



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

Version
2024

STOURM / MISSION RÉGIONALE

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

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 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	5
• Organisation interne et gouvernance	
• Activités de production, diffusion, médiation, formation, accompagnement	
2-POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ DANS SA STRUCTURE	6
• Eliminer les inégalités entre salarié-es	
• Sensibiliser ses équipes	
• Garantir un égal accès aux postes et fonctions	
• Repenser la gouvernance	
• Penser l'articulation des temps travail /privé	
• Adopter une communication égalitaire	
3-POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ DANS SES ACTIVITÉS	8
• Projet d'activité	
• Programmation	
• Action culturelle	
• Production	
• Accès au lieu	
4-POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES SEXUELLES	10
• Réaliser un diagnostic	
• Agir au sein de sa structure	
• Agir dans ses activités	

MODE D'EMPLOI

Charte ou pacte ?

À 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 de genre 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 ?

- Discutez de la mise en oeuvre 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 oeuvre.

- Désignez une ou des personnes relais du Pacte dans votre structure et informez la chargée de mission de Stourm qui l'ajoutera à un groupe discord et une liste mail.

- 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 lesquelles vous souhaitez vous engager sur l'année pour atteindre au minimum 15 points.

- Remplissez le tableau qui vous sera envoyé afin de préciser quelles sont ces actions, celui-ci devra être signé par la gouvernance et/ou la direction de votre structure.

Les conditions

Pour être signataire du Pacte, il faut :

- Tout d'abord mettre en œuvre suffisamment d'actions pour atteindre au moins 15 points
- Attester une progression tous les ans
- Atteindre au moins 20% de femmes dans votre programmation ou dans votre roster, ou vous engager à les atteindre pour l'année à venir
- Attester de la mise en œuvre effective d'une nouvelle action pour lutter contre les VSS en interne dans sa structure tous les ans
- Envoyer le tableau de bilan à chaque début d'année civile
- Nommer au moins 2 personnes relais dans votre structure

Les personnes relais

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

Elle pourra accéder à un espace d'échange dématérialisé (Discord), à une liste mail, et participer à deux réunions en présentiel par an afin d'échanger sur l'avancement des structures signataires dans la mise en œuvre du Pacte.

Le rôle de personne relais est à inscrire dans la fiche de poste de la personne désignée, et donc avec un temps de travail dédié.

Avertissement

Depuis sa création, le Pacte a été pensé et porté par des féministes, qui revendiquent cette position dans leur secteur professionnel. C'est un outil politique, par lequel nous souhaitons contribuer à des changements structurels sur le fonctionnement du secteur des musiques actuelles, pour lutter contre les rapports de domination.

Mais **nous avons conscience que le Pacte peut être l'objet de récupération**. Trop souvent nous constatons des pratiques de "femwashing", c'est-à-dire l'affichage de valeurs égalitaires, voire féministes, dans un souci de communication, d'image, de défense d'intérêts personnels, ou pour occulter des pratiques contraires à ces engagements. Ces pratiques dépolitisent le féminisme, ou plutôt laissent croire à la possibilité d'une lutte pour l'égalité qui puisse se passer du féminisme, c'est-à-dire d'un engagement radical, "intellectuel, social, politique et éthique", pour l'abolition du système patriarcal.

Nous observons donc régulièrement des décalages entre un engagement affiché d'une structure "pour l'égalité" - qui aujourd'hui pourrait s'affirmer contre l'égalité ? - et la violence de situations internes, qu'elles soient inter-personnelles ou à l'échelle de la structure même.

Face aux informations sur de telles situations, le plus souvent tenues secrètes à cause des rapports de domination, nous manquons encore d'outils et de stratégies de défense. Nous sommes conscientes que le Pacte ne répond pas à toutes les situations. N'hésitez pas à nous faire part de vos interrogations pour construire ensemble, victimes, témoins et confident-es, des réponses à la hauteur de l'ampleur du défi.

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 de genre 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

- 2 Compter la répartition femmes / hommes / personnes non-binaires¹
 - des missions au sein de la structure (personnes salariées et bénévoles)
 - 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 la répartition femmes / hommes / personnes non-binaires / mixte²:

- 2 La répartition des personnes
 - Parmi les responsables artistiques³ programmé-es (pour les structures de diffusion),
 - Parmi les responsables artistiques au catalogue (pour les structures de production) et dans la répartition des concerts vendus
 - Parmi les usager-es des studios de répétition
 - 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
- 2 La répartition des budgets
 - de programmation selon les responsables artistiques
 - Budgets de production et co-production selon les porteurs et porteuses de projet
 - Budgets de transmission et médiation aux publics selon les artistes associé-es
 - Budget de formation pour les intervenant-es

¹Personnes non-binaires

Les catégories "femmes" et "hommes" 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.

²Mixte

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 genres. 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 %.

³Responsable 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 de genre dans le secteur des musiques actuelles.

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, 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
- 2 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)

SENSIBILISER SES ÉQUIPES (SALARIÉES ET BÉNÉVOLES)

- 2 Organiser un groupe de référent-es sur les questions d'égalité (recueil des besoins, propositions, informations, observation...) et assurer des formations dédiées
- 1 Pour les salarié-es référent-es, ou engagés 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, contenu multimédia...
- 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 Organiser au moins une fois par an une réunion d'équipe dédiée aux enjeux d'égalité

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

- 3 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
- 2 Favoriser la promotion et la mobilité interne des femmes et des personnes non-binaires...
- 1 Formaliser des critères de recrutement et des grilles d'entretien à partir de critères objectifs, afin d'éviter les biais et discriminations
- 2 Rediffuser les offres d'emploi s'il n'y a pas suffisamment de candidatures de femmes ou personnes non-binaires
- 1 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
- 3 Avoir des short lists paritaires pour tous les recrutements
- 2 Avoir des jurys paritaires
- 1 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

- 3 Assurer au moins 50% de femmes dans la composition du Conseil d'administration ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle
- 2 Inscrire la parité du Conseil d'administration dans les statuts.
- 2 Adopter une gouvernance collégiale afin de réduire les hiérarchies au sein des instances gouvernantes
- 1 Intégrer dans les statuts de l'association l'engagement de la structure en faveur de la lutte contre le sexisme et les discriminations.
- 1 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.
- 1 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

- 1 Faciliter le télétravail dans le cadre d'un accord
- 3 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...

ADOPTER UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

- 1 Utiliser l'écriture inclusive¹ dans la communication de sa structure
- 1 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)
- 1 Donner un nom de femme ou de personne non-binaire à une salle ou une scène
- 1 Éliminer les stéréotypes genrés de ses supports de communication
- 1 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
- 1 Assurer au moins 33% de femmes et personnes non-binaires 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 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 supportx et tournures 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

Parité

La parité est une action qui vise à corriger des discriminations présentes, ou des discriminations passées dont les effets se font encore sentir, en favorisant l'accès aux espaces et ressources des personnes qui appartiennent à des groupes socialement discriminés. La parité n'est pas une fin en soi mais un outil. Parité n'est pas synonyme d'égalité : malgré une égale représentation des femmes et des hommes dans une structure (voire même une présence plus importante de femmes), des violences et discriminations peuvent persister. Atteindre l'égalité demande une transformation plus globale des rapports de domination.

Source : Christine Delphy

3-POUR ALLER VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS SES ACTIVITÉS

PROJET D'ACTIVITÉ

- 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 de genre
- 3 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)
- 3 Atteindre au moins 33% de femmes et/ou personnes non-binaires responsables artistiques dans son catalogue, pour les structures de production (ou +10% par an)
- 1 Avoir au moins 50% de femmes et/ou personnes non-binaires intervenant dans les conférences, actions de médiation...
- 3 Assurer au moins 50% des moyens financiers accordés aux projets portés par des femmes et/ou personnes non-binaires
- 2 Constituer des jurys et comités de sélection paritaires
- 2 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 : Mewem par la FELIN, Shegrows par Shesaid.So, Wahlmentorat par la Fedelima...
- 2 Proposer un questionnaire à ses publics pour identifier les problématiques d'accès aux activités et concerts
- 1 Adhérer à HF+ Bretagne
- 2 Missionner une personne de la structure pour participer aux actions et réflexions de HF+ Bretagne
- 1 Faire adhérer 2 structures à HF+ Bretagne

!Pourquoi 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.

PROGRAMMATION

- 2 Proposer des "cartes blanches" à des collectifs de femmes et/ou personnes non-binaires, pour leur permettre d'investir votre lieu ou votre 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...
- 1 Promouvoir les artistes engagé-es, qui portent un message féministe
- 3 Mettre en place un comité de programmation collective partiaire
- 2 Diversifier les styles programmés, notamment pour les warm'up
- 2 Sensibiliser les structures de production et exprimer clairement la volonté de programmer des projets avec des femmes et personnes non-binaires
- 3 Proposer des gardes d'enfants pour les équipes artistiques accueillies
- 1 Ne pas avoir de soirée avec une programmation 100% masculine

ACTION CULTURELLE

- 1 Informer les musiciennes de l'existence des dispositifs d'actions culturelles
- 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 non mixité
- 1 Sensibiliser les intervenant-es des actions culturelles à une participation égalitaire des publics dans la parole, l'espace, les instruments...

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
- 3 Imposer aux artistes de suivre des sensibilisations ou formations sur les violences sexistes et sexuelles

ACCÈS AU LIEU

- 2 Proposer des toilettes non-genrées
- 2 Augmenter le nombre de toilettes assis
- 2 Proposer des urinoires assis
- 1 Proposer des produits hygiéniques
- 3 Proposer des gardes d'enfants pour le publics pendant les évènements proposés

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 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.

- 2 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
- 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
 - 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 ?
- 3 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

AGIR AU SEIN DE SA STRUCTURE

Afin de pouvoir agir efficacement contre les discriminations 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 [articles L.4121-1 et L.1153-5 du Code du travail] pour garantir la santé et la sécurité au travail des équipes.
- Réagir en cas de dénonciation de faits de violences [article L.1153-5 du Code du travail]: protéger les salarié-es victimes et témoins, mettre en place des mesures conservatoires, mener une enquête interne [Cass. Soc. 29 juin 2011, 09-70.902], sanctionner le mis en cause le cas échéant.

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

- 2 Former les responsables de la structure : direction, CA ou autres employeurs sur les violences sexistes et sexuelles et leur rôle en tant qu'employeur
- 2 Former les salarié-es sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- 2 Former les équipes sur le racisme systémique
- 2 Former ses équipes sur les discriminations à l'égard des personnes LGBTI+
- 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 impliquées (équipes permanentes, salariés temporaires, bénévoles, artistes produit-es ou accompagnés...)
- 2 Créer un ou des groupes de travail internes dédiés à la lutte contre le sexisme, le racisme, les LGBTIphobies
- 2 Désigner et former un-e référent-e VSS
- 1 Concevoir et publiciser une charte interne interdisant les comportements oppressifs (sexisme, racisme, homophobie, transphobie, validisme) et les violences sexuelles en collaboration avec les équipes
- 1 Intégrer l'interdiction des violences sexistes et sexuelles et des propos et comportements sexistes, homophobes, transphobes, validistes 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
- 1 Intégrer la charte de la structure aux feuilles de routes des artistes
- 1 Mentionner l'interdiction des violences et les mesures mises en oeuvre 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
Faire le bilan au moins une fois par an des actions mises en oeuvre 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, 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...)
- 2 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
- 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
- 2 Proposer des ateliers au public (autour du consentement, autodéfense féministe en non-mixité, etc)

Communication

- 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 repères "safe" en cas de besoin
- 2 Distribuer un kit à l'entrée de l'événement sur les actions mises en place par le lieu contre les VSS
- 1 Distribuer un dépliant avec les contacts utiles si l'on est victime de VSS
- 2 Communiquer auprès des publics, en amont et pendant l'événement, 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...
- 3 Rendre accessible 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
 - rajouter les numéros spécifiques pour les femmes en situation de handicap)
- 3 Prendre la parole sur l'espace scénique afin de rappeler les valeurs du lieu, les comportements prohibés et les protocoles mis en place.
- 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

- 3 Former les bénévoles sur les violences sexistes et sexuelles et les comportements oppressifs/discriminatoires
- 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

Relations avec les artistes

Pour les structures de diffusion (lieux/festivals)

- 2 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
- 1 Joindre aux contrats des artistes programmé-es des informations sur les recours et procédures à leur» disposition

Pour les structures de production

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



CONTACTS VSS

Viols Femmes Informations : 0 800 05 95 95

Cellule d'écoute Audiens à destination des acteur-ices de la culture pour être orienté-e vers des psychologues ou une consultation juridique spécialisée : 01 87 20 30 90

L'avft, association de lutte contre les violences faites aux femmes au travail : 01 45 84 24 24

L'inspection du travail : sur le site de la DREETS de votre région afin d'identifier l'inspecteur-ice compétent-e (selon la localisation de votre structure employeuse)
Service de renseignement en droit du travail : 0 806 000 126

Les syndicats de salarié-es peuvent également vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches pour faire valoir vos droits au travail

Création et rédaction : HF+ Bretagne

Actualisation et animation : Stourm

Contributions et relectures du Pacte : groupe des personnes relais des structures signataires du Pacte, groupe de travail de médiation culturelle d'Après Mai et la commission VSS du planning familial 35.

*Le Pacte de l'égalité est en cours de déclinaison pour les arts visuels et les musées.
+ d'informations auprès de HF+ Bretagne*

www.hfplusbretagne.com

www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/egalite-vss