



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



# 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 participer concrètement à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture en Bretagne
- À être mis en contact, via HF Bretagne, avec les autres structures qui mettent en oeuvre le même type d'actions de manière à ce que les obstacles soient déjoués ensemble et que les bonnes idées soient partagées au mieux.
- À auto-évaluer les évolutions de sa structure dans le domaine de l'égalité
- À faire valoir fièrement auprès de ses partenaires, de ses équipes et de ses publics son engagement pour l'égalité entre femmes et hommes en utilisant le logo de HF Bretagne.
- À soutenir l'engagement de HF Bretagne pour l'égalité dans les arts et la culture.

## 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 vérifier par vous-même que vous mettez en oeuvre des actions pour un minimum de 15 points (il n'y a pas de maximum évidemment !). Nulle part ne sera affiché publiquement votre nombre total de points. Aucun classement ne sera fait, sauf par vous-même – si vous le souhaitez – si cela peut vous aider à évaluer votre progression année après année.

### 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.

> Au préalable et sur demande, HF Bretagne peut proposer des ateliers pour mieux expliquer les enjeux et affiner l'argumentaire sur le rôle possible de chacun.e.

- Quand vous aurez repéré les actions que vous menez déjà ou celles que vous souhaitez mettre en oeuvre, envoyez en la liste à HF Bretagne, en précisant si ces actions sont déjà entamées ou si c'est un objectif nouveau pour votre structure.

- HF Bretagne vous mettra en lien avec les autres structures signataires et vous communiquera les ressources en fonction des actions que vous souhaitez entreprendre.

- HF Bretagne vous adressera le logo « signataire du pacte HF Bretagne pour l'égalité entre les femmes et les hommes »

- Chaque année, un rendez-vous entre signataires du pacte permettra d'échanger sur les retours d'expériences

# 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 / mixte<sup>1</sup>
  - Parmi les responsables artistiques<sup>2</sup> programmé-es (pour les structures de diffusion),
  - Parmi les responsables artistiques<sup>2</sup> 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

### **<sup>1</sup>Mixte**

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 %.

### **<sup>2</sup>Responsable 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.*

## 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 les 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 et l'accès des hommes aux métiers des relations publiques et d'administration  
*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...)
- 2  Atteindre la parité femmes / hommes dans la composition du Conseil d'administration ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle

## ÉLIMINER LES INÉGALITÉS SALARIALES

- 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....  
*Des exemples sont disponibles sur*
  - les sites des syndicats : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/accord-egalite-type>
  - le site du ministère du travail et de l'emploi : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle>
- 2  Établir un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes  
*Exemples : inscrire l'égalité salariale dans les statuts ou dans le règlement intérieur*

## 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...

*Quelques exemples :*

- [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/Vie-prof-et-vie-privee-2013.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/Vie-prof-et-vie-privee-2013.pdf)
- <https://www.anact.fr/conciliation-vie-professionnelle-vie-personnelle-les-enjeux>

## ADOPTER UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

- 1  Utiliser l'écriture inclusive<sup>1</sup> 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  
*Se référer au guide du HCE « Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » : [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh\\_guide\\_pratique\\_com\\_sans\\_stereo-\\_vf-\\_2015\\_11\\_05.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_guide_pratique_com_sans_stereo-_vf-_2015_11_05.pdf)*
- 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

### **<sup>1</sup>Écriture inclusive**

L'écriture inclusive se fait au travers de différentes formes, permettant de s'adapter au différents support et tournure de phrase :

- le point médian : les musicien·nes
- la féminisation des mots : les musiciens et les musiciennes
- les mots épiciènes (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 de 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.  
*Ressource : <https://www.presencecompositrices.com/>*
- 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  Créer une ou plusieurs formations techniques et artistiques en non-mixité (réservées aux personnes s'identifiant à la catégorie femmes)
- 2  Organiser des formations non-mixtes 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
- 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 obstacles
- 3  Proposer des gardes d'enfants pour les équipes accueillies et pour le public
- 2  Augmenter le nombre de toilettes à disposition des femmes

# 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 et constituent un instrument de contrôle des hommes (qui les commettent en majorité) sur les femmes (qui en sont les principales victimes). Dans le secteur des musiques actuelles, ces violences impactent notamment 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.

Dans une logique de prévention et pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles il est nécessaire de prendre en compte l'ensemble des oppressions que peuvent subir les victimes de VSS et qui s'alimentent mutuellement : le racisme, le classisme, l'homophobie, la transphobie, le validisme, la grossophobie.

## Mission régionale

Une mission de lutte contre les inégalités f/h et les violences sexistes et sexuelles dans le secteur des musiques actuelles en Bretagne accompagne la mise en œuvre de ce pacte en créant des ressources et favorisant la mutualisation, **n'hésitez pas à contacter la chargée de mission.**

## REALISER UN DIAGNOSTIC

Afin de mettre en œuvre des actions de prévention efficaces il est nécessaire d'évaluer les risques liés aux VSS ainsi que les procédures déjà existantes dans sa structure et ses activités, 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  
*Fiche « Diagnostic et évaluation des risques de VSS dans sa structure »*
- 1  Recenser 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*Pour vous aider : Autodiagnostic-prevention-des-violences-sexistes-et-sexuellesVF.pdf (cnm.fr)*
- 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  Organiser une visite exploratoire du lieu, de ses abords et de ses moyens d'accès



## METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTIONS ET DE LUTTE

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.

### Outils :

- Guide de l'AVFT à destination des employeurs

<https://www.avft.org/2009/11/17/employeurs-un-guide-publie-par-lavft-a-leur-attention/>

- Kit pour agir contre le sexisme

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

- Guide pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

- Guide du Défenseur des Droits sur le harcèlement discriminatoire au travail

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/publications/hors\\_collections/Harcelement\\_discriminatoire\\_au\\_travail\\_DDD\\_2018.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/publications/hors_collections/Harcelement_discriminatoire_au_travail_DDD_2018.pdf)

### Liste non-exhaustive d'actions pouvant être engagées :

#### AU SEIN DE SA 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  
*- Guide du Défenseur des Droits sur le harcèlement discriminatoire au travail [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/publications/hors\\_collections/Harcelement\\_discriminatoire\\_au\\_travail\\_DDD\\_2018.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/publications/hors_collections/Harcelement_discriminatoire_au_travail_DDD_2018.pdf)*
- 2  Désigner et former un-e référent-e harcèlement sexuel & agissement sexistes  
*Outil : liste de structures organisant des formations pour les référent-es*
- 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*  
<https://www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/2021/05/la-charte-de-bonne-conduite-a-astropolis/>
- 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.  
*- affichages, mails, point lors des réunions d'équipes...  
- kit de communication du CNM (<https://cnm.fr/sujet/egalite-femmes-hommes/>)  
- cellule d'écoute à destination des professionnel·les du secteur culturel : Viol / Harcèlement sexuel / Violences sexistes & sexuelles dans la culture ([violences-sexuelles-culture.org](http://violences-sexuelles-culture.org))*
- 1  Écrire dans tous les contrats de travail l'interdiction des violences sexistes et sexuelles et les mesures de prévention mises en œuvre  
*Prévoir d'élargir à d'autres documents à destination des salarié-es (livret d'accueil, feuilles de route, etc)*

## DANS SES ACTIVITÉS

- 3  Prévoir un protocole en cas de VSS pendant les activités accueillant du public en collaboration entre les acteur·ices présent·es (organisateur·ices, sécurité, structures de prévention, protection civile, 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 spécifie les actions mises en place par la structure pour lutter contre les VSS et les interdictions
- 2  Faire une charte pour les publics qui interdit les comportements oppressifs (sexistes, racistes...)

*Exemple : charte Astropolis à destination des publics*

- 2  Former les bénévoles sur les violences sexistes et sexuelles et les comportements oppressifs/discriminatoires
  - 2  Organiser un « safer space », espace d'accueil en mixité choisie
  - 2  Proposer un stand de sensibilisation en lien avec des associations spécialisées
  - 1  Inclure les violences sexistes et sexuelles à l'évaluation de ses activités
  - 2  Choisir une société de sécurité sensibilisée ou avec des femmes et prévoir un cahier des charges qui mentionne la gestion des VSS
- Act right propose des formations à destination des services de sécurité  
- Module de formation Ici c'est cool
- 3  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...)

*Exemples :*

- affiches "Ici, les femmes festoient sereine" du Collectif Féministe contre le viol : <https://cfcv.asso.fr/affiches/>

- mettre des affiches au bar indiquant que les personnes aux comportements sexistes peuvent ne pas être servies

- Affiches de Consentis en libre téléchargement

