

SOUND SISTERS

pour l'égalité des genres dans
les métiers des musiques actuelles

LA CHARTE

La charte Sound Sisters est l'aboutissement d'un travail collectif de réflexion engagé par une trentaine de participant·e·s, étudiant·e·s, bénévoles, passionné·e·s ou déjà inséré·e·s professionnellement, réuni·e·s pour penser les conditions favorables à une meilleure inclusion des femmes et minorisé·e·s de genre dans les métiers des musiques actuelles.

Cet outil a pour but de communiquer aux structures les principales recommandations et possibilités d'actions des acteur·rice·s culturel·le·s désireux·euses de prévenir, de sensibiliser et de lutter avec détermination contre les discriminations de genre. L'objectif final de cette charte est de continuer à créer et à inventer ensemble des mesures propices à une égalité réelle entre les genres, en y associant un ensemble de propositions concrètes visant à une meilleure inclusion.

POUR VOUS AIDER DANS NOS PRÉCONISATIONS,
RETROUVEZ NOS OUTILS & RESSOURCES SUR

[SOUNDSISTERS.FR](https://soundsisters.fr)





LA CHARTE

pour l'égalité des genres dans les métiers des musiques actuelles

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE GÉNÉRALE DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

- Former un-e référent-e dans chaque structure sur les questions de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, qui s'assure de la bonne formation des personnels à ces sujets.
- Former les personnels de la structure sur les questions de genre et les leviers d'inclusivité et de parité.
- Lors des représentations, avoir une personne ou une équipe formée aux sujets de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, d'homophobie et de transphobie pour faire de la médiation auprès des publics. Former les équipes de sécurité à la prise en charge de ces situations et inclure un-e médiateur-riche pour les accompagner lors des événements.
- Déployer un espace physique et/ou temporel, dans la structure et sur les événements, afin de faire de la prévention sur ces sujets.
- S'accompagner d'un-e référent-e extérieur-e neutre afin de soutenir les victimes dans les démarches si ils souhaitent faire un signalement.
- Intégrer une sensibilisation sur les questions de genre et de sexisme dans les actions culturelles au sein des établissements qui appliquent l'E.A.C. (dispositifs d'Éducation Artistique et Culturelle).

S'ENGAGER ET SE PRÉMUNIR PAR LA GOUVERNANCE

- Concevoir un document rappelant les obligations légales en matière de discriminations sur le lieu de travail (harcèlement, agressions physiques, sexuelles, morales et verbales à caractère homophobe ou transphobe). L'afficher dans les espaces communs, au sein de la structure comme sur les lieux d'exploitation, et le transmettre aux nouveaux-elles employé-e-s lors de la signature d'un contrat afin de garantir l'engagement de l'ensemble des acteur-riche-s de la structure. Rappeler que les agissements sexistes sont punis par la loi.
- Freiner l'évolution de carrière en cas de comportements inappropriés comme le sexisme, le racisme ou l'homophobie (impossibilité d'être éligible à un nouveau poste selon la gravité de la situation et pour une durée déterminée). Retravailler les conventions collectives au sein des structures.

ADOPTER DES PROCÉDURES DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EFFICACES

- Mettre en place des dispositifs d'intervention contre les violences sexistes et sexuelles lors des événements : créer un numéro d'urgence pour les situations de harcèlement et d'agressions sexuelles, ou imposer aux organisateur-trice-s d'événements d'avoir un dispositif de prise en charge immédiate des victimes de violences de tout type. Mettre en avant la présence du dispositif dès l'entrée de l'événement afin de sensibiliser et d'informer l'ensemble du public.
- Créer des espaces safe* dans les lieux d'accueil du public, supervisés par une équipe compétente et formée (psychologues, infirmier-e-s, pompier-e-s, assistant-e-s juridiques).

*un espace dédié à l'accueil et à la ressource spécifique dans l'enceinte du lieu festif complémentaire à l'espace de prévention : l'espace safe permet d'accueillir les personnes exposées à des comportements violents, discriminants et/ou oppressifs, ayant besoin de calme, d'écoute et d'orientation

ET POUR ALLER PLUS LOIN...

Mettre à disposition des protège-gobelets sur les événements • Afficher obligatoirement une sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles durant les événements

NE PLUS INVISIBLES LA DIVERSITÉ

- Adopter une communication plus inclusive à l'intérieur et à l'extérieur de la structure, que ce soit à l'écrit, à l'image ou à l'oral : démasculiniser le langage (fiches de poste, intitulés de formations, etc.), veiller à la diversité des représentations, veiller au respect du temps de parole pour tout-te-s, donner plus de visibilité aux témoignages en lien avec les discriminations de tout type.
- Intégrer le genre dans les rapports financiers et les bilans d'activité : développer des statistiques relatives à la parité et à l'égalité salariale des personnels ; identifier et veiller à rectifier toute inégalité salariale contractuelle ou d'avancement de carrière si elles existent.
- Imposer des quotas pour une parité plurielle dans les programmations artistiques.

ET POUR ALLER PLUS LOIN...

Respecter la parité au sein de toute équipe de travail • Imposer des quotas dans les postes à responsabilité et dans les instances de décision et de direction • Chronométrer le temps de parole dans les réunions, ou avoir un-e modérateur-riche qui s'assure de la distribuer équitablement

FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

- Organiser des temps d'échanges annuels obligatoires avec l'ensemble des équipes au sein de la structure afin de questionner son rapport au travail, d'identifier les besoins de chacun-e, et de sensibiliser aux questions de parité, d'articulation des temps de vie, de parentalité, etc.
- Favoriser la présence d'un syndicat, d'un comité d'entreprise ou tout autre lien avec un organisme d'information et de défense des droits du travail au sein de la structure.

ET POUR ALLER PLUS LOIN...

• Accorder la possibilité aux employé-e-s de prendre un jour de télétravail par mois pour des raisons d'indispositions personnelles • Imposer un système de récupération d'heures dans la structure lorsqu'il y a du travail le soir ou le week-end • Être en mesure de proposer une solution de garderie dans les lieux de diffusion • Lutter contre toutes discriminations liées à la situation parentale, et ce quelque soit le genre. Réaffirmer qu'il est de la responsabilité du/de la gestionnaire de la structure de s'adapter aux situations personnelles des employé-e-s à ce sujet, et non l'inverse : s'appuyer sur [l'accord collectif quant à l'égalité professionnelle dans le spectacle vivant du 3 juillet 2012](#)

INSTAURER PLUS DE FLEXIBILITÉ POUR MIEUX MÉNAGER LES ÉQUIPES

- Prévoir un dispositif de transmission des compétences et des missions entre les personnels d'une structure, afin d'être en mesure de pallier l'absence d'un-e membre de l'équipe, et d'effectuer des remplacements ponctuels, notamment pour faciliter la prise de congés et d'arrêts maladie.
- S'assurer de la qualité des entretiens annuels, et en profiter pour adapter les fiches de postes à la réalité de travail de chacun-e.