, les recours possibles pour les victimes, etc.
- 1 Écrire dans tous les contrats de travail l'interdiction des violences sexistes et sexuelles et les mesures de prévention mises en oeuvre
Prévoir d'élargir à d'autres documents à destination des salarié·es (livret d'accueil, feuilles de route, etc)
- 1 Intégrer la charte de la structure aux feuilles de routes des artistes

DANS SES ACTIVITÉS

- 3 Prévoir un protocole clair et écrit qui explicite la réponse de votre structure en cas de VSS pendant les activités accueillant du public
 - prévoir ce protocole en collaboration entre les acteur·ices présent·es (organisateur·ices, sécurité, structures de prévention, protection civile, etc.).
 - vous assurer que toute personne victime puisse avoir accès à ce dispositif
 - publiciser ce protocole, expliciter ce que les victimes peuvent attendre de votre part et quelles sont les conséquences pour les agresseurs
 - proposer dans la mesure du possible plusieurs voies de signalement (en personne, mail, numéro, formulaire, etc)
- 1 Désigner une (ou plusieurs) personne référente sur chaque évènement chargée de coordonner les actions de prévention, la mise en application du protocole et de faire le lien entre les personnes impliquées
- 1 Prévoir un contrat d'engagement mutuel avec les bénévoles qui mentionne les engagements de la structure pour lutter contre les VSS ainsi que les comportements prohibés

- 2 Faire une charte pour les publics qui interdit les comportements oppressifs (sexistes, racistes...)
- 2 Former les bénévoles sur les violences sexistes et sexuelles et les comportements oppressifs/discriminatoires
- 2 Organiser un « safer space »,
Espace d'accueil, de ressource et d'orientation autour des questions de violences pour les personnes qui le souhaitent, séparé des autres stands de prévention
- 2 Proposer un stand de sensibilisation en lien avec des associations spécialisées
- 1 Avoir un espace surveillé dédié aux femmes pour poser leur verre quand elles sortent (notamment pour fumer)
- 2 Choisir une société de sécurité sensibilisée et prévoir un cahier des charges qui mentionne la lutte contre les VSS, discriminations et comportements oppressifs
- 1 Inclure la question du racisme dans les briefs à destination des agent.es de sécurité : avoir une politique explicite contre toutes les discriminations
- 2 Faire attention aux contenus des textes et spectacles programmés et accompagner le débat public en cas de textes sexistes
- 1 Communiquer contre les comportements oppressifs dans les lieux publics (bars, salles de spectacles, studio de répétition...)
- 2 Inclure les violences sexistes et sexuelles à l'évaluation de ses activités
- 1 Distribuer un dépliant avec les contacts utiles si l'on est victime de VSS
- 1 Communiquer auprès des publics, en amont et pendant l'évènement, sur l'engagement de la structure contre les VSS et sur les actions mises en œuvre.
- 3 Rendre accessible ses communications et outils de prévention des VSS, notamment pour les personnes en situation de handicap

Exemples :

- proposer ses ressources et signalétiques en FALC (facile à lire et à comprendre)
- traduire les éléments de communication vidéo en langue des signes
- adapter les espaces d'accueil des victimes
- rajouter les numéros spécifiques pour les femmes en situation de handicap)

- 2 Proposer des ateliers au public (autour du consentement, autodéfense féministe en non-mixité, etc)
- 2 Organiser des départs groupés du lieu ou de l'évènement
- 1 Prendre la parole sur l'espace scénique afin de rappeler les valeurs du lieu, les comportements prohibés et les protocoles mis en place.
- 3 Mettre en place un numéro d'appel (type "hot line" ou "safe line") pour les témoins ou victimes potentielles
- 1 Créer un plan du lieu indiquant les points de repères "safe" en cas de besoin
- 1 Distribuer un kit à l'entrée de l'évènement sur les actions mises en place par le lieu contre les VSS

Exemples : distribuer un kit avec le carnet avec les numéros en cas de violences, la charte, les protocoles et ressources disponibles sur place, le plan des « safes zones » et donner un bracelet avec le numéro de la "safe line"

- 2 Réaliser une enquête auprès de ses publics afin d'objectiver les VSS et prendre des mesures adaptées

