

Renforcer l'égalité des genres au sein de sa structure

Oui mais pourquoi ?

- Pour permettre à chaque personne de l'équipe de trouver sa place, d'être traitée et considérée à égalité, de sortir des assignations genrées et de renforcer son sentiment de liberté.
- Prendre conscience des dysfonctionnements et des inégalités en interne en questionnant les modes de fonctionnement et les modes d'organisation du travail au sein de sa structure.
- Considérer l'ensemble du projet à travers un nouveau prisme d'analyse et trouver de la cohérence entre nos idées, nos pratiques et nos modes de fonctionnement.
- Favoriser une représentation plus diversifiée de nos scènes et permettre à chaque personne du public de se reconnaître dans les artistes invité-es.
- Éviter de participer à la culture du viol et à la banalisation des violences sexistes et sexuelles en faisant attention à ne pas programmer des œuvres et des artistes aux comportements violents.
- Contribuer à la construction d'un secteur culturel plus égalitaire en nous associant au mouvement de lutte contre les inégalités de genre qui traverse, actuellement, l'ensemble de la société.

Questions préalables à se poser :

- Est-on prêt-e à faire de l'égalité un sujet et y passer du temps collectivement ?
- Qui est en charge d'impulser une dynamique autour de ces thématiques en interne ?
- Qui fait de la veille sur ce sujet ? Est-ce sur son temps professionnel ou son temps personnel ?
- Combien de temps avons-nous à y consacrer ?
- Avons-nous des ressources ou des moyens à y consacrer ?
- Souhaitez-vous vous faire accompagner par une structure extérieure ou une personne peut-elle porter ce chantier en interne ?
- Quels sont les endroits, les thématiques qui vont cristalliser des tensions ?
- Que faisons-nous si cela crée des résistances profondes en interne ?
- Est-on prêt-e à changer notre manière de travailler pour aller vers plus d'égalité ?
- Quelles sont nos priorités : travailler au niveau individuel, sur la déconstruction de nos représentations, au niveau des relations de pouvoir dans l'équipe et des modes d'organisation interne, dans nos actions auprès des publics ?

Pour passer de la simple idée au projet d'impulser une démarche en faveur de l'égalité, il conviendra au préalable de répondre à ces cinq questions fondamentales :

- Pourquoi nous lançons-nous dans une démarche égalité au sein de notre structure ?
- Qui la lance ? Qui l'impulse ? Qui porte déjà cette thématique en interne ?
- Qui est l'équipe concernée par cette action : l'équipe salariée, le conseil d'administration, les partenaires, les artistes associé·es, des personnes du public... ?
- Quel est l'objectif prioritaire : créer une culture commune, intégrer l'égalité de manière transversale, transformer nos pratiques... ?
- Quels moyens nous donnons-nous pour atteindre cet objectif ?

Comment s'y prendre :

1 – Faire de l'égalité un sujet au sein de son équipe et créer une culture commune

Avant de se lancer dans une démarche égalité, il est primordial de créer une culture commune au sein de l'équipe projet. Un des risques classiques est de présupposer que tout le monde sait de quoi on parle quand on parle d'égalité des genres, de féminisme, de privilèges... De la même manière, tout le monde ne se sent pas concerné par cette thématique. Faire de l'égalité un sujet c'est d'abord créer une dynamique collective autour des enjeux d'agir en faveur de l'égalité. Selon nous, il est illusoire de penser qu'une personne qui serait nommé·e référent·e égalité pourrait changer à elle seule la culture commune de la structure. Si l'enjeu est d'intégrer l'égalité durablement dans le projet, il est nécessaire que ce sujet soit pris en charge collectivement.

2- Créer un cadre de confiance pour aborder le sujet

L'égalité des genres n'est pas un sujet neutre. Il est à la croisée du professionnel et du personnel, il fait écho à des histoires de vie. Il est impératif de créer un cadre sécurisant et confidentiel pour que tout le monde se sente à l'aise de partager son ressenti et ses questionnements. Cela nécessite en amont de définir qui est garant·e du cadre et de pouvoir reposer ce cadre de confiance régulièrement.

3 – Identifier les résistances et les mettre au travail

Se lancer dans une démarche égalité demande de poser clairement quelles sont les résistances que chacun·e d'entre nous peut avoir à se confronter à cette thématique et les mettre au travail.



On ne peut pas parler d'égalité sans questionner les rapports de pouvoir et de domination. Sinon, on reste dans une approche dépolitisée et superficielle. Cependant, cette approche peut créer des résistances. Reconnaître ses privilèges en tant que dominant-e peut provoquer de la culpabilité individuelle. Tout l'enjeu d'un travail sur l'égalité est de sortir de cette culpabilité pour questionner quelle est la responsabilité collective que nous avons dans la transformation des rapports existants.

4- Clarifier le sens de la démarche, définir des objectifs et répartir les tâches et les missions

Très souvent, c'est une ou deux personnes qui impulsent un chantier égalité au sein d'une structure et elles tentent ensuite de fédérer l'équipe autour de cet enjeu. Les premières résistances se manifestent alors : « on se saisit de cette question aujourd'hui car c'est une thématique à la mode », « pourquoi en faire un sujet si nous ne sommes pas concerné-es en interne et qu'il n'y a pas de problèmes », « ce n'est pas la priorité ». Ces questionnements sont importants à écouter et à prendre en compte. Pourquoi choisissons-nous d'investir cette thématique aujourd'hui ? Quels sont les enjeux pour l'équipe et ceux pour la structure ? Très souvent la direction et les équipes salariées n'identifient pas les mêmes objectifs comme prioritaires et si ce n'est pas discuté en amont cela peut provoquer des malentendus.

Une fois les objectifs de ce projet définis collectivement, il est important de définir les composantes pratiques : Combien de temps allons-nous consacrer à ce projet ? Est-ce sous forme de réunions collectives ou de groupe de travail ? Toute l'équipe doit-elle s'intégrer dans cette démarche ou seulement les personnes volontaires ? Qui est à l'impulsion de la démarche, qui la coordonne, qui vérifie la mise en œuvre des actions ?

De même, si une ou plusieurs personnes sont nommées référent-es égalité, cela demande de définir quelles sont leurs missions précises, quel est le temps de travail consacré à cette mission, sont-ils ou elles formé-es pour cette mission, quelle est leur marge de manœuvre et leur niveau de responsabilité ?

4- Faire un état des lieux des inégalités au sein des modes d'organisation de la structure et des actions mises en œuvre

La grande majorité des structures a l'impression d'être exempte des inégalités. Pour prendre conscience des axes d'amélioration de sa structure, il peut être nécessaire de commencer par faire un état des lieux. En fonction de son objectif, la structure peut faire un état des lieux quantitatifs (combien de musicien·nes sur scène, qui utilise les studios de répétition, qui prend la parole en réunion d'équipe, qui a eu des augmentations de salaire...) mais aussi qualitatifs (qui porte la charge émotionnelle dans l'équipe, qui se sent légitime à quoi, quels sont les espaces dans lesquels les artistes minorisé-es de genre se sentent en sécurité...). Une fois les axes d'amélioration identifiés, l'étape suivante est de définir des marges de progression.

5 – Passer à l'action

Une fois les étapes précédentes réalisées, une structure a plusieurs manières de passer à l'action. Si vous souhaitez conserver une dynamique collective sur le temps long, il est important de dépasser le stade de la discussion et de réfléchir à comment incarner un positionnement plus égalitaire, mettre en place des actions qui soient plus cohérentes avec vos valeurs. Échanger sans passer à l'action peut être extrêmement frustrant pour les équipes.

Passer à l'action peut se faire à travers différentes approches :

- **Une entrée métier** : pour chaque personne de l'équipe, il s'agit d'identifier ses marges de manœuvre et de progression. Il est possible d'agir quel que soit le métier que vous exercez. A titre d'exemple, ce peut être penser une programmation plus paritaire, développer une communication inclusive, mettre à jour les fiches de postes avec les missions et les tâches réelles que développent les salarié-es, inviter davantage d'expertes sur ses tables rondes pour atteindre une parité...
- **Mettre en place des actions spécifiques** : À travers l'état des lieux, vous avez pu identifier des besoins non comblés et souhaitez créer de nouveaux dispositifs pour y répondre. Cela peut être un temps fort artistique pour mettre en avant la création des femmes et des minorisé-es de genre, intégrer un module sur les stéréotypes de genre dans un parcours de médiation, monter une formation d'autodéfense féministe à destination de vos publics, monter un programme de mentorat à destination des artistes accompagnées par votre structure...
- **Questionner votre organisation du travail et les modes de fonctionnement de votre structure** : souvent moins visible, l'organisation interne peut être un réel levier de transformation. Il s'agit de visibiliser les rapports de pouvoir et de domination au sein de votre structure pour gagner en équité. Qui prend les décisions ? Comment ? Qui a accès à l'information ? Comment est pensée l'articulation vie professionnelle et vie personnelle ? Qui est à la stratégie et qui s'occupe de la mise en œuvre des projets ? A quoi servent les réunions d'équipe ? Qui prend la parole ? Les tâches et les missions sont-elles formalisées ? Quelles sont les possibilités d'évolution des femmes dans la structure ? Les congés parentaux sont-ils pensés, anticipés, accompagnés ? Y-a-t-il une gestion RH ? Qui se forme ? etc.



- **Développer une approche intégrée de l'égalité** : cet axe est le plus complet mais aussi le plus complexe. Il s'agit de mettre les lunettes du genre sur l'ensemble des actions et du projet de manière transversale. Si vous lancez un nouveau projet, quel qu'il soit, au moment de l'élaboration vous devez prendre en compte l'impact qu'il aura sur l'égalité des genres, associer des personnes concernées, par exemple des femmes et tester le prototype du dispositif, une fois le projet lancé vous l'analysez et l'évaluez également à travers ce prisme-là, si vous identifiez des effets contre-productif de votre action, il s'agit de les rectifier avant de relancer l'action. Cette démarche peut être mise en place à l'échelle d'une structure ou d'un service.

Quelques points de vigilance à avoir avant de se lancer dans une démarche égalité :

- Attention à ne pas reproduire les rapports de pouvoirs classiques dans des ateliers sur l'égalité (qui prend la parole, qui coupe la parole, qui est légitime à s'exprimer...)
- Être une équipe de femmes ne dispense pas de travailler sur l'égalité !
- Ouvrir un tel chantier peut avoir des répercussions sur sa vie personnelle.
- Attention au Pink washing : mettre en place une action spécifique : table ronde, conférence ou une soirée de mise en avant d'artistes minorisées de genre sans questionner ce que vous entendez par une démarche égalité, sans l'inscrire dans une réflexion de fond sur les rapports de domination et de pouvoir pourra être critiqué par le public et perçu comme une action opportuniste.
- Attention à ne pas stigmatiser la personne qui porte le sujet de l'égalité en interne comme le ou la féministe de service. Pour qu'il y ait des transformations sur le temps long, il est nécessaire qu'une personne soit garante que les lunettes du genre soient mises pour chaque nouvelle action impulsée.
- En tant que dominant-es, nous pouvons avoir des propos ou des comportements sexistes, racistes, transphobes... sans même nous en apercevoir. Nous devons travailler notre posture d'allié-es : écouter ce qu'on à nous dire les personnes concernées, être en capacité de se remettre en question sans chercher à se justifier, accepter les critiques, se renseigner sur le sujet, reconnaître nos maladresses ou comportements discriminants et tout simplement nous excuser sans faire porter à la victime la charge de nous rassurer ou de nous éduquer. C'est un long travail mais il en vaut la peine !
- Parler d'égalité, ce n'est pas parler des gentil·les et des méchant·e-s : de personnes qui auraient des comportements sexistes et/ ou violents et des personnes qui auraient tout déconstruits c'est parler de normes et de codes que chacun-e d'entre nous avons intériorisé, des normes que nous souhaitons questionner et déconstruire pour que chaque personne gagne en liberté et en bien-être et que les personnes minorisées de genre puissent accéder aux mêmes conditions d'exercice de leur emploi.

