



PACTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES MUSIQUES ACTUELLES EN NORMANDIE

- 1^{ère} version - mai 2025 -



SOMMAIRE

Introduction	p. 2
Lexique	p. 3
Mode d'emploi	p. 5
1. Pour un diagnostic de la situation de sa structure	p. 7
• Dans son organisation interne et sa gouvernance	p. 7
• Dans ses activités	p. 7
• Dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	p. 7
2. Pour aller vers l'égalité au sein de sa structure	p. 8
• Éliminer les inégalités entre salarié·es	p. 8
• Sensibiliser ses équipes (salarié·es et bénévoles)	p. 8
• Garantir un égal accès aux postes et fonctions	p. 9
• Repenser la gouvernance pour plus d'égalité	p. 9
• Penser l'articulation du temps de travail / privé	p. 9
• Adopter une communication égalitaire	p. 10
3. Pour aller vers l'égalité dans ses activités	p. 10
• Projets d'activités	p. 10
• Programmation	p. 11
• Action culturelle / Accompagnement / Formation	p. 11
• Production	p. 11
• Accès au lieu	p. 11
4. Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles	p. 12
• Agir au sein de sa structure	p. 12
• Agir dans ses activités	p. 12
Contact	p. 14

INTRODUCTION

S'il est indéniable que la prise de conscience collective est en marche, les évolutions en matière d'égalité dans le secteur des musiques actuelles sont trop lentes et les résultats trop fragiles. Pour que l'égalité devienne une réalité et non plus une thématique, un changement de fond est donc indispensable : de la programmation à la juste répartition des moyens alloués en passant par la sécurisation des parcours professionnels et l'organisation interne des structures.

Ainsi, afin d'agir collectivement et individuellement, NORMA et HF+Normandie ont lancé en 2024 une dynamique collective pour élaborer le **PACTE pour l'égalité de genre dans les musiques actuelles en Normandie**.

19 structures (31 professionnel·les) de l'ensemble du territoire se sont engagé·es pour rédiger ensemble cette première version du PACTE :

- **Chauffer dans la Noirceur**
- **Happy Jazz Club**
- **La Fabrik à Sons**
- **Le CEM**
- **Pete the Monkey**
- **SECRATEB - Groupement d'Employeurs Culture**
- **Département de la Manche - Direction de la culture**
- **LE CIRCUIT - Musiques actuelles en Cotentin**
- **Le Tetris / Ouest Park / Ouest Track**
- **Métropole Rouen Normandie**
- **Le Normandy**
- **Festival Magnetik - Intercom Bernay Terres de Normandie**
- **Premier Amour - Cabourg Mon Amour**
- **Carpanorama**
- **TFT Label**
- **Festival DOUCE AMÈRE**
- **Radio Phénix**
- **HF + Normandie**
- **NORMA**

Le PACTE s'adresse à l'ensemble de l'écosystème des musiques actuelles de Normandie : artistes, structures d'accompagnement, de production et de diffusion, festivals, médias de toutes dimensions. C'est un outil collaboratif et solidaire qui doit permettre à chacun·e de s'engager en fonction de ses moyens (humains ou financiers) pour atteindre l'égalité réelle dans le secteur.

Son objectif est d'accompagner la généralisation et la structuration au niveau régional de la lutte contre les inégalités de genre et les violences sexistes et sexuelles, en favorisant la coopération entre les structures, en créant et mutualisant des ressources.

C'est un outil évolutif dont la solidarité et le partage de ressources entre pairs sont les piliers.

Dans le cadre de la coopération interrégionale entre les collectifs du Mouvement HF+ agissant pour l'égalité réelle dans les arts et la culture, ce PACTE a été conçu sur le modèle du « PACTE pour l'égalité de genre dans les musiques actuelles en Bretagne porté par HF+ Bretagne et Stourm ».



LEXIQUE

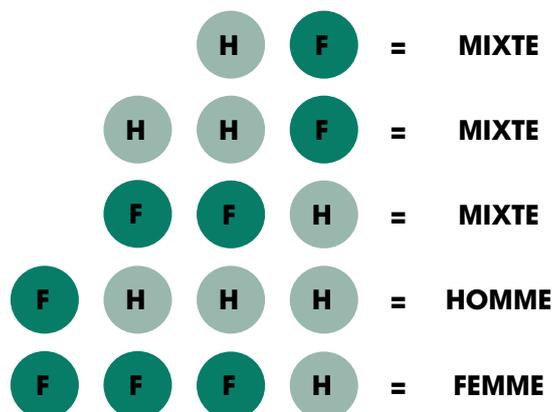
Responsable artistique ?

La ou les personnes qui portent le projet artistique : direction artistique ou lead.

Dans les musiques actuelles, il est rarement possible d'obtenir des données fiables ou détaillées relatives aux artistes impliqué-es dans la direction artistique du projet. Ainsi, les études (dont celles d'HF+ Normandie) se concentrent uniquement sur l'artiste lead du projet. Si l'artiste se produit en son nom (ex : Angèle) il ou elle est automatiquement considéré-e comme lead artistique du projet. Si c'est un groupe qui se produit (en tant qu'entité indissociable) alors la règle des 33% s'applique (voir ci-dessous).

Femme, homme ou mixte ?

L'indication mixte est utilisée dans le cas d'une responsabilité collective ou plurielle, s'il y a un minimum de 33% des deux genres. La règle des 33 % est une règle statistique qui établit un seuil de visibilité d'une minorité. En deçà on considère que cette dernière est INVISIBLE.



Personnes non-binaires ?

Les catégories "femme" et "homme" désignent à la fois des personnes cis et des personnes trans. La catégorie "personnes non-binaires" désigne les personnes qui ne s'identifient ni exclusivement femme, ni exclusivement homme.

Non-mixité ou mixité choisie ?

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 et des personnes non-binaires 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.

Écriture inclusive ?

C'est une écriture qui permet une communication qui n'invisibilise pas les femmes.

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

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

Parité ?

La parité signifie que chaque genre est représenté à égalité dans les institutions.

C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

VSS ou VHSS ?

Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) ou Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS). Le harcèlement étant déjà une violence, ces deux acronymes désignent la même chose. Ce sont des agressions physiques, verbales, psychologiques qui portent atteinte à la dignité et l'autonomie de celles et ceux qui les subissent. Elles sont également des outils de contrôle et d'exclusion des personnes appartenant à des groupes socialement opprimés. Elles sont intersectionnelles, c'est-à-dire qu'elles résultent de - et reproduisent - plusieurs systèmes de domination qui s'articulent et s'alimentent mutuellement. Aucun des groupes subissant les oppressions, discriminations n'est homogène, ils sont chacun traversés par d'autres rapports de dominations.

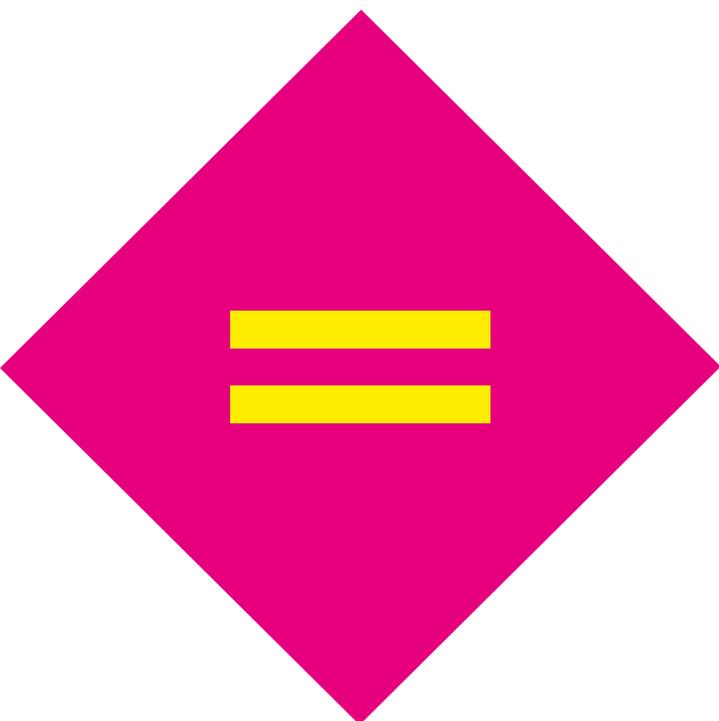
Toute structure qui emploie des salarié-es doit se mettre en conformité avec les obligations légales en matière de lutte contre les VSS et **dans tous les cas, elles sont interdites et punies par la loi.**

Pour en savoir plus sur le cadre légal : hf-normandie.fr

Égaconditionnalité ?

Les femmes et les minorités des genres doivent disposer de moyens équivalents à ceux des hommes pour travailler et/ou développer leurs projets artistiques.

Ce concept est promu par le Haut Conseil à l'Égalité pour assurer la cohérence et l'efficacité des politiques publiques. Il s'agit de conditionner l'attribution des financements publics au respect des principes et pratiques égalitaires entre les genres.



MODE D'EMPLOI

Charte ou PACTE ?

À la différence d'une charte qui engage sur sa globalité, le PACTE est un menu d'actions très concrètes à mettre en œuvre.

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 le valoriser, il faut s'engager sur un nombre minimum d'actions. **Le PACTE est signé pour une année civile.**

L'objectif est de changer d'échelle et d'accompagner la généralisation et la structuration au niveau régional de la lutte contre les inégalités de genre 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 AUX APPORTS des signataires.

Être signataire, ça sert à quoi ?

- À bénéficier de la boîte à outils (ressources) mise à disposition par NORMA et HF+ Normandie.
- À être mis en contact avec les autres structures qui mettent en œuvre le même type d'actions, notamment par le biais d'un groupe de personnes relais.
- À autoévaluer les avancées 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 en intégrant un réseau de professionnel·les engagé·es.

Les conditions

Pour être signataire du PACTE, il faut :

- S'engager à mettre en œuvre des actions totalisant au moins 15 points, selon le système d'attribution prévu par le PACTE (puis attester d'une évolution d'au moins 5 points chaque année).
- Avoir au moins 15% de projets portés par des femmes ou minorités de genre* dans sa programmation ou roster, ou s'engager à les atteindre dans l'année.
- Attester de la mise en œuvre effective d'une ou plusieurs actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles en interne.
- Nommer au moins deux personnes relais dans sa structure (salarié·es et/ou membres de la gouvernance).
- S'engager à compléter chaque début d'année civile le formulaire-bilan signé par la direction/gouvernance de sa structure.

Des points

Pourquoi un minimum de 15 points ?

Évidemment, certaines actions sont plus difficiles à mettre en œuvre que d'autres. Elles peuvent demander plus ou moins d'engagement ou de moyens. C'est pourquoi 1 à 3 points sont attribués à chaque action. Pour être signataire du PACTE, il faut s'engager à mettre en œuvre 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 œuvre ou entreprises, comme celles que vous comptez initier **dans l'année**.

Les personnes relais

Les personnes relais créent du lien avec les autres structures. Elles accèdent à de la ressource, travaillent en réseau et participent à deux réunions par an afin d'échanger sur l'avancement des structures signataires dans la mise en œuvre du PACTE. Leur rôle est à inscrire dans leur fiche de poste avec un temps de travail dédié.

Concrètement, comment faire ?

- Discutez de la mise en œuvre de ce PACTE dans le fonctionnement de votre structure : avec l'équipe salariée, les bénévoles, les administrateur·ices de l'association... selon votre fonctionnement.
Attention : signer le PACTE est un engagement qui concerne le projet global de la structure. Il est important que la direction et/ou la gouvernance portent cette signature, et le suivi des actions mises en œuvre.
- Réalisez un auto-diagnostic des actions déjà mises en œuvre dans votre structure, et déterminez les actions sur lesquelles vous souhaitez vous engager sur l'année pour atteindre un minimum de 15 points.
- Désignez une ou des personnes relais du PACTE dans votre structure (binôme)
- Devenez signataires du PACTE en vous inscrivant via [le formulaire](#).

Et ensuite, comment rester signataire ?

Remplissez le formulaire-bilan* qui vous sera envoyé (à partir de fin 2026) afin de préciser quelles sont ces actions, celui-ci devra être signé par la gouvernance et/ou la direction de votre structure.

Chaque année, il faut réaliser l'objectif de 15 points et s'engager sur des actions supplémentaires (au moins 5 points par an). Si une structure met en place une action innovante, elle s'ajoute à son bilan. Cette action est ensuite intégrée au PACTE comme un item supplémentaire à cocher. Une version augmentée du PACTE est ainsi actualisée chaque année par ses signataires.

A partir de 100 points (220 points au total dans le PACTE) la structure est membre d'honneur du PACTE et s'engage à accompagner les structures en s'impliquant dans la démarche.

* Selon la méthodologie de comptage d'HF+ Normandie et du Mouvement HF+ disponible sur hf-normandie.fr.



1. POUR UN DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE SA STRUCTURE

Le diagnostic permet d'objectiver les inégalités et d'observer les évolutions des équilibres de genre dans la structure et dans ses activités. Compter pour agir, tel est l'objectif de la réalisation régulière d'un diagnostic chiffré.

COMPTER ET METTRE À DISPOSITION LES CHIFFRES DE SA STRUCTURE SUR LA RÉPARTITION FEMMES / HOMMES / PERSONNES NON-BINAIRES / MIXTE DANS SON ORGANISATION INTERNE ET SA GOUVERNANCE

- ❑ ② Compter la répartition des personnes :
 - En fonction des missions au sein de la structure (personnes salariées et bénévoles).
 - Cadres et non-cadres.
 - En fonction des statuts (permanent-es, CDD, intermittent-es, bénévoles, membres du C.A.).
 - En fonction des salaires.
 - En fonction des formations suivies.
 - Par typologie d'emploi (direction, techniques, fonctions supports, enseignements, artistiques etc...).

COMPTER ET METTRE À DISPOSITION LES CHIFFRES DE SA STRUCTURE SUR LA RÉPARTITION FEMMES / HOMMES / PERSONNES NON-BINAIRES / MIXTE

- ❑ ② Compter la répartition des personnes :
 - Parmi les responsables artistiques programmé-es (pour les structures de diffusion) ou au catalogue (pour les structures de production) et dans la répartition des concerts vendus.
 - Parmi les usager-es des studios de répétition.
 - Parmi les artistes sur scène (pour les structures de diffusion).
 - Parmi les technicien-nes (pour les structures de diffusion).
 - Parmi les intervenant-es dans les programmes d'actions culturelles.
 - Dans les cours de musique (avec la répartition par instruments).
 - Dans les intervenant-es des formations.
 - Parmi les intervenant-es pour regards extérieurs.
 - Parmi les publics.
 - Parmi les artistes accueilli-es en résidence.
- ❑ ② Compter la répartition des budgets :
 - De programmation selon les responsables artistiques.
 - De production et co-production selon les porteurs et porteuses de projet.
 - De résidence et d'accompagnement selon le genre des porteurs et porteuses de projet.
 - De transmission et de médiation aux publics selon les artistes associé-es.
 - De formation pour les intervenant-es.

RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX DES PROCÉDURES MISES EN PLACE POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS SA STRUCTURE

Afin d'agir efficacement contre les violences sexistes et sexuelles, il est impératif de réaliser un état des lieux, d'évaluer les procédures déjà existantes, d'analyser les risques et les obstacles que pourraient rencontrer les victimes, pour déterminer un plan d'action en termes de prévention et de traitement des signalements.

- ❑ ② Évaluer 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.

- ❑ ② Recenser et évaluer les actions et procédures mises en œuvre pour lutter contre les VSS et les discriminations 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. (Par exemple: Recours juridique - protocole : faire de l'enquête, faire un signalement).
 - Recenser les documents internes qui abordent le sujet des VSS.
- ❑ ① Évaluer 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. POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ AU SEIN DE SA STRUCTURE

Agir en interne dans sa structure est la première marche pour atteindre l'égalité.

ÉLIMINER LES INÉGALITÉS ENTRE SALARIÉ-ES

- ❑ ③ Élaborer un plan annuel pour l'égalité professionnelle (pour les équipes de plus de 10 salarié-es) : réduire les écarts de rémunération jusqu'à suppression, faciliter l'accès égal aux métiers et promotions, l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale, prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles.
- ❑ ② Établir un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle.
- ❑ ① Inscrire dans la politique salariale la volonté de lutter contre les inégalités entre salarié-es.
- ❑ ② Garantir qu'il n'y aura plus aucune inégalité entre salarié-es liée au genre.
- ❑ ① Conditionner le travail avec les sous-traitant-es et prestataires au respect de vos engagements pour l'égalité (inscriptions des engagements et attentes dans le cahier des charges).
- ❑ ① Aborder la question du bien-être au travail lors de l'entretien annuel avec orientation vers une personne référente ou de confiance.

SENSIBILISER SES ÉQUIPES (SALARIÉES ET BÉNÉVOLES)

- ❑ ② Organiser un groupe de référent-es sur les questions d'égalité (recueil des besoins, propositions, informations, observation...).
- ❑ ① Pour les salarié-es référent-es, ou engagé-es dans la politique d'égalité de la structure : intégrer ces compétences à la fiche de poste et garantir du temps de travail dédié.
- ❑ ① Mettre à disposition des salarié-es des informations sur les questions de genre, la lutte contre les discriminations et oppressions : rapports, sites internet, articles etc...
- ❑ 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 Lister les organismes existants qui luttent pour l'égalité dans le secteur culturel (More women on stage etc.).
- ❑ ① Compter et corriger les temps de parole en réunion (A.G., réunions d'équipe).

- ❶ Organiser au moins une fois par an une réunion d'équipe dédiée aux enjeux d'égalité.
- ❶ Campagne d'affichage d'information et de prévention au sein de la structure dans des points névralgiques (WC/catering événement) qui concerne l'ensemble des personnes impliquées.

GARANTIR UN ÉGAL ACCÈS AUX POSTES ET FONCTIONS AU SEIN DE SES ÉQUIPES SALARIÉES ET BÉNÉVOLES

- ❸ Atteindre au moins 33% de femmes et/ou personnes non-binaires dans chacun des pôles de sa structure (direction, administration, programmation, relations publiques, technique...) ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle.
- ❷ Favoriser la promotion et la mobilité interne des femmes et des personnes non-binaires.
- ❶ Formaliser des critères de recrutement et des grilles d'entretien à partir de critères objectifs, afin d'éviter les biais et discriminations.
- ❷ Rediffuser les offres d'emploi s'il n'y a pas suffisamment de candidatures de femmes ou de personnes non-binaires.
- ❶ Ajouter dans les offres d'emploi une mention sur l'ouverture à une diversité de profils, sur la possibilité de bénéficier d'une formation en interne, et sur l'engagement de non-discrimination de la structure.
- ❸ Avoir des short-lists paritaires notamment pour les postes à responsabilité.
- ❷ Avoir des jurys paritaires.
- ❶ Faire paraître les annonces de recrutement dans les annuaires et réseaux de mixité choisie (She said So, Loud'her...) et élargir et diversifier les canaux de diffusion.

REPENSER LA GOUVERNANCE POUR PLUS D'ÉGALITÉ

- ❶ Assurer au moins 50% de femmes dans la composition du Conseil d'administration ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle.
- ❶ Inscrire la parité du Conseil d'administration dans les statuts.
- ❷ Adopter une gouvernance collégiale afin de réduire les hiérarchies au sein des instances gouvernantes.
- ❶ Intégrer dans les statuts de l'association l'engagement de la structure en faveur de la lutte contre le sexisme et les discriminations.
- ❶ Créer un document d'accueil, accessible à tous·tes, qui précise le fonctionnement des instances de gouvernance, le rôle des administrateur·ices, et les modalités pour s'investir dans la gouvernance.
- ❶ Mettre en place un système de binôme pour intégrer les nouveaux·elles arrivant·es dans les instances de gouvernance.

PENSER L'ARTICULATION DU TEMPS DE TRAVAIL / PRIVÉ

- ❶ Respecter les droits des salarié·es parents (congés parentaux, allaitements, jours enfants malades etc...) et les appliquer en interne.
- ❶ 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, garde d'enfants...
- ❸ Mettre en place une politique interne plus favorable en s'alignant sur les conventions collectives les plus avancées (via des accords collectifs internes).
- ❸ Mettre en place les congés menstruels.

ADOPTER UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

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

3. POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ DANS SES ACTIVITÉS*

*PRODUCTION, DIFFUSION, MÉDIATION, FORMATION, ACCOMPAGNEMENT

PROJET D'ACTIVITÉS

- ❸ 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 œuvre.
- ❷ 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 de genre.
- ❸ Atteindre au moins 33% de femmes et/ou personnes non-binaires responsables artistiques dans la programmation (ou +10% / an) pour les structures de diffusion (salles et festivals) - Le but étant d'atteindre la parité à moyen terme.
- ❸ Atteindre au moins 33% de femmes et/ou personnes non-binaires responsables artistiques dans son catalogue, pour les structures de production (ou +10% / an) - Le but étant d'atteindre la parité à moyen terme.
- ❶ Avoir au moins 50% de femmes et/ou personnes non-binaires intervenant dans les conférences, actions de médiation...
- ❸ Assurer au moins 50% des moyens financiers accordés aux projets portés par des femmes et/ou personnes non-binaires.
- ❷ Constituer des jurys et comités de sélection paritaires.
- ❶ Informer les musiciennes, les techniciennes, de l'existence des dispositifs favorisant l'accompagnement : formations, tremplins, actions culturelles, appels à projets...
- ❷ Relancer les appels à candidatures quand il y a moins de 20% de réponses de femmes.
- ❷ Favoriser l'enseignement et la transmission des répertoires créés par des femmes.
- ❷ Participer à des actions de compagnonnage, de parrainage/marrainage de femmes, womentorat. Exemples : Mewem par la FELIN, Shegrows par Shesaid.So, Wah!mentorat par la Fedelima...
- ❷ Proposer un questionnaire à ses publics pour identifier les problématiques d'accès aux activités et concerts.
- ❶ Adhérer à HF+Normandie pour s'impliquer encore davantage sur les questions d'égalité dans le secteur culturel.

PROGRAMMATION

- ③ Ne pas avoir de soirée avec une programmation 100% masculine.
- ② Proposer des "cartes blanches" à des collectifs de femmes et/ou personnes non binaires, pour leur permettre d'investir le lieu ou l'évènement (le temps d'une soirée, ou sur une scène particulière par exemple).
- ② Mettre en place des activités spécifiques sur la lutte contre le sexisme et les discriminations : évènements, communication, médiation...
- ③ Mettre en place un comité de programmation collective paritaire.
- ① Sensibiliser les structures de production et exprimer clairement la volonté de programmer des projets avec des femmes et personnes non-binaires.
- ③ Informer et proposer des solutions de gardes d'enfant aux artistes ou équipes artistiques accueillies : mise à disposition de matériel adapté, mise en relation avec des professionnel·les...

ACTION CULTURELLE / ACCOMPAGNEMENT / FORMATION

- ③ Atteindre au moins 33% de femmes et/ou personnes non-binaires dans l'accompagnement (ou +10% / an) - Le but étant d'atteindre la parité à moyen terme.
- ② Former les musiciennes à l'action culturelle dans le cadre du développement de leur projet artistique.
- ② Organiser une ou plusieurs formations techniques, artistiques et d'actions culturelles en mixité choisie.
- ① Sensibiliser les intervenant·es des actions culturelles à une participation égalitaire des publics dans la parole, l'espace, les instruments...
- ① Inclure les enjeux d'égalité dans les interventions ou actions proposées.
- ① Affirmer ses engagements en matière d'égalité auprès des structures partenaires engagées dans les projets d'action culturelle (phrase type dans les communications relatives au projet...).

PRODUCTION

- ② Mentionner dans les contrats les engagements de la structure et les engagements attendus des artistes en matière d'égalité.
- ② Faire signer une charte de valeurs aux artistes (pour les structures de production et édition phonographique).

ACCÈS AU LIEU

- ② Proposer des toilettes non-générées (en plus des autres toilettes proposées).
- ② Augmenter le nombre de toilettes assis.
- ② Proposer des solutions alternatives pour les toilettes (urinoires assis, pisse-debout...).
- ① Proposer des produits hygiéniques en libre service et gratuitement.
- ③ Proposer des gardes d'enfants et des conditions et lieux adaptés pour les enfants pour certains évènements proposés.
- ③ Proposer des solutions de déplacements en groupe pour se rendre et quitter le lieu en sécurité (ex. : mise en place d'un dispositif de copiétonnage).

4. POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences sexistes et sexuelles sont particulièrement prégnantes dans le secteur culturel. Elles impactent les carrières professionnelles des femmes ainsi que leur participation à la vie culturelle. Lutter contre les violences est donc un pré-requis pour atteindre l'égalité réelle et permettre une transformation durable du secteur.

AGIR AU SEIN DE SA STRUCTURE

- 2 Désigner et former les responsables de la structure : direction, CA ou autres employeur:ses sur les violences sexistes et sexuelles et leur rôle en tant employeur:ses.
- 2 Désigner et former un·e référent·e VSS.
- 2 Former les salarié·es sur les violences sexistes et sexuelles au travail.
- 2 Sensibiliser ses équipes sur l'inclusivité, le racisme systémique et les discriminations à l'égard des personnes LGBTQIA+ (Par exemple, créer des affichages).
- 1 Concevoir et publiciser une charte interne interdisant les comportements oppressifs (sexisme, racisme, homophobie, transphobie, validisme, grossophobie, âgisme) et les violences sexuelles en collaboration avec les équipes.
- 1 Intégrer la charte de la structure aux feuilles de routes des artistes.
- 3 Concevoir, rédiger et publiciser un protocole de traitement des signalements de violences et discriminations adapté à sa structure qui prenne en compte la diversité des actrices impliqué·es (équipes permanentes, salarié·es temporaires, bénévoles, artistes produit·es ou accompagné·es...).
- 3 Créer un ou des groupes de travail internes dédiés à la lutte contre le sexisme, le racisme, les LGBTQIAphobies.
- 1 Intégrer l'interdiction des violences sexistes et sexuelles et des propos et comportements sexistes, homophobes, transphobes, validistes, grossophobes, âgistes au règlement intérieur.
- 1 Écrire dans tous les contrats de travail l'interdiction des violences sexistes et sexuelles et les mesures de prévention mises en œuvre.
- 1 Mentionner l'interdiction des violences et les mesures mises en œuvre par la structure dans tous les documents de la structure : livrets d'accueil, feuilles de route...
- 1 Mentionner les engagements de la structure en matière de lutte contre les VSS à l'accueil de chaque nouveau·elle salarié·e ou bénévole.
- 1 Faire le bilan au moins une fois par an des actions mises en œuvre pour lutter contre les violences.

AGIR DANS SES ACTIVITÉS

Accueil du public

- 3 Prévoir un protocole de signalement et de traitement des cas de violences commises ou subies par le public accueilli :
 - Fondé sur une politique de lutte contre toutes les violences portée par la direction/gouvernance de la structure.
 - Formalisé par écrit.
 - Communiqué et appliqué à l'ensemble des personnes intervenant dans l'événement.
- 2 Désigner une (ou plusieurs) personne référente sur chaque événement chargée de coordonner les actions de prévention, la mise en application du protocole et de faire le lien entre les personnes impliquées.
- 1 Faire attention aux contenus des textes et spectacles programmés et accompagner le débat public en cas de textes sexistes, racistes, homophobes, transphobes.

- ③ Organiser un espace d'accueil (safe zone), de ressource et d'orientation pour les personnes victimes ou témoins de violences (de toutes sortes).
- ② Faire une charte pour les publics qui interdit les comportements oppressifs (sexistes, racistes...).
- ③ Proposer un stand de sensibilisation en lien avec des associations spécialisées.
- ③ Mettre en place un numéro d'appel (type "safe line") pour les témoins ou victimes potentielles, ou un groupe de personnes identifiables auprès desquelles les victimes peuvent se référer.
- ② Organiser des départs groupés du lieu ou de l'événement.
- ③ Réaliser une enquête auprès de ses publics afin d'objectiver les VSS et prendre des mesures adaptées.
- ③ Proposer des espaces de discussions et de réflexions publics comme des tables rondes ou ateliers où le public est invité à participer, soit par une écoute active, soit par des interventions.
- ③ Réaliser 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.

Communication (à l'attention des professionnel·les et des publics)

- ① Communiquer auprès des publics, en amont et pendant l'évènement, sur l'engagement de la structure contre les VSS, sur les actions mises en œuvre et les personnes auxquelles s'adresser en cas de besoin.
- ① Faire un affichage qui interdit les comportements oppressifs et précise les recours possibles, les personnes à qui s'adresser.
- ① Créer un plan du lieu indiquant les points de repère "safe".
- ② Distribuer un kit de prévention contre les VSS à l'entrée de l'évènement.
- ① Distribuer un dépliant avec les contacts et informations utiles (safe zone, mot-code etc...) pour les victimes ou témoins de VSS.
- ③ Rendre accessibles ses communications et outils de prévention des VSS, notamment pour les personnes en situation de handicap :
 - 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.
 - Ajouter les numéros spécifiques pour les femmes en situation de handicap.
- ② Prendre la parole sur l'espace scénique (ou message pré-enregistré) afin de rappeler les valeurs du lieu et la tolérance zéro à l'égard des comportements prohibés.
- ② Faire un affichage en fond de scène avec des messages de sensibilisation et de prévention des violences.

Relation avec les partenaires et prestataires

- ② Travailler avec des sociétés de sécurité sensibilisées ou formées aux enjeux des VSS et la prise en charge des victimes.
- ① Dans les cahiers des charges à destination des prestataires, mentionner vos engagements et attentes en matière de lutte contre les VSS.

Accueil des bénévoles

- ① Informer les bénévoles sur les outils et protocoles mis en place par la structure pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- 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.
- ③ Former les bénévoles sur les violences sexistes et sexuelles et les comportements oppressifs/discriminatoires.
- ③ Identifier un·e ou plusieurs bénévoles référent·es VSS (formé·es).

Relations avec les artistes

Pour les structures de diffusion (lieux/festivals)

- ❶ Faire signer une charte en annexe ou demander l'ajout d'une clause dans les contrats de cession.
- ❷ Intégrer un avenant ou une clause dans les contrats des artistes programmés afin de prévoir les conditions de rupture de contrat si ces artistes sont accusés de violence.
- ❶ Joindre aux contrats des artistes programmé-es des informations sur les recours et procédures à leur disposition.
- ❶ Faire un affichage qui interdit les comportements oppressifs et précise les recours possibles, les personnes à qui s'adresser.

Pour les structures de production

- ❶ Intégrer les situations des artistes dans son protocole interne de signalement et de prise en charge des situations de violence, notamment dans le cadre de tournées.
- ❷ Intégrer un avenant ou une clause dans les contrats des artistes produit-es pour leur permettre de rompre le contrat s'ils sont victimes de violences dans les lieux où ils sont accueilli-es.
- ❶ Intégrer dans les riders les attentes relatives au bon accueil des artistes, adaptées aux réalités et besoins de femmes et minorités de genre.

CONTACT



HF+ Normandie

Faustine Le Bras / Coordination générale

hfnormandie@gmail.com

hf-normandie.fr



PACTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES MUSIQUES ACTUELLES EN NORMANDIE



HF+ Normandie
hf-normandie.fr



Normandie musiques actuelles - NORMA
norma-asso.fr

