

Lutte contre les inégalités f/h  
et les violences sexistes et sexuelles  
dans les musiques actuelles  
en Bretagne



## ***RAPPORT DE SYNTHÈSE***

**Rencontres départementales  
Novembre - Décembre 2021**



### **3 Avant-propos**

### **5 Introduction**

### **9 Identifier les obstacles**

10 De nombreuses résistances

12 Une dilution des responsabilités

13 Une structuration inégalitaire du secteur

15 Un besoin d'état des lieux

15 Une méconnaissance du sujet et des enjeux

16 Un besoin d'être outillé·e pour réagir en cas de violences

18 L'hétérogénéité des actrices

19 Aborder les enjeux d'égalité au niveau de la programmation

20 Un manque de temps et de moyens

### **21 Pistes d'actions**

22 En interne

27 Pour les publics

31 Pour la programmation

33 Les actions à mutualiser

### **34 Conclusion**

### **35 Bibliographie**

### **36 Annexes**

# Avant-propos

Ce rapport présente une synthèse d'échanges entre actrices du secteur des musiques actuelles en Bretagne, portant sur la question des inégalités femmes/hommes et des violences sexistes et sexuelles (VSS). Il s'agira ici de définir rapidement l'approche théorique sur laquelle se fonde la mission régionale, organisatrice des rencontres.

Les "inégalités f/h" et les "violences sexistes et sexuelles" sont des phénomènes sociaux complexes, qui s'inscrivent, à des niveaux différents, dans des rapports de domination structurant nos sociétés occidentales. Afin de produire des changements réels il est nécessaire de faire un pas en arrière afin de considérer, dans une perspective sociologique et féministe, ces rapports de domination.

Nous évoluons dans une société patriarcale, caractérisée par la subordination des femmes aux hommes. Notre organisation sociale repose sur un système de division binaire des individus<sup>1</sup> entre le groupe des femmes et le groupe des hommes<sup>2</sup> et une hiérarchisation entre eux au profit des hommes. Il s'agit d'un "système total qui imprègne et commande l'ensemble des activités humaines, collectives et individuelles"<sup>3</sup>.

Ce système va se concrétiser et se maintenir par des discriminations, des violences, des privations de droits, à l'encontre du groupe des femmes et de toutes les personnes qui ne correspondent pas à l'ordre de genre : cela se traduit par l'oppression systémique des personnes LGBTI+.

Le sexisme est un système de représentations, de discours et de pratiques reposant sur la naturalisation des différences entre femmes et hommes et l'infériorisation des femmes (et par extension de tout ce qui est associé au féminin). Le sexisme c'est tout ce qui va venir donner un sens à la domination et donc rationaliser et légitimer l'oppression des femmes. Le système sexiste se traduit à la fois par des représentations (croyances, valeurs, langage, représentations médiatiques/culturelles, etc), et des pratiques (propos et comportements, violences, discriminations, privation de droits), qui se retrouvent au niveau individuel, social et institutionnel.

---

1 C'est ce qu'on appelle le genre, entendu comme un système de division et de hiérarchisation des individus à travers les catégories femmes et hommes.

2 Les catégories « femmes » et « hommes » sont entendues et mobilisées, tout au long du rapport, comme des groupes sociaux et non pas des catégories biologiques, et comprennent les personnes cis et trans.

3 Delphy C., 2000, « Théories du patriarcat », p. 141, in : Hirata H. et al., dirs, Dictionnaire critique du féminisme, Paris, Presses universitaires de France.

Nous reconnaissons qu'il est essentiel, pour comprendre ce qu'est le sexisme, de comprendre comment il s'articule avec d'autres rapports de domination<sup>1</sup>, d'autres formes d'oppression qui structurent au même titre le secteur des musiques actuelles : le racisme et les rapports de classe (le capitalisme), ainsi que l'homophobie, la transphobie, le validisme. En effet, « si toutes les femmes font bien l'expérience du sexisme, il n'y a pas pour autant d'expérience 'identique' du sexisme, tant les autres rapports de pouvoir qui informent le sexisme modifient ses modalités concrètes d'effectuation, et les vécus des femmes »<sup>2</sup>. La lutte contre le sexisme est donc par nécessité une lutte contre ces oppressions systémiques.

Nous abordons les violences sexistes et sexuelles comme un continuum. C'est un concept développé par Liz Kelly, afin d'insister sur l'étendue et la variété de formes prises par les violences dans la vie des femmes, tout en soulignant le dénominateur commun qui est que ces violences sont dans la majorité des cas commises par des hommes. La plupart des femmes ont été confrontées à de la violence sexuelle au cours de leur vie, et il existe un très grand éventail d'expériences différentes de ces violences. Le concept permet de souligner la continuité entre les différentes formes de violences (à l'opposé d'une échelle de "gravité"), et de souligner leur banalisation : les violences les plus communes sont les plus à même d'être socialement définies comme des comportements acceptables (ce qui est un des piliers de la perpétuation des violences).

Les violences sexuelles sont largement occultées, minimisées, niées, en tant que telles et dans leur fonction politique de maintien du patriarcat. En effet, les violences sexuelles, qu'elles visent des femmes ou non, sont des actes d'oppression patriarcale et raciste, homophobe, transphobe selon les personnes qui les subissent.

Notre positionnement aborde le sexisme comme un système, c'est-à-dire un ensemble de phénomènes sociaux qui forment un tout cohérent, et qui fonctionnent selon des logiques communes. Cette approche induit la nécessité de prêter attention aux interactions entre les différents phénomènes qui constituent ces rapports de domination. Par exemple, pour le secteur des musiques actuelles, entre les violences sexuelles et l'objectification des femmes artistes, entre les violences sexuelles et la répartition genrée des professions, etc.

Il est donc nécessaire d'analyser de manière complexe, critique, et avec une perspective politique (qui reconnaisse l'existence des rapports sociaux de domination) les effets du sexisme dans la sphère des musiques actuelles, afin d'en comprendre les mécanismes et identifier, à notre échelle, des leviers d'action.

---

<sup>1</sup> L'intersectionnalité est une approche méthodologique et politique développée par la Pr Kimberlé Crenshaw afin d'analyser l'intersection des structures de domination de race et de genre et l'expérience spécifique des femmes Noires. Selon Aïda Yanci c'est "un outil dont le but est de mettre en lumière les discriminations cumulées vécues par les personnes multi-minorisées afin de les éradiquer". Il s'inscrit dans l'héritage du Black Feminism et de nombreux autres travaux militants et universitaires.

Pour plus d'informations : [Konbit Afrofem #1 Les grandes théories de la pensée féministe Noire par Jade Almeida | Vidéo et résumé – Mwasi-Collectif \(mwasicollectif.org\)](#)

<sup>2</sup> "Dorlin, Elsa. Sexe, genre et sexualités. Introduction à la théorie féministe. Presses Universitaires de France, 2008"

# Introduction

En septembre 2021, le festival Astropolis, le Collectif des festivals, HF Bretagne, l'Orange Bleue et Supermab lançaient une mission de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les inégalités f/h dans le secteur des musiques actuelles, financée par le Centre national de la musique (CNM), la région Bretagne, la DRAC et la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de la préfecture de Bretagne (DRDFE).

Cette mission se fonde sur la reconnaissance du caractère systémique des rapports de domination dans le secteur des musiques actuelles.

Elle se fixe comme ambition de lutter contre le sexisme dans toutes ses manifestations, avec une attention particulière à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et l'exclusion des femmes de l'espace professionnel et artistique des musiques actuelles.

La mission se fonde aussi sur le constat d'initiatives éparses sur le territoire, qui témoignent de volontés et d'engagements dans la lutte contre le sexisme.

L'objectif est d'accompagner la généralisation et la structuration de la lutte contre les inégalités et les violences sexistes et sexuelles en Bretagne, en s'appuyant sur les initiatives régionales, et l'action collective. Il s'agit de favoriser le lien et l'échange entre structures, la circulation des bonnes pratiques dans le but de créer un effet d'entraînement et de normaliser les actions de lutte contre le sexisme.

Nous insistons sur la nécessité de traiter de manière conjointe la question du sexisme en interne dans les structures (entre salarié·es, bénévoles, artistes, prestataires, etc) et dans le cadre des événements accueillant du public, ainsi que sur la nécessité d'une approche globale sur la question des discriminations dans le secteur des musiques actuelles.

La mission propose de centraliser et créer des outils et ressources, organiser des formations et des espaces d'échange entre structures et de créer du lien au niveau régional et national avec des structures spécialisées dans la lutte contre les violences et discriminations.

La mission s'adresse à l'ensemble des acteurices des musiques actuelles, salarié·es, indépendant·es et bénévoles, et donc à une diversité de structures (festivals, lieux de diffusion et d'accompagnement, labels et bureaux de production, etc).

## • *Les rencontres*

- Le 24 novembre 2021 à La Carène (Brest), dans le Finistère
- Le 25 novembre 2021 à Hydrophone (Lorient) dans le Morbihan
- Le 29 novembre 2021 à La Grande Boutique (Langonnet) en Centre Bretagne/ Morbihan
- Le 30 novembre 2021 à Bonjour Minuit (Saint-Brieuc) dans les Côtes d'Armor
- Le 7 décembre 2021 au Jardin Moderne (Rennes) en Ille-et-Vilaine

Les rencontres départementales s'inscrivent dans la volonté de la mission de répondre aux besoins des actrices du territoire et d'accompagner l'action collective.

## • *Objectifs*

### **1. Créer du réseau entre les structures de musiques actuelles, favoriser les échanges et la mutualisation**

Les rencontres avaient pour objectif de réunir des actrices et structures diversifiées, afin de permettre l'échange et la mise en commun d'expériences, pour passer d'analyses et actions individuelles à une perspective commune, et amorcer la mutualisation des bonnes pratiques.

### **2. Identifier des besoins et des problématiques communes**

Un deuxième objectif était de faire ressortir des problématiques communes à partir des problèmes et besoins soulevés par chacun-e des participant-es. Il s'agissait surtout d'identifier les obstacles soulevés par le passage à l'action.

L'organisation de ces rencontres devait également permettre de nourrir la mission, s'informant à la fois de la complexité des contextes d'action et des besoins identifiés, pour construire l'accompagnement des structures et la création de ressources et outils.

### **3. Déterminer des axes de réflexion et de travail pour des actions communes**

A partir des besoins soulevés, l'enjeu principal de ces rencontres est de permettre aux participant-es de proposer des actions concrètes et/ou des axes de travail communs et/ou des thèmes sur lesquels approfondir une réflexion commune.

## • *Déroulé*

Les rencontres étaient pensées sur un mode participatif afin de faire émerger les besoins et propositions des participant-es, et favoriser l'échange d'expériences.

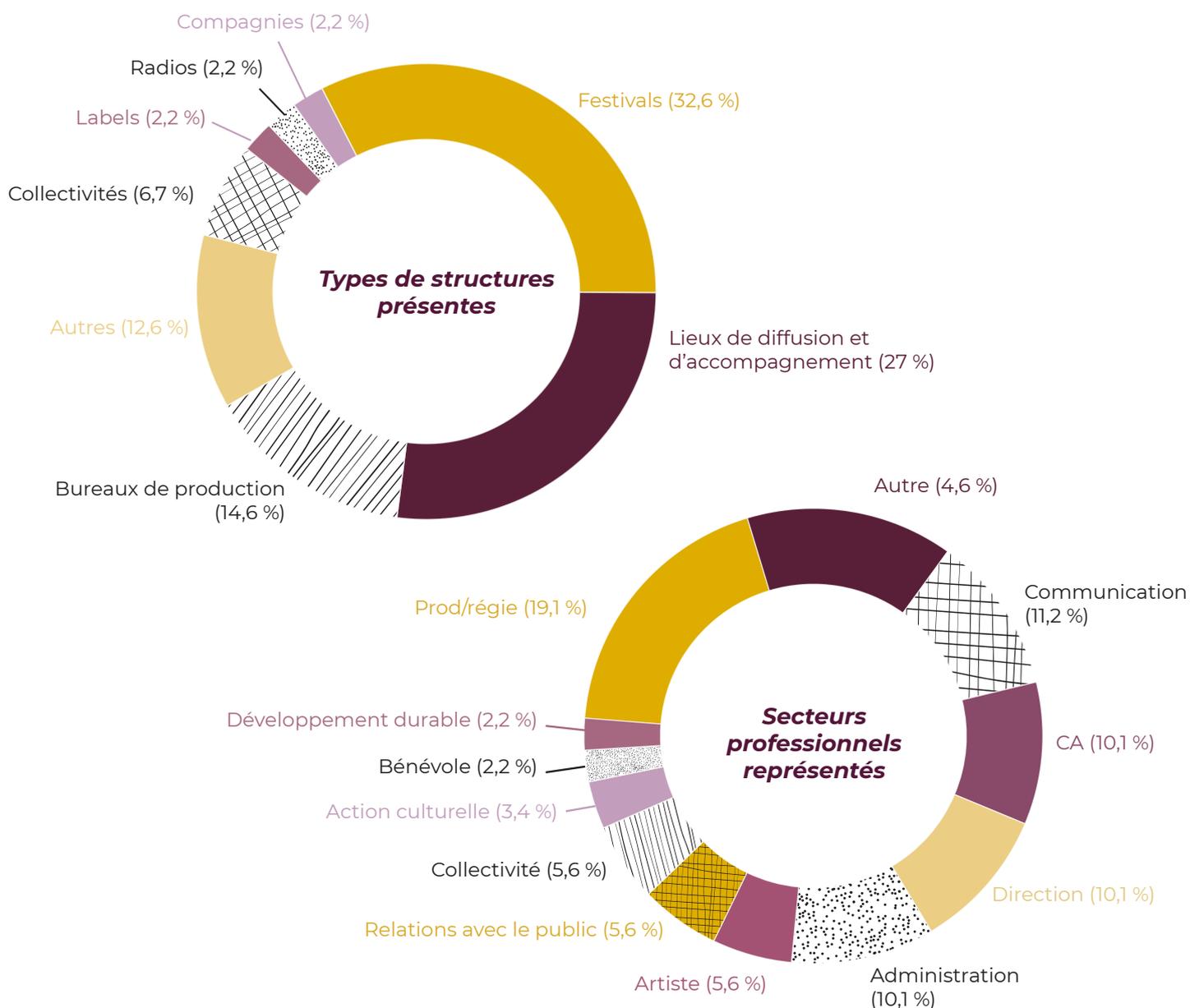
Un premier temps en groupe entier visait à faire émerger les problèmes rencontrés par les personnes présentes. Les participant-es ont chacun-e reçu plusieurs post-it avec pour consigne de répondre, en écrivant une idée par post-it, à la question suivante : *Quels sont les problèmes que vous rencontrez, dans votre activité,*

pour mettre en œuvre des actions de lutte contre les inégalités et les VSS ? Chacun·e était ensuite invité·e à venir présenter ses idées et à coller les post-it sur un paperboard, en les organisant de manière à regrouper les idées par thématiques.

Dans un deuxième temps, les participant·es étaient rassemblé·es en groupes autour de 2 ou 3 thématiques : les inégalités et VSS "en interne", sur les événements et dans l'accueil des publics, et dans la programmation. Pour certaines rencontres 2 groupes travaillaient sur le même thème. Les participant·es ont ensuite mis en commun et échangé sur ces pistes d'action.

## • **Bilan chiffré des rencontres**

89 personnes ont participé aux rencontres, sur 111 personnes inscrites. Elles représentaient 49 structures différentes, principalement des festivals (32,5 %) et des lieux de diffusion (27 %).



## • Quelques constats

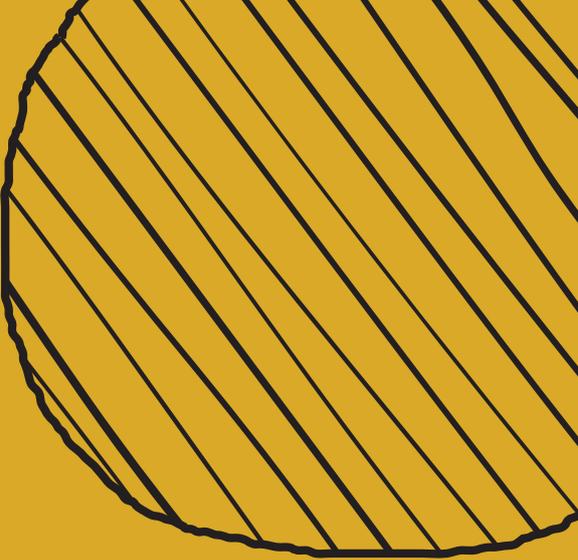
- La majorité des structures présentes étaient des structures fonctionnant avec des salarié·es permanent·es.
- Les deux types de poste portant des obligations légales dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont assez peu représentés : les personnes occupant des postes de direction et les membres de CA représentent chacune 10,1 % des personnes présentes, soit au total 1/5 des participant·es.
- La majorité des personnes présentes étaient salariées, certaines artistes, indépendantes, intermittentes.
- Parmi les domaines professionnels les plus représentés : la production, l'administration, la communication. 5,6% des personnes présentes étaient des artistes, particulièrement représenté·es à Langonnet.
- Une majorité de femmes étaient présentes.

### **QUELQUES CLÉS DE LECTURE**

Ce rapport présente un compte-rendu de ces rencontres départementales. Il fait état de l'analyse que les acteur·ices des musiques actuelles présent·es font du secteur dans lequel iels évoluent. Il ne s'agit donc pas d'une enquête sociologique mais d'un travail qui s'appuie sur des observations empiriques et traduit la réalité des personnes présentes. Elles sont étayées par les analyses et observations des membres du comité de pilotage de la mission, présentes lors des rencontres, ainsi que par des analyses théoriques pour certains des phénomènes décrits.

Ce rapport ne reflète pas un consensus absolu entre participant·es quant aux problématiques et priorités d'action, ni les préconisations de la mission, mais une compilation de témoignages et réflexions, généralisées pour un besoin de synthèse. Il est important de noter que ce contenu reste donc situé et partiel.

Pour agir contre les violences sexistes et sexuelles et les inégalités, il est important d'engager des réflexions de fond, questionner notre positionnement et notre rôle (individuel et en tant que structure) dans la perpétuation du sexisme, se renseigner et se former afin d'agir de manière juste et proposer une réponse à la hauteur de l'enjeu.



# ***Identifier les obstacles***

***Quels sont les problèmes rencontrés par les actrices des musiques actuelles dans la mise en œuvre d'action de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et inégalités ?***



**Avancer dans la lutte contre les inégalités et les violences nécessite de reconnaître les difficultés et les obstacles, afin d'adapter les actions pour mieux les surmonter. Cette première partie présente les obstacles identifiés par les participant·es. Chaque personne présente a pu inscrire sur des post-it les principaux problèmes qu'elle rencontre, une partie d'entre eux ont été retranscrits ici. Pour lire l'intégralité des post-it, se référer à l'annexe n°1.**

## **De nombreuses résistances**

Lors de chacune des rencontres, un grand nombre de participant·es ont fait état de résistances exprimées par des collègues et interlocuteur·ices, résistances identifiées comme un problème récurrent, et un obstacle à l'action contre le sexisme.

Par ailleurs, ces résistances sont souvent vécues, principalement par des femmes, comme des remises en question de leur légitimité, de leur vécu voire une atteinte à leur intégrité.

En effet, au vu des propos rapportés on peut analyser ces résistances comme l'expression et la ratification d'un système sexiste. De plus, les propos et comportements qui caractérisent ces résistances constituent aussi, pour certains, des faits d'agissement sexiste voire de harcèlement sexiste au regard de la loi, même si elles ne sont pas toujours qualifiées comme telles par les participantes.

Ces résistances s'expriment de plusieurs manières :

### **• Des attitudes de minimisation et de déni des VSS**

« Résistances, problèmes pas pris au sérieux, difficulté à mobiliser »  
« Aveuglement sur problème du climat sexiste, de tous les types de violences (minimisation) »  
« Déni, minorisation, scepticisme masculin devant la réalité des faits et la nécessité d'agir »  
« Minimisation du sujet de la proportion de femmes sur scène, difficulté à considérer cette question comme un véritable enjeu »  
« Sujet tabou, risible »  
« Le problème est tourné en dérision, enchaînement de blagues, ou en non-débat »

La minimisation du sexisme et des violences, voire leur négation est un puissant obstacle à leur éradication (si le problème n'existe pas il n'y a pas lieu d'agir).

Plusieurs participantes pointent l'usage de l'humour pour tourner en dérision et décrédibiliser leurs tentatives de dénoncer le sexisme, ce qui constitue en soi un acte sexiste. Faire sentir à une personne que son propos serait ridicule dans le but

de la sanctionner est une des formes que peut prendre le *backlash*<sup>1</sup>. L'humour sexiste est largement utilisé pour asseoir la domination patriarcale en niant la gravité des violences dénoncées et en décrédibilisant les tentatives de transformation de l'ordre établi.

## • Une décrédibilisation des femmes portant des discours féministes<sup>2</sup>

« Le portage, l'initiative des projets et actions laissés aux femmes »  
« Poids qu'on fait peser sur les femmes dans les équipes pour réagir/répondre/témoigner »  
« Légitimité / risques auxquels on s'expose : être perçue comme une femme jeune notamment vis-à-vis des services techniques. Remarques mais impossible de 'remettre en place' car sinon travail pas fait ou mal fait > frustration, impression de devoir être lâche ou de renier mes idées »  
« Si on 'en' parle on se fait remballer »  
« Pas envie (chez moi ou les autres femmes) voire peur d'être considérée comme une 'féministe hystérique' voire une opportuniste »  
« Dévaluation, manque de reconnaissance (compétence, parole, etc) : difficulté à exister, être prise au sérieux »

On observe que les personnes qui portent des discours féministes au sein de leur structures sont en majorité des femmes : ce sont elles qui interpellent sur les propos et attitudes sexistes et demandent que des mesures soient prises pour lutter contre ces oppressions, voire s'engagent pour que des actions voient le jour. On attend d'elles qu'elles interviennent, or intervenir (d'autant plus lorsqu'on est seule à le faire, ou lorsqu'on ne bénéficie pas de soutien) est une mise en difficulté, une prise de risque personnelle et professionnelle, d'autant plus importante pour les femmes.

En effet, les critiques évoquées par des participantes renvoient souvent à des stéréotypes sexistes (« hystérique », « féministe de service »). Elles sont renvoyées à leur statut de femmes, dont la légitimité est constamment questionnée. In fine cela renforce donc leur marginalisation et/ou infériorisation au sein d'un collectif de travail, ce qui constitue un obstacle certain.

Des injonctions contradictoires semblent donc peser sur les femmes quant à l'attitude à adopter. On les incite à prendre la parole pour défendre leur point de vue, tout en ne créant pas les conditions nécessaires pour qu'elles puissent s'exprimer sans craindre d'être stigmatisées ou mises en difficulté.

<sup>1</sup> Mansbridge, J. & Shames, S. L, "Vers une théorie du backlash : la résistance dynamique et le rôle fondamental du pouvoir". Recherches féministes, 25(1), 2012, 151-162

<sup>2</sup> Le féminisme est ici compris, en reprenant une définition de Nicole Claude-Mathieu, à la fois comme des analyses faites par les personnes opprimées par le patriarcat des mécanismes de la domination, et comme des mouvements de lutte contre cette domination patriarcale (et donc contre le système sexiste).

## • **Un manque de prises de position et de politiques volontaristes pour lutter contre le sexisme**

« Application réelle : cas où une politique est adoptée au sein d'une organisation mais où lorsqu'un comportement inadéquat se présente au sein de l'équipe celui-ci n'est ni remis en question, ni inquiété »  
« Parfois plus facile d'engager des actions dans l'accueil du public que d'engager la structure dans l'analyse de mécanismes en interne »  
« Faire que les inégalités f/h deviennent 1/ un enjeu 2/ prioritaire pour la structure »  
« Peut-on agir s'il n'y a pas de volonté de direction de réduire les inégalités ? »  
« Absence de considération de la part de certains collègues masculins et/ou de la direction »  
« Faire comprendre à tous les membres (permanents) d'une équipe que le problème est bien réel »  
« Difficulté de passer de la parole aux actes. »  
« Tout le monde semble d'accord mais les actions concrètes semblent plus complexes à mettre en place. Actions qui passent au second-plan devant les priorités des missions quotidiennes. »

De nombreuses participant·es constatent des obstacles dans le passage à l'action concrète. Ils et elles identifient notamment le manque de positionnement affirmé des dirigeant·es et/ou des responsables légaux (CA dans une association par exemple). Certaines participant·es font face à une absence de volonté voire un refus d'agir concrètement, au-delà du discours. Dans d'autres cas, l'enjeu n'est pas considéré comme prioritaire et laissé de côté.

## **Une dilution des responsabilités**

« Diffusion de la responsabilité lorsque travail en partenariat (salles, structures, institutions) »  
« Renvoi des responsabilités à d'autres (structures de production, de formation...) »  
« Qui a la responsabilité et à qui en parler si je suis témoin (dans le cas de petite structure) »

Certains modes de fonctionnement du secteur des musiques actuelles entraînent de la confusion quant aux responsabilités juridiques. Savoir à qui s'adresser lorsqu'on est témoin ou victime, et savoir quelles sont nos responsabilités sont des enjeux essentiels de la lutte contre les VSS.

La question de la responsabilité dépasse évidemment le cadre légal (et renvoie plutôt au positionnement évoqué précédemment), mais insister sur la responsabilité juridique des employeurs reste indispensable.

# Une structuration inégalitaire du secteur

Certains mécanismes de fonctionnement constitutif du secteur sont aussi des mécanismes d'exclusion, le caractère structurel des inégalités f/h apparaît alors clairement.

Plusieurs mécanismes ont ainsi été identifiés par les participant-es comme constituant des obstacles à une transformation radicale du secteur.

## • **Le problème de l'entre-soi masculin ou l'effet « boys club »<sup>1</sup>**

« Agir sur cas concrets quand vient de personnes connues/interne (dans le milieu structuré par une interconnaissance forte) »

« Difficultés d'action lorsque les auteurs sont des proches »

« Minorité de femmes parmi les tourneurs > difficile de faire partie de la 'famille' »

« 'Copinage' entre personnes du 'métier' rendant difficile le changement et l'affirmation de ses idées »

« L'équipe de foot : musique et pratique amateur sont un milieu d'hommes, on pense d'abord à contacter/'embaucher' des collègues masculins »

L'entre-soi entre personnes dominantes est un des mécanismes qui maintient les rapports de pouvoir au niveau structurel en perpétuant un partage inégal des ressources (symboliques et économiques), selon des règles qui favorisent des groupes dominants.

Dans les témoignages évoqués, l'entre-soi pose deux problèmes principaux. D'une part, il constitue un obstacle à la dénonciation des VSS et à la prise de position face aux agresseurs. D'autre part, il favorise les hommes qui bénéficient de ces réseaux et donc sont un mécanisme de perpétuation des inégalités.

## • **L'exclusion des femmes**

« Difficulté d'accéder au réseau prof (salon, prog, éditeurs...) »

« Femmes doivent prouver deux fois leur valeur > différence de traitement »

« Les process de recrutement qui n'excluent pas »

« La légitimité de la posture dans les métiers où la femme n'est pas représentée »

« Accès en tant que femme à certains circuits de programmation très fermés (aux femmes) »

« Homogénéité des recrutements (on recrute souvent celles et ceux qui nous ressemblent) »

<sup>1</sup> Voir les travaux de Martine Delvaux <https://salons.erudit.org/2017/10/03/le-boys-club/>

« Déséquilibres métiers (programmation technique) »  
« Dans le recrutement du personnel intermittent, difficulté à recruter plus de femmes »  
« Difficulté à trouver du personnel féminin en régie technique = tournée, etc. »

Ces constats sont le pendant de l'entre-soi dénoncé précédemment. Les femmes salariées, indépendantes, artistes font état de difficultés dans l'intégration dans les réseaux professionnels. Beaucoup de facteurs sont mis en cause : le fonctionnement selon des logiques « masculines », des discriminations directes et indirectes au moment du recrutement, une remise en question sous-jacente de la légitimité des femmes, du harcèlement sexuel et/ou moral qui mènent à une auto-exclusion, etc.

Le constat d'une plus faible proportion de femmes dans les métiers techniques est unanime, ce qui traduit également une exclusion et rend plus difficile la féminisation des plateaux<sup>1</sup>.

## • **Des asymétries de pouvoir qui font obstacle à la dénonciation des VSS**

« Les auteurs de vss ont du pouvoir, sont en position dominante > difficile de dénoncer et agir »  
« Comment répondre à une réponse ou attitude paternaliste quand elle est formulée par un homme à la tête d'un poste de pouvoir ? »  
« Si lien de subordination ? Comment réagir ? »

Les inégalités produisent une asymétrie de pouvoir dans le cadre professionnel qui constitue un terreau fertile pour les VSS : il est plus difficile de dénoncer un supérieur hiérarchique qui vous harcèle ou une personne influente du milieu dans lequel vous évoluez. Dans les deux cas, il y a plus à perdre, or la dénonciation des VSS fait généralement l'objet d'un « calcul » coût/avantages par les victimes.

Il est ici utile de rappeler qu'au regard du code pénal, est considéré comme une circonstance aggravante le fait que l'infraction à caractère sexuel (harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, Articles 222-33, 222-27, 222-23 du CP) soit commise par « une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ». Par ailleurs, le droit du travail interdit toutes représailles professionnelles contre les personnes qui dénoncent des faits de violences sexuelles (article L1153-3 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés »).

<sup>1</sup> En 2019, les structures adhérentes de la FEDELIMA comptaient 10,9% de femmes techniciennes seulement.

## Un besoin d'état des lieux

« Quelle est la situation en 2021 ? Les chiffres ? Une étude ? : festivals, discothèque/clubs, bar... Nécessite un outil, une volonté de transparence des structures > Objectif de voir l'évolution après avoir mené des actions »

« État des lieux des comportements »

« Ne pas avoir connaissance des faits > comment libérer la parole ? »

Plusieurs participant·es ont fait état d'un besoin de connaître avec plus de précisions les réalités des violences et des inégalités, à la fois dans le secteur et au sein de leur structure. Cela renvoie à la fois à un manque d'objectivation de l'étendue des violences, et à un manque d'outils pour effectuer des diagnostics internes et des états des lieux.

## Une méconnaissance du sujet et des enjeux

### • Un besoin de sensibilisation et de formation

« Comment sensibiliser toute l'équipe (et pas seulement les volontaires) afin d'avoir un positionnement de structure clair et compris de tous ? »

« Manque de formation »

« Pas de formations »

« Pas d'identification suffisante de ce que sont les agressions sexistes (salariées, bénévoles, membres du CA...) »

« Absence de temps de formation/sensibilisation pour mettre en place des actions concrètes adaptées »

« Toutes les personnes ne sont pas formées et sensibilisées de la même manière : beaucoup de remises en question, de points de vue contradictoires qui empêchent d'avancer sur la lutte contre les VSS »

« Formations : comprendre pourquoi ? comment agir, qui contacter, faut-il accompagner, quels sont nos droits »

« Par quoi on commence ? »

L'absence de mesures de sensibilisation et de formation (approfondie et de qualité) est identifiée de manière récurrente comme un problème par les participant·es aux rencontres.

C'est un besoin transversal, qui concerne toutes les actrices, avec des attentes diverses (selon le type de structure, le nombre de salarié·es, etc)

Il s'agit d'un besoin d'acquérir des connaissances mais aussi des compétences préalables à l'action.

Le manque de formation est notamment perçu comme un facteur explicatif des résistances évoquées précédemment, ou en tout cas comme une solution possible pour lever ces résistances et engager les personnes qui ne se sentent pas concernées.

## • **Des difficultés à trouver des informations et outils**

« Où trouver les ressources, formations, personnes ressources ? »  
« Outils mis en œuvre ? Sensibilisation des équipes et partenaires + prestataires, communication adaptée et recevable pour les publics »  
« Un peu perdue dans les nombreuses informations et 'outils' (diffusion des messages/relai de l'info) »  
« Identifier qui fait quoi dans le secteur à ce sujet (sensation de mille feuilles) et volonté de ne pas faire à la place de ou inventer des choses déjà existantes »

La multiplication des plateformes, la difficulté de juger de la qualité de l'offre proposée conjuguée à un manque de temps et de compétences pour trier les informations constitue une difficulté pour les personnes voulant s'engager sur le sujet (surtout en début de processus).

## • **Des enjeux de communication**

« Comment évoquer les problématiques de violences sans générer de « peur » envers l'environnement qui aborde le sujet > le GHB »  
« La communication qui n'exclut pas, donc plus inclusive, ça s'apprend ? »

La question de la communication, des « bons » messages à relayer, est un objet d'interrogation.

# **Un besoin d'être outillé·e pour réagir en cas de violences**

## • **Comment intervenir lorsqu'on est témoin ?**

« Gestion physique des personnes violentes surtout liée à la consommation d'alcool et drogues »  
« Comment gérer les comportements de personnes alcoolisées »  
« Comment réagir/que faire lorsqu'une personne qui vient d'être victime d'une agression au cours de la soirée où nous sommes vient m'en faire part ? L'agresseur étant un des artistes programmés et bien connu de toute la salle. »  
« Prise en charge des harceleurs > prise de conscience comportements inappropriés »  
« Difficulté de trouver une réponse adaptée à des remarques discriminations sexistes lorsqu'elles ont lieu »

Les participant·es s'interrogent sur l'attitude à adopter vis-à-vis d'une personne

qui fait preuve de sexisme. Ces témoignages englobent des problématiques assez larges, de la réaction à un propos sexiste dont on est témoin dans le cadre du travail à la gestion d'un agresseur potentiellement violent lors d'un événement.

## ● **Comment orienter les victimes ?**

« Formation et confiance dans la prise en charge des personnes victimes »  
« Difficulté à trouver une solution pour accueillir le témoignage des victimes »  
« Prise en charge des victimes »  
« Trouver les compétences pour animer un lieu d'écoute/dialogue/prise en charge /remontée des violences sur le site de notre festival pour le public »

Plusieurs participant.es évoquent ici le manque de compétences nécessaires pour orienter les victimes (trouver les bons mots, rediriger de manière adaptée, etc). Il s'agit à la fois d'un besoin pour les responsables qui pourraient avoir à conduire des enquêtes internes ou pour les personnes amenées à orienter les victimes lors d'évènements, mais c'est plus largement une compétence personnelle que les participant.es souhaiteraient développer.

## ● **Un manque de protocoles effectifs**

« L'absence de réponses adéquates et de protocoles définis »  
« Mettre en visibilité les procédures de signalement, les rendre simple à identifier et à suivre »  
« Comment réagir en tant que responsable de structure face à une plainte ? »  
« En tant qu'organisateur comment s'assurer que le public identifie les personnes responsables auprès de qui venir chercher de l'aide et de l'écoute »  
« Difficultés à savoir quelle forme doit prendre un protocole de signalement et comment le diffuser aux équipes (hors personnel) »  
« Complexité de l'élaboration d'un protocole de recadrage et de sanctions »  
« Création d'un protocole et/ou charte »

Savoir comment réagir nécessite d'avoir conçu un protocole adapté à la structure. Les participant.es rencontrent des difficultés pour formaliser un tel protocole et soulignent leur besoin d'être accompagné.es dans cette démarche.

## Une hétérogénéité des actrices

La variété d'actrices (en termes de statut professionnel, contrats, temps de présence au sein de la structure, etc.) complexifie la mise en œuvre et la coordination d'actions de lutte contre les inégalités et les violences.

- **Une forte proportion de bénévoles et de salarié·es non-permanent·es**

« Question de la sensibilisation autour de certains corps de métiers et équipes en interne, présents de façon temporaire dans l'orga »  
« Les bénévoles : très nombreux au sein de notre organisation > identifier les comportements sexistes, communiquer auprès de ce public »  
« Fest-noz milieu amateur/bénévole »  
« Structure bénévole, manque de temps pour former les membres sur le sujet »  
« Problème pour transmettre les infos à toutes les personnes participant à l'organisation malgré la mise en place d'un protocole réfléchi en amont »

Les structures constituées uniquement de bénévoles rencontrent des difficultés pour lutter contre le sexisme : les obligations du droit du travail ne s'appliquent pas, les bénévoles n'ont pas le même temps à consacrer, les bénévoles peuvent changer régulièrement...

D'autre part, dans les structures (notamment les festivals) qui accueillent beaucoup de bénévoles sur un temps court, à l'occasion de certains événements, avec un renouvellement régulier il est difficile de les former ou de trouver des outils alternatifs.

Plus largement, la diversité des types de postes, de contrats au sein des structures, la forte proportion de salarié·es non-permanent·es, entraîne des difficultés spécifiques pour la formation, la diffusion d'informations, la mise en œuvre de protocoles, etc.

- **La formation des équipes de sécurité : un enjeu important**

« La formation des agents de sécurité qui sont des prestataires et donc non interne à nos structures »  
« Formation des agents de sécurité : ils ne savent pas réagir face à des victimes qui viennent les voir ou des violences dont ils peuvent être témoins »  
« Difficultés à illustrer les VSS auprès d'agents de sécurité dans le cadre d'un brief »

Dans la continuité du point précédent, la sensibilisation et la formation des agent·es de sécurité est un enjeu prioritaire pour les structures, en raison du rôle

central que peuvent jouer ces agent-es dans la lutte contre les VSS. Néanmoins les agent-es ne sont généralement pas sensibilisé-es à ces questions, et leurs conditions de recrutement et de travail rendent difficile leur formation.

## **Aborder les enjeux d'égalité au niveau de la programmation**

En ce qui concerne la programmation, face au constat du manque de représentation des femmes et minorités les participant-es peinent à trouver des réponses.

### ● **Une sous-représentation des femmes**

« Invisibilité des femmes dans le rap et dans le slam »  
« Sous-représentation des femmes sur scène dans la musique (amateur) »  
« Inégalité en matière de programmation des artistes 'féminines' »  
« Présence artistique des femmes sur les plateaux »  
« Manque d'artistes féminines programmées d'autant plus à des rôles n'étant pas chanteuses »  
« Beaucoup de personnes disent qu'il n'y a pas assez de vivier de musiciennes pour les programmer. Comment les visibiliser ? »

### ● **Une difficile remise en question des choix de programmation**

« La question de la programmation : la notion de liberté artistique/direction artistique donnée en réponse. »  
« Comment faire pour avoir une programmation ou des équipes représentatives. Doit-on imposer des quotas ? »  
« Sortir de la seule action de quantité égale entre les artistes H&F comme seule réponse »  
« Convaincre/expliquer aux équipes de programmation qu'on a tous et toutes des biais et donc qu'elles aussi. Pour lutter contre l'idée qu'elles croient programmer en toute impartialité artistique »  
« Que peut-on faire en tant que programmeur ? On a tendance à rejeter la faute sur les bureaux de production et les tourneurs »

Les participant-es témoignent des difficultés à trouver des solutions face au manque de diversité dans la programmation. Les revendications pour une programmation plus féminine se heurtent à divers argumentaires : la « liberté artistique », un refus de programmer des artistes « pour leur genre », l'absence de femmes artistes avec une audience/rentabilité égale à celle d'hommes, etc. Et malgré la volonté de féminiser une programmation, la mise en pratique est parfois difficile (méconnaissance des artistes féminines, faible présence des femmes

dans les propositions des bookers/tourneurs, etc).

En tous les cas, plusieurs problèmes s'entrelacent : d'une part des obstacles à une professionnalisation des femmes musiciennes, une vraie exclusion des artistes femmes des réseaux, une invisibilisation de leurs propositions artistiques dans leur diversité ; et d'autre part des mécanismes de programmation qui perpétuent cette exclusion (de manière souvent inconsciente).

## **Un manque de temps et de moyens (humains et financiers)**

« Le manque de temps pour réfléchir à ces questions »

« Temps : équipe ok sur le principe mais dans les faits pas le temps de mettre en place un protocole > en parler, se coordonner avec les partenaires, préparer signalétiques, travailler en réseau »

« Moyens (humains et financiers) »

« Le manque de moyens (humains et financiers) »

« Manque de moyens et de coordination des actions (la mission régionale arrive à temps !) »

Enfin, comme souvent le manque de moyens humains et financiers est évoqué comme un frein à la mise en œuvre d'actions.



# ***Pistes d'actions***



***Cette partie présente les différentes actions proposées par les participant·es afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les inégalités à différents niveaux, et pour dépasser les obstacles évoqués dans la partie précédente.***

Les participant·es ont été rassemblé·es par groupes afin de travailler sur ces propositions d'actions avec des thématiques différentes : les actions à mettre en œuvre en interne, lors des évènements/à destination des publics et pour agir sur la programmation.

L'objectif était également de faire émerger des pistes de travail communes, et de réfléchir tout particulièrement à des actions pour lesquelles la mutualisation et la mise en commun serait pertinente.

Les actions proposées ne sont pas exhaustives, et ne constituent pas un plan d'action cohérent, nous vous invitons donc à garder une perspective critique.

## ***En interne***

**Il s'agit ici des propositions d'actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein des équipes (saliées et bénévoles), des mesures pour favoriser l'égalité et lutter contre les discriminations dans les structures, ainsi que des mesures qui pourraient être prises au niveau du secteur des musiques actuelles.**

### ***• Former de manière approfondie l'ensemble des équipes***

Le **besoin de formation est revenu à chaque rencontre, comme une priorité et un préalable afin de mettre en place d'autres mesures.** L'action de formation est aussi transversale, puisque pour beaucoup des axes de travail évoqués dans les rencontres, et explicités ci-après, la formation est nécessaire.

Il s'agit en premier lieu de répondre à un **besoin d'acquérir des connaissances, des éléments d'analyse** notamment sur la question des VSS. Cela permet à la fois d'en comprendre les mécanismes pour identifier des leviers et construire son plan d'action sur des bases solides, et de pouvoir développer des argumentaires plus étayés afin d'inciter à la mise en œuvre de ces actions.

La formation est aussi perçue comme un moyen de **créer du consensus dans la structure**, de faire en sorte que les équipes soient sur un pied d'égalité, et par la même occasion de convaincre les personnes réticentes.

Enfin, la formation permet de **monter en compétence**, afin de mettre en place des chartes, protocoles, mais également savoir comment accompagner les victimes, créer des conditions d'écoute et donc de libération de la parole sur les violences.

Au cours des rencontres, l'accent a été mis sur la nécessité de **former l'ensemble des membres de la structure**, et de pouvoir bénéficier de **formations approfondies**, et pas seulement de sensibilisations (plus courtes, qui abordent le sujet de manière superficielle et ne sont pas toujours suffisantes pour se sentir en capacité d'agir).

Il faudrait **former en priorité les équipes permanentes et les membres du CA**, dans leur totalité, mais afin d'avoir une approche globale il paraît nécessaire de prévoir des formations pour les prestataires, les bénévoles, les équipes de sécurité (ce qui pose plus de difficultés).

L'accent a également été mis sur la nécessité de proposer des **formations approfondies pour les personnes nommées référentes harcèlement sexuel (HS)**. Lors de plusieurs rencontres il a par ailleurs été proposé de rendre obligatoire ces formations, ou par exemple de conditionner l'entrée dans certains réseaux (comme le Collectif des festivals) au suivi d'une formation.

Comme évoqué à Rennes, avec l'exemple du Jardin Moderne, il est intéressant d'**inscrire ce processus d'accompagnement et de formation dans le temps long**.

La question du **recyclage** (renouvellement régulier et mise à niveau) de ces formations a également été mise en avant, ainsi que le besoin de connaissances et retour d'expériences pour pouvoir **évaluer la qualité de l'approche et du contenu des formations**.

Si les besoins de formation portaient principalement sur les questions de violences sexistes et sexuelles, certain-es participant-es soulignent également un besoin d'accompagnement plus global de leur structure, sur des questions d'égalité, de lutte contre les discriminations en interne et dans les pratiques, etc.

La formation sur les violences sexistes et sexuelles est un élément central de la prévention de ces violences, prévention qui est une obligation inscrite dans le code du travail. Désormais, le ministère de la Culture conditionne l'octroi de ses subventions à une mise en conformité avec le code du travail<sup>1</sup> sur la prévention des VSS, ainsi que la formation des directions, les encadrants, la DRH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS, et la sensibilisation des équipes<sup>2</sup>.

Les formations ne sont pas les seuls moyens d'acquérir des compétences et de se renforcer (spécialement pour les femmes) : des participantes proposent également d'organiser des ateliers en non-mixité (ateliers d'autodéfense féministe par exemple).

<sup>1</sup> Articles L4121-1, L14121-2, L1153-5 du Code du travail

<sup>2</sup> <https://www.culture.gouv.fr/Presse/Communiqués-de-presse/Presentation-du-plan-de-lutte-contre-les-violences-et-le-harcèlement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant>.

## ● *Réaliser des diagnostics de structure et une évaluation des actions menées*

Pour les participant·es, des diagnostics et évaluations permettraient :

- De **compter et observer** les inégalités dans sa structure.
- De **se fixer des objectifs** et mesurer un avancement.
- De **faire des retours sur actions**, mesurer la pertinence des outils.

En parallèle, bien que l'enjeu soit différent, un diagnostic interne peut permettre de **faire émerger des situations de violences (présentes ou passées)**, des facteurs de risques, des besoins... Il s'agit également d'analyser avec une approche genrée le fonctionnement de la structure et les rapports de domination qui la traversent.

Tout cela nécessitant des outils, méthodologies, indicateurs, etc. Être accompagné·es et/ou mobiliser un regard extérieur peut alors être nécessaire.

## ● *Inscrire les enjeux de lutte contre le sexisme dans le projet de structure*

Les participant·es proposent de commencer par **créer des groupes de travail et formaliser des temps d'échange en interne**, pour l'ensemble de l'équipe, sur les questions de lutte contre les inégalités et les violences, quitte à l'inscrire dans les fiches de poste (en précisant que ce travail sur l'égalité est un élément à part entière du travail quotidien dans la structure).

Dans la continuité avec le point précédent, cette inscription dans le projet de structure nécessite de **réaliser un autodiagnostic et de déterminer des objectifs, des accords sur les buts à atteindre**. Il s'agit par exemple de faire attention aux financements, les rediriger en accord avec la politique, mettre des moyens de production sur l'émergence et l'accompagnement d'artistes femmes ou issues de minorités de genre.

Les participant·es soulignent l'importance d'**être vigilant·es sur l'organisation du travail**, par exemple sur la répartition du bénévolat : ne pas cantonner les femmes aux missions qui leurs sont traditionnellement assignées (accueil, communication, etc).

## ● *Repenser la gouvernance*

En lien avec l'intégration de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations dans le projet de structure, et pour aller plus loin, certain·es participant·es soulignent l'importance d'**interroger la gouvernance de la structure, un levier pour agir contre les rapports de domination en interne**.

Le cadre de fonctionnement de la structure doit être facilitant pour avancer sur ces questions. La gouvernance va de pair avec les valeurs, le projet politique de

la structure, et surtout elle acte les prises de décisions et donc les conditions d'écoute et la prise en compte de la parole.

Cela peut passer par une redéfinition des fiches de poste, de l'organigramme, du temps de travail afin de penser l'accessibilité de toutes.

Dans la même lignée, d'autres participant·es proposent d'**impliquer davantage les équipes bénévoles dans la lutte contre les inégalités**, un bon levier pour faire avancer les choses.

Pour cela, les participant·es soulignent le **besoin d'expérimenter, de bénéficier d'outils extérieurs et éventuellement d'accompagnement**.

### ● *Rédiger et diffuser une charte interne*

La **rédaction et diffusion d'une charte en interne est identifiée comme une action prioritaire**. Elle permet d'établir les valeurs et positions de la structure, ses engagements, etc.

Elle serait ensuite jointe à tous les documents professionnels, communiquée en interne mais également aux prestataires et artistes (contrats de travail, contrat de cession, feuilles de routes...)

Se pose la question de la rédaction de cette charte de manière collective au sein des structures, et potentiellement entre structures. L'idée a été évoquée de partir d'une base commune, ainsi que d'organiser des ateliers (ou "formations action") afin d'être accompagné·es dans la réflexion et l'écriture de cette charte.

### ● *Concevoir et mettre en œuvre un protocole interne*

La nécessité d'un **protocole de traitement des signalements clair et défini** auquel se référer en cas de situation de violence ou de suspicion d'une situation est un autre axe essentiel soulevé par les participant·es.

Dans le cadre de sa rédaction, la formation et l'accompagnement par une structure extérieure peut s'avérer nécessaire.

Une fois le protocole rédigé, il est nécessaire de le communiquer en interne, en lien avec les engagements de la structure et le contact des ressources extérieures.

La mise en œuvre d'un protocole de signalement et de traitement des plaintes rentre également dans les obligations du Code du travail et fait partie des exigences du Centre national de la musique et du ministère de la Culture. Ce dernier demande de « créer un dispositif interne de signalement et de traiter systématiquement chaque signalement ».

## • *Identifier, former et mettre en réseau des personnes référentes*

Dans la continuité de la création d'un protocole, **il est nécessaire d'identifier les rôles au sein de la structure** : Qui recueille la parole ? Qui prend une décision sur la gestion de l'agresseur ? Qui en est responsable légalement ? Séparer ces rôles permet d'éviter les conflits d'intérêt.

Les participant·es proposent d'identifier **plusieurs référent·es** dans les structures. L'idée a été avancée de désigner des référent·es par pôle d'activité (technique, administration).

Les participant·es proposent également d'**organiser des rencontres entre les référent·es, et de mutualiser leurs formations.**

La désignation d'un·e référent·e harcèlement sexuel est rendue obligatoire par le Code du travail dans les structures disposant d'un CSE.

## • *Organiser des temps de rencontre et d'échange entre structures*

Plusieurs participant·es soulignent l'intérêt d'**organiser régulièrement des rencontres, des temps de réflexions et d'échanges** entre structures et personnes impliquées dans la lutte contre le sexisme.

## • *Agir pour lever des obstacles que peuvent rencontrer les femmes dans leur parcours professionnel*

Des participant·es ont proposé différentes actions pour **permettre aux femmes de surmonter certains obstacles rencontrés** au cours de leur carrière professionnelle :

- L'organisation de "**points parcours**" et de **formations** à destination des professionnelles pour monter en compétences.
- La **création de guides ou fiches-métier** sur le modèle de celles réalisées par la Commission paritaire nationale emploi formation spectacle vivant (CPNEFSV) qui recensent les différentes professions, proposent des fiches de postes et indiquent les évolutions de carrière possibles. En effet, les participantes, également professionnelles (salariées ou indépendantes) dans le secteur des musiques actuelles indiquent que le flou dans les postes et leur évolution, dans un secteur assez peu institutionnalisé comme celui des musiques actuelles, favorise le poids des réseaux dans les évolutions de carrière,

ce qui joue généralement au détriment des femmes. Des participant·es soulignent également que les femmes peuvent occuper des postes ne correspondant pas à leurs compétences, qu'elles sous-estiment (biais genrés), ce que le manque de clarté dans la définition des postes accentue. Le guide des professions proposé par le CPNEFSV vise à unifier la description et la « valeur » des professions au niveau du secteur (il spécifie également les conditions d'exercice de la profession, les risques spécifiques qui y sont associés, etc). Il permet de favoriser la transparence et diminuer le risque de discriminations, une idée à reproduire.

- Une autre difficulté rencontrée par certaines participantes, professionnelles indépendantes : se rendre dans les **salons professionnels** nationaux, de grands rassemblement conçus sur des modèles de concurrence « virile », et au cours desquels elles font régulièrement l'objet de propos et comportements sexistes. Elles évoquent plusieurs idées : organiser des binômes de professionnelles pour ne pas se rendre seule aux événements, et même organiser des événements professionnels à plus petite échelle (par exemple au niveau régional), avec des logiques différentes.
- Enfin, la **non-mixité** est une pratique qui peut apporter de nombreuses réponses pour les professionnelles.

## ● *Mettre en œuvre des contraintes pour les financements, conditionner des subventions*

Plusieurs participant·es estiment que le **conditionnement des financements** à la mise en œuvre d'actions pour l'égalité est un levier nécessaire afin d'inciter les responsables de structures à agir contre les VSS et les discriminations et à s'engager pour valoriser le travail d'artistes femmes...

## **Pour les publics**

**Cette partie traite plus spécifiquement des actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles lors d'évènements, et principalement lorsque un·e membre du public est victime ou mis en cause.**

### ● *Se former et être accompagné·es*

Dans la continuité des actions en interne, la formation des équipes est identifiée comme un préalable essentiel afin de pouvoir mettre en place une prévention adaptée et pour identifier les violences et réagir en accord avec le protocole.

- **Formation spécifique pour les équipes** : se sentir légitime à intervenir, savoir quelle posture adopter vis à vis des victimes et des agresseurs, dévelop-

per des techniques.

- **Formation de prestataires**, et notamment des agents de sécurité.

## ● *Rédiger et diffuser une charte à destination des publics*

Cette charte est à la fois un moyen de **définir et publiciser la politique du lieu, d'identifier les comportements prohibés, de faire de la prévention...**

Elle peut être un point d'appui pour une communication plus large. Les participant·es proposent de :

- Diffuser la charte à toutes les parties prenantes des événements.
- Diffuser cette charte le plus tôt possible au public (au moment de l'achat des billets par exemple).
- L'afficher dans les lieux, à des endroits stratégiques (comme les toilettes).
- La communiquer sur les réseaux sociaux.

## ● *Concevoir et mettre en œuvre un protocole de signalement pour les publics*

Un **protocole est propre à chaque lieu et/ou événement** et doit permettre à chacun·e de savoir comment réagir en cas de situation problématique (salarié·es, bénévoles, techniciens, prestataires). Ce protocole doit couvrir le plus grand nombre de situations possibles.

Les participant·es soulignent l'importance que le **protocole soit clair sur la prise en charge de l'agresseur et les sanctions qu'il encourt.**

Il est important d'**informer le public sur ce protocole**, et qu'il puisse identifier les lieux/personnes à qui se référer. Par exemple en identifiant les référent·es avec un badge/brassard.

Certain·es participant·es proposent de mettre en place une « **Safe line** » qui peut permettre de contacter les organisateur·ices rapidement.

## ● *Communiquer sur la lutte contre le sexisme*

La **communication auprès des publics a été identifiée par les participant·es comme un point essentiel de prévention et de sensibilisation.**

Il s'agit à la fois de communiquer sur les principes et la politique du lieu, ainsi que sur les actions et protocoles mis en œuvre pour s'aligner avec ces principes.

Voici des propositions évoquées par les participant·es :

- Communiquer sur la politique de l'événement et de la structure.

- Communiquer la charte et le protocole.
- Communiquer à destination des potentiels agresseurs : rappeler le cadre juridique, véhiculer des messages qui marginalisent les comportements d'agresseurs.
- Concevoir des outils de signalétique pour orienter les publics, avec affichage dans des lieux stratégiques comme les WC.
- Faire de la prévention dès l'entrée du lieu : une personne explique les consignes, les principes de la charte, le protocole, donne un contact, etc.
- Permettre l'identification rapide par le public des personnes formées à solliciter en cas de besoin.
- Relayer les engagements de la structure/de l'événement dans la presse ou sur des médias.
- Prendre la parole sur l'espace scénique pour informer sur les valeurs du lieu, les comportements prohibés et les actions mises en place.
- Après l'événement : communiquer pour proposer de témoigner (attention, un appel à témoignage n'est pas anodin, il faut être en mesure de traiter ces signalements).
- Diffuser des documents d'information (par exemple à destination de potentielles victimes : des informations sur les ressources judiciaires possibles).
- Relayer les campagnes d'autres structures ou d'associations (comme Consentis).
- Pour le milieu des musiques traditionnelles : rappeler le consentement à tous les endroits y compris dans la danse.
- Bannir les stéréotypes de la communication et utiliser l'écriture inclusive.

## ● *Mettre en place des dispositifs sur le lieu de l'évènement*

- **Aménager des espaces** du lieu qui pourraient être à risque ou vecteurs d'insécurité.
- Organiser un **stand de sensibilisation**, en partenariat avec une association.
- Organiser une « **Safe zone** » : espace organisé et identifiable pour les publics qui peut remplir plusieurs fonctions : lieu d'information et d'échange, espace d'accueil et de mise en sécurité des victimes. Il est possible de prévoir cet espace en non-mixité ou mixité choisie.
  - > Espace identifiable (marquage au sol)
  - > Organiser un suivi des victimes : comment les accompagner une fois qu'elles sont sur la safe zone et souhaitent rentrer chez elles ? Garder une trace des signalements, faire en sorte que les organisateurices puissent témoigner si la victime souhaite porter plainte.
- Ateliers : autodéfense féministe, être témoins actif-ves...

- Proposer des outils de détection des drogues

## ● ***Organiser l'arrivée et le départ du lieu***

Les participant·es soulignent que leur intervention ne doit pas s'arrêter hors du lieu. Venir sur un lieu ou un évènement et en repartir, parfois à des heures tardives peut être insécurisant et facteur de risque. Plusieurs propositions ont émergé :

- Réaliser des marches exploratoires/des cartographies sensibles en amont des évènements, autour des lieux.
- Créer des groupes facebook pour organiser des arrivées et départs groupés, prévoir un « sas » à la sortie de l'évènement pour que les personnes qui le souhaitent puisse partir ensemble.
- Proposer des solutions pour le retour des publics au plus proche de leur domicile comme des navettes.

## ● ***Etendre le dispositif « Demandez Angela »***

Mis en œuvre à Saint Briec et dans d'autres villes de France, il s'agit d'un dispositif de lutte contre le harcèlement dans l'espace public. Il repose sur un réseau de lieux (bars, magasins, etc) ouverts tard en soirée, dont des employé·es ont été formé·es, qui peuvent servir de lieux refuge pour les personnes ayant besoin d'aide. « Où est Angela ? » est un code pour demander de l'aide.

Les participant·es proposent d'élargir ce dispositif pour créer des lieux d'accueil en lien avec les cafés/bars de la ville où se trouve la structure. C'est un moyen de sécuriser le trajet de retour d'un lieu. Dans les espaces festifs, « Demandez Angela » est également un nom de code que les potentielles victimes ou témoins peuvent utiliser au bar ou auprès des organisateurices pour solliciter de l'aide.

## ● ***Réaliser des enquêtes auprès des publics***

Les participant·es évoquent la possibilité de diffuser des questionnaires ou réaliser des enquêtes auprès des publics après un évènement pour interroger leur expérience lors de l'évènement (sentiment de sécurité, efficacité de la prévention, etc).

Il est également possible de diffuser des questionnaires afin de recenser et analyser les agressions qui ont eu lieu, pour adapter le dispositif de prévention, et éventuellement proposer un soutien aux victimes. Si une application a été utilisée, ces informations peuvent être trouvées dans les statistiques.

## **Pour la programmation**

### • **Analyser les mécanismes d'écartement**

La plus faible proportion de femmes musiciennes et les mécanismes qui conduisent à leur écartement (notamment observés dans le passage de la pratique encadrée à la pratique amateur) questionnent les producteurices, programmeurices, qui aimeraient pouvoir **s'appuyer sur des analyses afin d'orienter leurs actions.**

### • **Instaurer des mesures contraignantes**

Les participant·es soulignent le rôle des **mesures contraignantes** pour faire évoluer la situation :

- Mettre en place des mesures d'action positive : quotas, cahier des charges.
- Redéfinir le cadre légal autour de l'accès au statut d'intermittent·e notamment en lien avec la parentalité par exemple.
- Solliciter les pouvoirs publics pour déployer l'éga-conditionnalité des aides.

### • **Favoriser l'émergence, la professionnalisation, la production d'artistes minorisé·es**

La question des **moyens financiers, des ressources et opportunités accordées aux artistes femmes est un élément central**<sup>1</sup>.

Les **actions de Mentorat/"Womentorat"** à destination des jeunes musiciennes et artistes sont largement plébiscitées. Des participant·es proposent de décentraliser ces programmes, d'organiser l'équivalent en Bretagne. Dans le même temps, il faudrait élargir l'approche genrée à d'autres dispositifs d'émergence déjà existants (comme les Inouïs), c'est-à-dire faire en sorte que les dispositifs d'émergence, bien qu'ils ne soient pas pensés à destination des femmes, portent une attention particulière à ne pas reproduire les discriminations.

Dans la même veine, la **mobilisation des réseaux** est proposée lors de plusieurs rencontres : réseaux d'émergence, réseaux d'artistes et de professionnels (comme Tamm Kreiz pour les musiques traditionnelles) qui ont un rôle important à jouer

---

<sup>1</sup> Ces démarches s'appliquent également pour les artistes LGBTI+ et racisé·es qui rencontrent également des obstacles dans leur professionnalisation au sein du secteur des musiques actuelles.

dans l'accès de toutes à la sphère des musiques actuelles.

Enfin, des participant·es proposent de **généraliser des annuaires au niveau local**, par exemple de techniciennes, ou de musiciennes de musiques traditionnelles, afin de faciliter leur sollicitation par les structures.

## ● *Engager des actions de fond sur les logiques de programmation*

Plusieurs participant·es soulignent la nécessité de repenser les logiques de programmation.

Iels proposent notamment d'**élargir l'équipe de programmation et de créer des comités/collèges de programmation** afin d'élargir cette mission et de faire entrer de nouvelles perspectives et sensibilités, d'avoir une programmation plus représentative de l'ensemble d'une structure.

Cela passe également par un effort de **sensibilisation auprès des programmeurices**, en questionnant le « bon goût », et en replaçant les choix de programmation dans une analyse sociologique (le goût exprime une place dans l'espace social, dans les rapports sociaux de genre, de race, etc). Ces choix s'inscrivent également dans des logiques marchandes, qui conditionnent elles-mêmes l'accès des artistes au secteur.

Enfin, encore une fois la **communication** est évoquée comme un levier important pour accompagner les démarches d'égalité : communiquer de manière claire sur la volonté de féminiser la programmation afin d'affirmer un positionnement de structure.

## ● *Prévoir la dé-programmation*

Les questions de programmation soulèvent aussi d'autres enjeux, notamment dans le cas où les artistes ont des comportements sexistes. Il apparaît nécessaire d'**anticiper les situations où un artiste serait accusé de violences sexuelles, ou a eu un comportement contraire aux valeurs de la structure**. Quelques pistes sont soulevées :

- Insérer la charte interne à tous les documents communiqués à l'artiste (feuille de route, etc), et conditionner le travail avec l'artiste à son respect de cette charte.
- Ajouter une ligne dans les contrats de cession par exemple, mais également que les bureaux de production, tourneurs...intègrent également ces questions au contrat de travail.

Des questions juridiques demeurent : peut-on rompre un contrat, et si non comment anticiper ce genre de situation ?

## **Les actions à mutualiser**

Les participant·es ont également formulé des idées d'actions à mutualiser :

- ***Mutualiser certaines formations***

Ce processus est déjà amorcé sur certains territoires.

Les participant·es soulignent l'avantage qu'il y aurait à la mutualisation des formations à destination des prestataires et intermittent·es qui circulent entre les structures.

- ***Coordonner les cahiers des charges à destination des entreprises de sécurité***

En précisant l'importance de la sensibilisation des agents sur les questions de VSS afin d'impliquer les entreprises et les inciter à former leurs agent·es.

- ***Signer collectivement une charte régionale d'engagement***

- ***Rédiger une base commune pour les chartes internes***

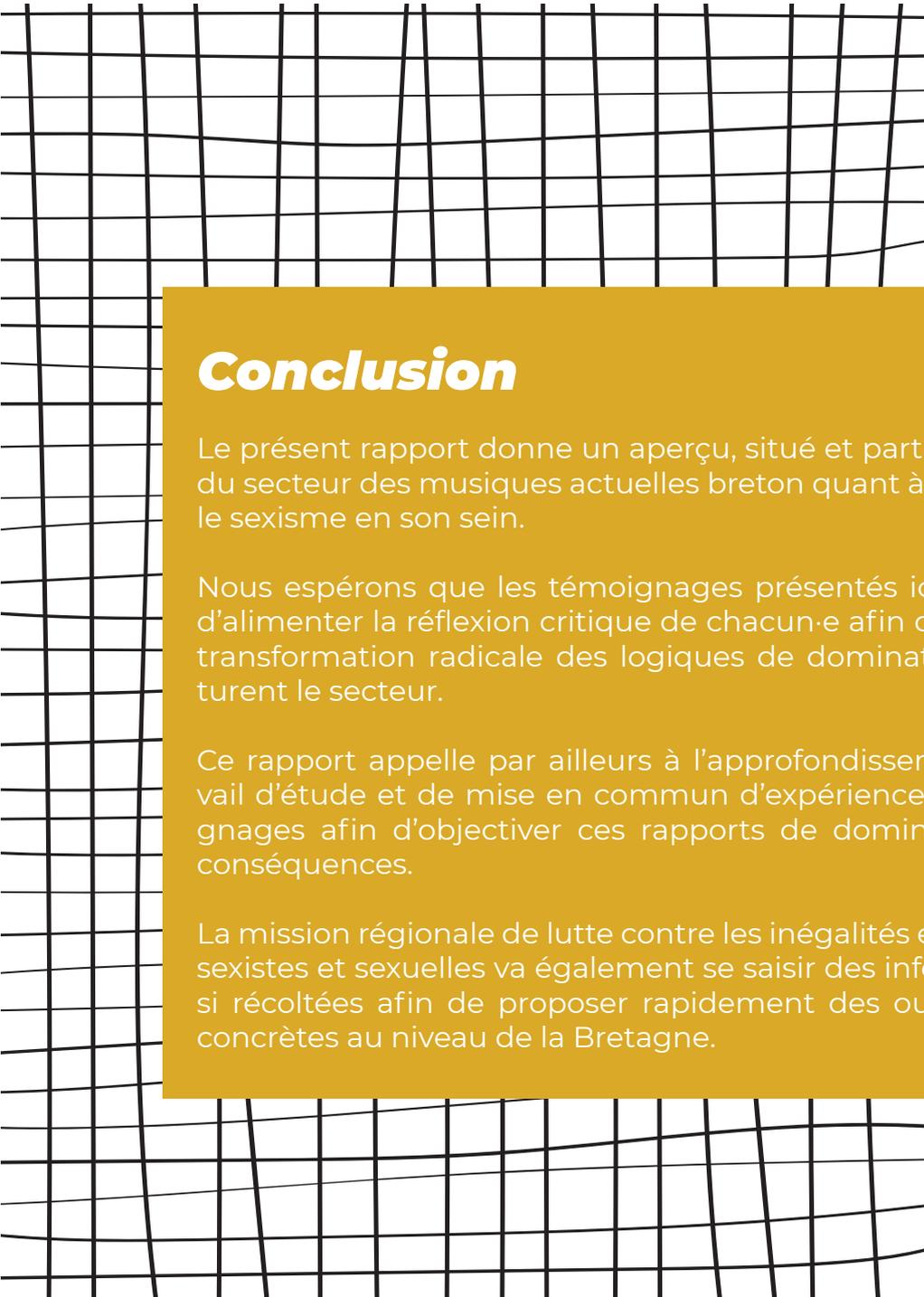
- ***Mettre en œuvre des campagnes communes sur les évènements afin de faciliter la compréhension pour le public***

Coordonner, harmoniser les protocoles, mutualiser la signalétique, utiliser des application similaires (comme SAFER)

- ***Faire une campagne de sensibilisation commune***

- ***Mutualiser des ressources***

Des ressources à caractère juridique, mais aussi des flyers comportant des numéros à contacter pour les potentielles victimes par exemple.



## **Conclusion**

Le présent rapport donne un aperçu, situé et partiel, des réalités du secteur des musiques actuelles breton quant à la lutte contre le sexisme en son sein.

Nous espérons que les témoignages présentés ici permettront d'alimenter la réflexion critique de chacun-e afin d'aller vers une transformation radicale des logiques de domination qui structurent le secteur.

Ce rapport appelle par ailleurs à l'approfondissement d'un travail d'étude et de mise en commun d'expériences et de témoignages afin d'objectiver ces rapports de domination et leurs conséquences.

La mission régionale de lutte contre les inégalités et les violences sexistes et sexuelles va également se saisir des informations ainsi récoltées afin de proposer rapidement des outils et actions concrètes au niveau de la Bretagne.

## Bibliographie

Crenshaw, Kimberlé Williams, et Oristelle Bonis. « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », Cahiers du Genre, vol. 39, no. 2, 2005, pp. 51-82

Accessible ici : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2005-2-page-51.htm>

Delphy Christine, « Théories du patriarcat », p. 141, in : Hirata H. et al., dirs, Dictionnaire critique du féminisme, Paris, Presses universitaires de France, 2000

Kelly, Liz, et Marion Tillous. « Le continuum de la violence sexuelle », Cahiers du Genre, vol. 66, no. 1, 2019, pp. 17-36.

Dorlin, Elsa. Sexe, genre et sexualités. Introduction à la théorie féministe. Presses Universitaires de France, 2008

Mansbridge, J. & Shames, S. L, "Vers une théorie du backlash : la résistance dynamique et le rôle fondamental du pouvoir". Recherches féministes, 25(1), 2012, 151-162

Accessible ici : <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2012-v25-n1-rf0153/1011121ar/>

Pfefferkorn Roland, « Gender/Genre » Publictionnaire. Dictionnaire encyclopédique et critique des publics. Mis en ligne le 20 septembre 2015. Dernière modification le 05 octobre 2021.

Accessible ici : <http://publictionnaire.huma-num.fr/notice/gender-genre>

Roubin Sandra, "Le "sexisme anti-hommes" : Pourquoi il n'existe pas", 2020, CF-CVE

Accessible ici : <https://www.cvfe.be/publications/etudes/348-le-sexisme-anti-hommes-pourquoi-il-n-existe-pas>

Yanci Aïda, L'intersectionnalité : un concept à ne pas vider de sa substance, 2020, BePax asbl

Accessible ici : <https://www.bepax.org/publications/lrintersectionnalite-un-concept-a-ne-pas-vider-de-sa-substance.html> (consulté le 25/01/2022)

"Chiffres clés de la FEDELIMA, Données 2019", FEDELIMA, Janvier 2021

Accessible ici : [fedelima\\_chiffres\\_cles\\_2019.pdf](https://www.fedelima.be/medias/Default.aspx?tabid=11&id=11)

# Annexe 1 : Synthèse des Post-it Problématiques rencontrées

## • BREST

- Minimisation des compétences en raison de son genre/statut
- Minimisation des inégalités f/h lorsqu'elles sont mentionnées
- Invisibilité
- Programmation : des subventions uniquement masculines
- Passer immédiatement pour « la féministe de service » sous explication de « mais tous ses hommes sont très talentueux pourquoi s'en passer ? » > besoin de convaincre encore
- Résistances, problèmes pas pris au sérieux, difficulté à mobiliser
- Légitimité / risques auxquels on s'expose : être perçue comme une femme jeune notamment vis-à-vis des services techniques. Remarques mais impossible de « remettre en place » car sinon travail pas fait ou mal fait > frustration, impression de devoir être lâche ou de renier mes idées
- Lectures « culturelles » de la problématique liées aux générations (cf âge moyen dans les CA des assos par exemple)
- Application réelle : cas où une politique est adoptée au sein d'une organisation mais où lorsqu'un comportement est inadéquat se présente au sein de l'équipe celui-ci n'est ni remis en question, ni inquiété
- Parfois plus facile d'engager des actions dans l'accueil du public que d'engager la structure dans l'analyse de mécanismes en interne
- Poids qu'on fait peser sur les femmes dans les équipes pour réagir/répondre/témoigner.
- Aveuglement sur pb du climat sexiste, de tous les types de violences (minimisation)
- Prise de conscience de l'équipe (impression que cela n'existe pas dans nos esthétiques)
- « il y a d'autres sujets plus minoritaires que celui-là », ce que disent les personnes qui ne veulent pas « chausser les lunettes de l'égalité », qui ne veulent pas travailler sur ce sujet
- Faire que les inégalités f/h deviennent 1/ un enjeu 2/ prioritaire pour la structure
- Le manque de temps pour réfléchir à ces questions
- Incompréhension de l'importance de mener ces actions (pourquoi égalité f/h et pas lutte contre le racisme ou l'homophobie ?)
- Comment se rendre compte/faire prendre conscience qu'il y a un souci à résoudre ?
- Quelle est la situation en 2021 ? Les chiffres ? Une étude ? : festivals, discothèque/clubs, bar... Nécessite un outil, une volonté de transparence des structures > Objectif voir l'évolution après avoir mené des actions
- Violences sexistes inter-personnelles à l'UBO (futurs professionnels), Déni
- Questions de légitimité
- Être soi-même imprégné par des mécanismes sexistes = banalisé
- Structure bénévole, manque de temps pour former les membres sur le sujet
- Formation (lié au temps)
- Moyens (humains et financiers)
- Agir sur cas concrets quand vient de personnes connues/interne (dans le milieu structuré par une interconnaissance forte)

- Formation et confiance dans la prise en charge des personnes victimes
- AS au sein du public, sensibilisation du public aux comportements > éducation, ce qu'on peut faire, ce qu'on ne peut pas faire
- Les moyens d'action à mettre en place pour lutter contre les violences et les discriminations. Quel type de prévention en interne et envers le public > que tout le monde soit convaincu de la nécessité des actions
- Evaluer la pertinence des solutions mises en place
- Problème pour transmettre les infos à toutes les personnes participant à l'organisation malgré la mise en place d'un protocole réfléchi en amont
- Comment sensibiliser toute l'équipe (et pas seulement les volontaires) afin d'avoir un positionnement de structure clair et compris de tous
- Outils (Pacte à diffuser, que ce soit un critère dans les demandes de subventions publiques)
- Ou trouver les ressources, formations, personnes ressources ?
- Temps : équipe ok sur le principe mais dans les faits par le temps de mettre en place un protocole > en parler, se coordonner avec les partenaires, préparer signalétiques, travailler en réseau
- Diffusion de la responsabilité lorsque travail en partenariat (salles, structures, institutions)
- Renvoi des responsabilités à d'autres (structures de production, de formation...)
- Responsabilité de chacun
- Instaurer la parité dans les équipes techniques instaurées de longue date
- Si on « en » parle on se fait remballer
- Outils mis en œuvre ? Sensibilisation des équipes et partenaires + prestataires, communication adaptée et recevable pour les publics
- Un peu perdue dans les nombreuses informations et « outils » (diffusion des messages/relai de l'info)
- Difficulté de positionnement lors de prise de parole car voix « aigue ». Rôle genres lourds à porter
- Pour une collectivité territoriale, il est nécessaire d'un portage politique fort (de l'exécutif)
- Héritage culturel (matrimoine)
- Gouvernance inégalitaire
- Être face à des hommes charismatiques aux postes décisionnaires lorsque je suis porteuse de projet et/ou coordinatrice : être peu ou pas entendue
- Effet boy's club
- Déséquilibres métiers (programmation technique)
- Invisibilité des femmes dans le rap et dans le slam
- Dévaluation, manque de reconnaissance (compétence, parole, etc) : difficulté à exister, être prise au sérieux
- Difficultés d'action lorsque les auteurs sont des proches
- Les auteurs de vss ont du pouvoir, sont en position dominante > difficile de dénoncer et agir
- Nomadisme + fait divers > s'adapter à partir de zéro
- Action culturelle
- Recours aux expertes (% d'invitées)
- Périmètre/zone extérieure et déplacement du risque vers des zones de moins vigilance
- Rentrer seule la nuit
- Difficulté à trouver une solution pour accueillir le témoignage des victimes

- Formations : comprendre pourquoi ? comment agir, qui contacter, faut-il accompagner, quels sont nos droits
- Accompagnement des fins de soirée
- Gestion physique des personnes violentes surtout liée à la consommation d'alcool et drogues
- Empoisonnement au GHB supposé : problème = impossible de retrouver le coupable. Pas de traces de drogue dans l'organisme
- Prise en charge des victimes

## ● **LORIENT**

- Se sentir légitime à intervenir lorsqu'on assiste à une situation inégalitaire
- Incompréhension ou manque d'appui quand on « force » l'égalité f/h
- De quelle manière peut-on confronter efficacement un groupe de personnes qui s'encouragent malgré eux à des abus : « humour » sexiste
- Comment réagir aux blagues sexistes sans passer pour un « chienne de garde »
- Comment éduquer et faire évoluer les comportements sexistes du quotidien (blagues, remarques) sans passer pour un.e relou.e ?
- Minorité de femmes parmi les tourneurs > difficile de faire partie de la « famille »
- La difficulté de faire respecter les quotas
- Difficulté d'accéder au réseau prof (salon, prog, éditeurs...)
- Femmes doivent prouver deux fois leur valeur > différence de traitement
- Les process de recrutement qui n'excluent pas
- La légitimité de la posture dans les métiers où la femme n'est pas représentée
- Question de la sensibilisation autour de certains corps de métiers et équipes en interne, présents de façon temporaire dans l'orga
- Les bénévoles : très nombreux au sein de notre organisation > identifier les comportements sexistes, communiquer auprès de ce public
- Comment évoquer les problématiques de violences sans générer de « peur » envers l'environnement qui aborde le sujet > le GHB
- La communication qui n'exclut pas, donc plus inclusive, ça s'apprend ?
- Manque de formation
- Pas de formations
- Etat des lieux des comportements
- Peut-on agir s'il n'y a pas de volonté de direction de réduire les inégalités ?
- L'inter-protection patriarcale et générationnelle
- Les velléités des personnes qui luttent contre les VSS
- Les hommes y sont peut impliqués
- Le monopole des actions de représentation par les hommes
- Le portage, l'initiative des projets et actions laissée aux femmes
- En bossant seule difficulté à se rendre dans les salons pro
- Le manque de moyens (humains et financiers)
- L'absence de réponses adéquates et de protocoles définis
- Comment gérer les comportements de personnes alcoolisées
- Mettre en visibilité les procédures de signalement, les rendre simple à identifier et à suivre

- Trouver les compétences pour animer un lieu d'écoute/dialogue/prise en charge /remontée des violences sur le site de notre festival pour le public
- Qd incident : minimisation des personnes autour, absence de réaction des personnes autour

## ● LANGONNET

- « pas une priorité », « effet de mode »
- Dénî, minorisation, scepticisme masculin devant la réalité des faits et la nécessité d'agir
- Impossible inversion des rôles ?
- Ne pas avoir connaissance des faits > comment libérer la parole ?
- Suite à des post fb où je comptais le nombre de femmes sur scène dans les festivals bretons : les musiciens rejettent la responsabilité sur les autres, « l'éducation », « la société », les programmeurs rejettent la responsabilité sur les groupes, au bout de 3 post moins d'engagement donc moins d'impact.
- Le manque de soutien de la part de collègues masculins si problème dans une équipe masculine
- Pas envie (chez moi ou les autres femmes) voire peur d'être considérée comme une « féministe hystérique » voire une opportuniste
- La liberté de parole
- « Copinage » entre personnes du « métier » rendant difficile le changement et l'affirmation de ses idées
- Duo musiciens H/F : c'est d'abord à l'homme que l'on s'adresse
- Poids/influence des stéréotypes (femme chanteuse, homme à la batterie, à la cornemuse, etc)
- Comment répondre à une réponse ou attitude paternaliste quand elle est formulée par un homme à la tête d'un poste de pouvoir ?
- Comment réagir en tant que responsable de structure face à une plainte ?
- Pas d'identification suffisante de ce que sont les agressions sexistes (salarié.es, bénévoles, membres du CA...)
- La place du référent HS quelles [?]
- Faut-il penser seulement en termes de responsabilité ? (« je ne suis pas légalement responsable alors tout va bien ! »)
- Visibilité des femmes artistes et techniciennes
- Accès en tant que femme à certains circuits de programmation très fermés (aux femmes)
- Négation et justification du sexisme lié à la sous-représentation scénique des femmes
- L'équipe de foot : musique et pratique amateur milieu d'hommes, on pense d'abord à contacter/ « embaucher » des collègues masculins
- Comment savoir si je suis programmée ou soutenue par un lieu pour ma qualité artistique ou seulement parce que je suis une femme ?
- Fest-noz milieu amateur/bénévole
- En cas de problème, de violence je ne sais pas à qui en parler
- Comment gérer une situation de tension quand on assiste à une agression ?
- Pas le bon vocabulaire face à une personne ayant subi une agression
- Après le constat d'une personne avec un comportement problématique (dragage de façon très insistante, commentaires sexistes, etc). Plusieurs personnes font le constat mais rien n'est fait et le risque que cela continue est très important : que faire ?

- Comment réagit/que faire lorsqu'une personne qui vient d'être victime d'une agression au cours de la soirée où nous sommes vient m'en faire part ? L'agresseur étant un des artistes programmés et bien connu de toute la salle.
- En tant qu'organisateur comment s'assurer que le public identifie les personnes responsables auprès de qui venir chercher de l'aide et de l'écoute
- Minimisation du sujet de la proportion de femmes sur scène, difficulté à considérer cette question comme un véritable enjeu
- Milieu considéré comme « safe » donc VSS « impossibles » (difficiles à envisager)
- Si lien de subordination ? Comment réagir ?
- « Culture » patriarcale presque caricaturale en milieu rural (dans les collectivités) au niveau des décideurs/élus

## ● SAINT-BRIEUC

- Par quoi on commence ?
- Identifier qui fait quoi dans le secteur à ce sujet (sensation de mille feuilles) et volonté de ne pas faire à la place de ou inventer des choses déjà existantes
- Question des VSS récemment prise en compte et personnel pas encore formé à identifier les problèmes et accueillir la parole
- L'implication de l'ensemble des responsables (encadrants)
- Difficulté de faire passer toute une équipe de la parole aux actes. Se mettre d'accord sur les actions à mettre en œuvre au quotidien et s'y tenir (thème qui a tendance à passer au second plan quand l'activité est dense)
- Agir sur l'ensemble du public. Les personnes concernées sont toujours les moins intéressées
- Comment rendre notre festival sécurisant pour les femmes qui viennent ?
- Sécuriser les espaces de fête sans « plomber » la fête (signalétique etc)
- Questionner l'insertion de ces problématiques dans les politiques culturelles (quotas ? critères ? bonus ? malus ? prévention ? obligation ?)
- Sous-représentation des femmes sur scène dans la musique (amateur)
- Programmation : la scène jazz actuelle est très masculine. Très peu de propositions de groupes de jazz mixtes ou féminins. En conséquence, malgré notre volonté et nos efforts, notre programmation reste très masculine
- Recrutement des musiciennes dans les studios
- Inégalité en matière de programmation des artistes « féminines »
- Présence artistique des femmes sur les plateaux
- Poids de l'interconnaissance et des réseaux dans la condamnation des comportements abusifs (corporatisme fort)
- Prise en charge des harceleurs > prise de conscience comportements inappropriés
- Différence d'éducation/sensibilisation au sujet lié aussi à l'écart générationnel
- Prise de conscience difficile
- Qui a la responsabilité et à qui en parler si je suis témoin (dans le cas de petite structure)
- Méconnaissance/invisibilisation des problèmes > rendre la parole possible
- Comportements machistes de la part de musiciens qui se disent « le problème c'est pas moi » (problème d'argumentation et d'habitudes)
- Prise de conscience en général des situation sexistes et/ou inégalitaires : entourage, équipe
- Dénier du sexisme dans nos comportements en général

- Sujet tabou, risible
- Toucher/sensibiliser l'ensemble des équipes de la structure particulièrement celles et ceux qui minimisent le sexisme/la violence.

## ● **Rennes**

- Problème d'appropriation du sujet par les « anciennes » générations
- Dialogue « générationnel »
- Sujet « brûlant »
- Difficulté de trouver une réponse adaptée à des remarques discriminations sexistes lorsqu'elles ont lieu
- Vexation de l'auteur de certaines blagues lorsque l'on souligne le caractère sexiste (« on ne peut plus rien dire »)
- Dialogue « culturel »
- Le continuum des VSS est peu identifié par les personnes non militantes = les personnes ne s'intéressent pas assez à ce sujet
- Partager au sein d'une équipe bénévole/salariée les engagements pour la lutte contre les VSS et les appliquer
- L'écoute
- Le problème est tourné en dérision, enchaînement de blagues, ou en non débat
- Que l'on me réponde qu'il n'y a pas de problème d'inégalité et de VSS
- Minimisation du problème voire tolérance voire négation
- Toutes les personnes ne sont pas formées et sensibilisées de la même manière : beaucoup de remises en question, de points de vue contradictoires qui empêchent d'avancer sur la lutte contre les VSS
- Certains disent qu'il faut dire aux mères que plutôt qu'apprendre à leurs filles à se protéger il faudrait mieux éduquer leurs fils. Je pense qu'il faut étendre le conseil aux deux parents l'exemple d'un père est important.
- Le principal problème vient de l'éducation. Un festival arrive en bout de course, nous pouvons agir quand nous sommes confrontés à des situations mais il faudrait agir en amont.
- Absence de considération de la part de certains collègues masculines et/ou de la direction
- Pas la même sensibilité au sujet en interne = difficulté à aborder les problèmes sereinement
- Faire comprendre à tous les membres (permanents) d'une équipe que le problème est bien réel
- La formation des agents de sécurité qui sont des prestataires et donc non interne à nos structures
- Absence de temps de formation/sensibilisation pour mettre en place des actions concrètes adaptées
- Analyses > ressources accessibles à tous (publics et équipes) > formations > financements
- La sensibilisation des équipes salariées et bénévoles : les actes anodins qui ne le sont pas > convaincre ou contraindre ?
- Formation des agents de sécurité : ils ne savent pas réagir face à des victimes qui viennent les voir ou des violences dont ils peuvent être témoins
- Difficultés à illustrer les VSS auprès d'agents de sécurité dans le cadre d'un brief
- Homogénéité des recrutements (on recrute souvent celles et ceux qui nous ressemblent)
- Dans le recrutement du personnel intermittent, difficulté à recruter plus de femmes
- Difficulté à trouver du personnel féminin en régie technique = tournée, etc

- Je n'ai pas beaucoup de contacts de femmes techniciennes
- Manque d'outils pour : accueillir la parole, traiter la demande
- Manque de moyens et de coordination des actions (la mission régionale arrive à temps !)
- Identifier les priorités
- Définir des objectifs/outils de mesures quantitatifs et qualitatifs
- Certaines difficultés d'inégalités sont plus faciles à identifier que d'autres
- Identifier les violences et agir en conséquence
- La possibilité d'avoir une vision claire de la réalité des VSS au sein de la structure (Jardin Moderne) > question de l'état des lieux réaliste et juste
- Savoir utiliser les bons éléments de langage
- Difficultés à savoir quelle forme doit prendre un protocole de signalement et comment le diffuser aux équipes (hors personnel)
- Lorsqu'une femme se fait embêtée en soirée elle et son compagnon ne veulent pas en parler même si on les sent dérangés
- Rédiger un protocole de signalement pour l'ensemble des activités d'une association (accueillant du public)
- Complexité de l'élaboration d'un protocole de recadrage et de sanctions
- Impréparation
- Manque de charte collective concernant la décision de faire sortir un membre du CA
- Création d'un protocole et/ou charte
- Comment inciter des femmes à s'investir dans des projets bénévoles ou associatifs
- Convaincre/expliciter aux équipes de programmation qu'on a tous et toutes des biais et donc qu'elles aussi. Pour lutter contre l'idée qu'elles croient programmer en toute impartialité artistique
- Comment faire pour avoir une programmation ou des équipes représentatives. Doit-on imposer des quotas ?
- Manque d'artistes féminines programmées d'autant plus à des rôles n'étant pas chanteuses
- Beaucoup de personnes disent qu'il n'y a pas assez de vivier de musiciennes pour les programmer. Comment les visibiliser ?
- La question de la programmation : la notion de liberté artistique/direction artistique donnée en réponse.
- Sortir de la seule action de quantité égale entre les artistes H&F comme seule réponse

## Annexe 2 : Tableau des propositions

THÉMATIQUE	PROPOSITIONS
<b>● Lorient</b>	
<b>En interne 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contraintes pour le financement : conditions spécifiques pour obtenir des subventions</li> <li>- Formation des équipes, des gouvernances et des directions obligatoires + recyclage               <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Obligatoire pour accéder à des réseaux collectifs (type Collectif des festivals)</li> <li>&gt; Contrôle des organismes de formation</li> <li>&gt; Dynamique de territoire</li> </ul> </li> <li>- Impliquer les équipes (notamment bénévoles) : vous êtes la solution pas le problème. Avec l'idée que le fait de mettre en œuvre des actions à la base peut être un levier pour faire avancer les choses en cas de directions/CA pas engagés</li> </ul>
<b>En interne 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditionner les subventions à la mise en place de dispositifs</li> <li>- Vraie formation des référent.es HS</li> <li>- Passer de la contrainte à l'engagement (communication)</li> <li>- Mentorat (WHA !, les Fameuses, She said so) avec une décentralisation (organiser l'équivalent en Bretagne), organiser des rencontres en non-mixité</li> <li>- Formations/points parcours pour monter en compétence</li> <li>- CPNEFSV &gt; site qui recense type de métier + fiche de poste et évolution + compétences</li> <li>- « Adopte un.e pro » &gt; faire des binômes pour aller en salon professionnel</li> <li>- Créer un évènement professionnel plus petit, avec un autre format, plus accessible, moins viriliste</li> </ul>
<b>A destination des publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espace de sécurité « safe place » identifiable : stand, marquage au sol (type point de rassemblement sécu)</li> <li>- Codes communs d'alerte : langages ou gestes (cf tiktok)</li> <li>- Mêmes outils de prévention : Appli SAFER, supports WC, tickets, R.S.</li> <li>- Formation + Campagne partagée/mutuelle/commune               <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Prévention + réponses d'intervention adaptées</li> <li>&gt; A destination des équipes, bénévoles, publics</li> </ul> </li> </ul>
<b>● Saint-Brieuc</b>	
<b>En interne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Charte commune pour les lieux/prod/labels</li> <li>- Créer conditions d'écoute</li> <li>- Orientation de la victime</li> <li>- Rappel de la loi (RPS)</li> <li>- Régulation</li> <li>- Supervision</li> <li>- Identifier les ressources</li> <li>- Gouvernance</li> <li>- Référent.es : responsabilité structure</li> <li>- Charte pour le public (achat billet)</li> </ul>

<p><b>A destination des publics</b></p>	<p><b>En Amont</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhérer à des réseaux/collectifs : Consentis, ICC, HF Bretagne, Act Right</li> <li>- Relayer les campagnes</li> <li>- Charte public à envoyer/relayer tôt dans le canal d'achat</li> <li>- Venir : marches exploratoires, proposer des moyens de transport sûrs ; marches collectives</li> <li>- Formation des équipes : identifier les violences et savoir réagir</li> <li>- Formation des prestataires : collectivement proposer ou imposer des formations (agent de sécu notamment)</li> <li>- Quid des artistes qui ne respectent pas/correspondent pas aux valeurs de la structure ?</li> <li>- Choix de programmation en termes d'image renvoyée au public</li> </ul> <p><b>Sur le site de l'évènement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sécurisation des espaces : zones sombres, etc</li> <li>- Communication sur site : signalétique efficace mais non anxiogène</li> <li>- Protocole en interne mais que le public soit informé</li> <li>- Application SAFER/Reolin 911 pour signaler en tant que public</li> <li>- Stand de prévention complet : rapprochement consommation excessive et violence</li> <li>- Protocole clair pour l'agresseur</li> <li>- Sanctions concrètes en cas de violence</li> <li>- Safe zone</li> <li>- Enquête auprès des publics</li> </ul> <p><b>Après</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser : taux d'agressions</li> <li>- Stats de l'application</li> </ul> <p>Problème : intégrer les agents de sécurité au dialogue</p>
<p><b>Programmation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment favoriser équilibre/équité ?</li> <li>- Connaissance des mécanismes et des étapes d'écartement et d'invisibilisation des femmes entre école et milieu pro</li> <li>- Sensibilisation/formation des publics : prise de position et communication de la volonté de féminiser la programmation (lisible, limpide)</li> <li>- Mixité/parité : critères ? <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Cahier des charges</li> <li>&gt; Logique des quotas (discrimination positive pour enclencher)</li> </ul> </li> <li>- Mouvement de fond : nécessité de repositionnement <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formation des formateurices</li> <li>&gt; Emergence avec regard plus différencié</li> </ul> </li> <li>- Redéfinir le cadre légal pour faciliter l'accès au statut et le lien entre vie privée et carrière</li> <li>- Légaliser &gt; critères ? contrôle ? sanction ? réalité ? concrétisation ?</li> </ul>
<p>● <b>Rennes</b></p>	
<p><b>En interne 1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement par une structure extérieure qui possède une expertise</li> <li>- Formation des équipes permanentes et CA</li> <li>- Travailler dans le temps, sur plusieurs années</li> <li>- Désigner/mettre en place plusieurs référent.es dans les structures, des GT, notamment par pôle d'activité (technique, admin) + mettre en place des rencontres inter-structures entre référent.es, un annuaire des référent.es,</li> <li>- Rencontres pour partage d'expérience</li> <li>- Compter/observer les inégalités dans sa structure</li> <li>- Mettre en place un protocole de signalement</li> <li>- Communiquer en interne pour que les équipes identifient les personnes référentes, les protocoles</li> </ul>

<b>En interne 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'une charte régionale pour que les structures puissent s'engager</li> <li>- Mutualiser les formations pour les personnes intermittentes</li> </ul>
<b>En interne 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Violences &gt; Protocole</li> <li>- Inégalités &gt; Charte</li> <li>- Rédaction synthétique + socle commun possible</li> <li>- Quelle temporalité ?</li> <li>- Quelle diffusion ?</li> <li>- Besoin de formation</li> </ul>
<b>A destination des publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation par les catherinettes + équipes sécu</li> <li>- Mutualisation formation équipes de sécu ?</li> <li>- Présence dans le hall 5</li> <li>- Affichage : safe zone et nom de code au bar <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ressources Consentis</li> </ul> </li> <li>- Drogues dans les verres : étagères à verres ?</li> <li>- Paragraphe dans les contrats ?</li> <li>- Protocoles ?</li> <li>- Mutualisation des signalements ?</li> </ul>
<b>Programmation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répertoire local des techniciennes</li> <li>- Élargir l'équipe de programmation pour diversifier la programmation</li> <li>- Ouverture de la programmation à un collectif/collège avec des sensibilités différentes/complémentaires</li> <li>- Déconstruction du goût</li> <li>- Compter : présence sur scène, logistique, budget</li> <li>- Travailler avec les partenaires qui programment « chez nous »</li> <li>- Chartes/Contrats contre les VSS</li> <li>- Favoriser le patrimoine musical</li> </ul>
<b>• Langonnet</b>	
<b>En interne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocole</li> <li>- Personnes ressources identifiées</li> <li>- Formation pour toute la structure</li> <li>- Repenser le fonctionnement <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Fiche de poste, organigramme, temps de travail</li> <li>&gt; Penser l'accessibilité</li> <li>&gt; Expérimenter</li> <li>&gt; Besoins d'outils extérieurs</li> </ul> </li> <li>- Affichage : espace « safe » / bienveillant (communication positive)</li> <li>- Inscrire dans le projet <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Objectifs/accords</li> <li>&gt; Auto-diagnostic</li> <li>&gt; Attention en profondeur aux financements</li> </ul> </li> <li>- Temps d'échange entre structures</li> <li>- Etat des lieux</li> </ul>
<b>A destination des publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer le public &gt; zéro tolérance <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Charte/Protocole</li> <li>&gt; Signalétique</li> <li>&gt; Presse/media</li> </ul> </li> <li>- Safe zone</li> <li>- WC : lieu intéressant pour communiquer</li> <li>- Ressources mutualisées (numéros, textes de loi, protocole)</li> <li>- Rappel du consentement à tous les endroits y compris dans la danse</li> <li>- Dégenrer les danses de couple</li> </ul>

<b>A destination des publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocole pour agir en cas d'agression <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Le communiquer</li> <li>&gt; Identifier les référents (badge/brassard) et où les trouver</li> </ul> </li> <li>- Rappeler le protocole dans les contrats (travail, prestation, etc) et dans les feuilles de route</li> </ul>
<b>Programmation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ateliers d'auto-défense intellectuelle</li> <li>- Annuaire de musiciennes (Fest Noz) <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Tamm Kreiz</li> <li>&gt; Supermab</li> <li>&gt; Podcast</li> </ul> </li> <li>Tamm Kreiz &gt; bonus de communication pour les fest-noz avec plus de femmes</li> <li>- Ega-conditionnalité</li> <li>- Recenser les actions qui existent déjà <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Site HF Bretagne</li> <li>&gt; Dossier media</li> </ul> </li> <li>- Mentorat</li> <li>- Pacte</li> </ul>
<b>● Brest</b>	
<b>En interne 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficacité des bilans et retours sur moyens mis en œuvre</li> <li>- Comment évaluer les outils mis en place</li> <li>- Mise en place d'une charte de bonne conduite <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Comment l'écrire collectivement ?</li> <li>&gt; S'appuyer sur la loi</li> </ul> </li> <li>- Formation obligatoire de l'équipe + temps d'échange et de réflexion <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Notification dans la fiche de poste</li> </ul> </li> <li>- Idem pour les prestataires et bénévoles, temps de sensibilisation réguliers : sur quels temps ?</li> <li>- Charte à diffuser à la signature des contrats ou affichage dans le lieu ou dans le cadre de l'évènement.</li> <li>- Vigilance sur la répartition des missions de bénévolat, non genrée, mixité</li> <li>- Formation action = pour rédaction d'une charte</li> <li>- Trouver le temps de réflexion collective autour de la rédaction de la charte</li> <li>- Chacun à son échelle peut avoir un impact sur la situation</li> </ul>
<b>En interne 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic / objectiver <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Outils d'analyse, regard extérieur</li> </ul> </li> <li>- Mettre des moyens de production sur l'accompagnement // émergence d'artistes féminines et minorités de genre</li> <li>- Mobiliser les réseaux, agir sur les dispositifs de repérage et d'émergence (Inouïs, etc)</li> <li>- Sensibiliser la programmation et toute l'équipe aux enjeux d'égalité, de violences, des discriminations, des obligations employeurs, les références CSE (Obligatoire)</li> <li>- Créer des comités de programmation (guides, process, méthodes) &gt; programmation qui soit le reflet de la diversité des équipes</li> <li>- Formation des bénévoles</li> <li>- Mutualisation des formations</li> </ul>

<p><b>A destination des publics 1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une personne chargée de la prévention annonce des consignes et un code de conduite dès l'entrée + donner un contact dès l'entrée</li> <li>- Créer des lieux d'accueil en lien avec les cafés/bars de la ville</li> <li>- L'organisation prend la parole sur l'espace scénique pour expliquer ce qui n'est pas tolérable</li> <li>- Affichage spécifique par ex « demandez Angela » dans l'espace du lieu de concert du festival</li> <li>- Ateliers d'autodéfense/atelier être témoin actif</li> <li>- Avoir une équipe formée à l'accueil des personnes victimes</li> <li>- Sensibilisation des équipes à l'accueil, à faire de la prévention + proposer une safe zone</li> <li>- Moyen de reconnaissance des équipes formées via un label par exemple</li> <li>- Créer des groupes « piétons » pour rentrer ensemble /avec des médiateurs</li> <li>- Outil pour détecter les drogues/empêcher « couvercle »</li> <li>- Stand de prévention dédié avec des équipes formées</li> <li>- Affichage de l'organisation : zéro tolérance + communication à destination des potentiels agresseurs : message d'info juridique. Messages qui marginalisent le comportement de l'agresseur</li> </ul>
<p><b>A destination des publics 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire une communication commune pour la prise de conscience</li> <li>- Communication après l'évènement pour inciter à témoigner : qui reçoit ces messages ? FORMATION</li> <li>- Lieu d'accueil sur place (safe zone) <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formation pour accueillir victimes, témoins et leur parole</li> </ul> </li> <li>- Document d'information sur l'accompagnement des victimes <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Protocole avec un référent</li> <li>&gt; Informer sur les outils judiciaires</li> </ul> </li> <li>- Dispositif « demandez Angela »</li> <li>- Communication, signalétique sur place <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mutualisation sur Brest, Finistère, Bretagne</li> </ul> </li> <li>- Formation des organisateurs sur leurs droits et leurs devoirs <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Oui on peut virer un relou !</li> </ul> </li> <li>- Prôner la parité dans la communication <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Bannir les stéréotypes</li> <li>&gt; Ecriture inclusive</li> </ul> </li> <li>- Safe line : numéro valable aussi après l'évènement</li> <li>- Lieu, moment tampon à la sortie pour créer des groupes pour rentrer</li> </ul>

## **LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS F/H ET LES VIOLENCES DANS LES MUSIQUES ACTUELLES EN BRETAGNE**

Le festival Astropolis, le Collectif des festivals, HF Bretagne, le collectif Orange Bleue et Supermab lancent un projet de lutte contre les inégalités femmes/hommes et les violences sexistes et sexuelles dans le secteur des musiques actuelles en Bretagne. Il se fonde sur un double constat : celui du caractère systémique des inégalités et des violences dans ce milieu, mais aussi de l'existence d'initiatives éparses qui traduisent des volontés de faire évoluer la situation.

L'objectif est de changer d'échelle par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des structures de musiques actuelles en Bretagne qui stimule l'engagement, permette la réflexion, le partage d'expérience et de ressources afin de proposer une réponse collective aux problématiques soulevées par les inégalités et les violences.

### **Contact**

Alix Davasse, chargée de mission  
[alix.davasse@lecollectifdesfestivals.org](mailto:alix.davasse@lecollectifdesfestivals.org) / 02 99 84 26 12  
[lecollectifdesfestivals.org/collectif/egalite-vss](http://lecollectifdesfestivals.org/collectif/egalite-vss)