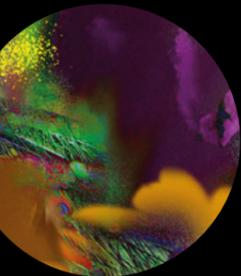


# COMMUNICATION

La langue, les textes et les images influencent et façonnent la perception que nous avons de l'identité de genre, de l'origine sociale, culturelle et ethnique, de la santé, de l'âge ou de la beauté. En communiquant dans un langage inclusif et en variant les images, on remet en question les stéréotypes et les rôles. Cela permet aussi de s'adresser au plus grand nombre.



Voici quelques pistes :

- Notre attitude et nos objets de communication sont claires : le sexisme, le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie ne sont pas tolérés dans notre club ou festival.
- Nous accueillons avec bienveillance les questions, suggestions et critiques de l'équipe, des artistes et du public. Lors des réunions, la parole de chacune est respectée et les différentes expériences sont prises en compte. Nous acceptons de nous remettre en question de manière individuelle ou collective.
- Afin de développer une culture inclusive, nous n'hésitons pas à faire appel à du coaching ou des formations externes.
- Nous sensibilisons les artistes, les collaborateur-trice-s et le public aux questions et aux préoccupations liées à la diversité et à l'égalité.
- Afin de faciliter l'accès aux personnes malvoyantes ou malentendantes, nous utilisons des images et des vidéos avec audio-description ou sous-titrage. Un site internet avec un système de navigation possible via le clavier, simplifie également l'accès. Il existe un lecteur PDF pour les personnes malvoyantes, nous privilégions donc l'utilisation de ce format. Certains textes imprimés peuvent être également réalisés en braille.
- Afin d'inclure les personnes migrantes, nous adoptons une communication multilingue dans les langues internationales communes ou les langues pertinentes pour l'événement. En proposant des événements en plusieurs langues ou avec des traductions, nous augmentons leurs possibilités de participation.

## LANGUE PARLÉE ET ÉCRITE

Le langage inclusif remet en question la hiérarchie et les stéréotypes liés aux genres. Il existe plusieurs identités de genre et plusieurs façons d'exprimer ceci :

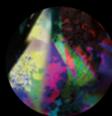
- Dans la mesure du possible, nous utilisons des formulations épiciques, telles que, l'artiste, le public ou l'équipe.
- Nous utilisons les formules suivantes : le tiret ou le point médian placé entre la racine du mot et la variante féminine. Exemples : musicien-ne, danseur-euse, programmeur-trice.
- L'ajout du « x » séparée par un point médian après la variante féminine signifie l'inclusion des personnes non binaires. Exemples : musicien-ne-x, danseur-euse-x, programmeur-ricex.
- Nous ajoutons une étoile (astérisque) après le substantif femme\*. Cela indique notre volonté d'inclure toutes les personnes qui sont discriminées sur la base de leur identité de genre.
- Nous évitons de tomber dans les pièges des idées reçues et des raccourcis tels que « les jolies mélodies de la chanteuse à la voix sensuelle et fragile » ou « les riffs puissants du guitariste ».

Nous observons les points suivants afin de communiquer de manière non discriminante sur la base de l'origine, de l'apparence physique et/ou du handicap :

- Nous n'usons pas de stéréotypes pour décrire des personnes ayant un parcours migratoire et/ou de personnes racisées, telles que « il a le rythme dans le sang ».
- Nous ne caractérisons pas les personnes en situation de handicap comme des êtres souffrants, des victimes ou des enfants à problèmes. Nous évitons d'utiliser les mots « invalide » ou « handicapé » comme substantifs, car ils sont réducteurs.

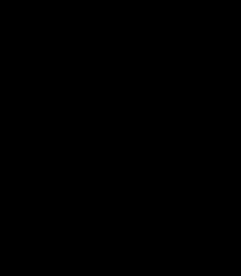
Nous veillons à ce que notre communication assure une représentation équilibrée de toutes et tous et visibilise la diversité des personnes et des parcours.

- Dans notre communication, il est préférable de représenter la vie courante en sortant des stéréotypes plutôt qu'en les répétant. Nous encourageons par exemple la représentation de femmes\* dans les métiers techniques ou d'hommes dans des rôles où ils se font plus rares.
- Nous formons et sensibilisons nos photographes et vidéastes en conséquence.



# STRUCTURES

Nous savons que la composition des équipes, des conseils d'administration / de comité ou encore des jurys a un impact sur les processus de discussion et sur les résultats. Les équipes mixtes englobent des perspectives, des sensibilités et des expériences différentes qui sont enrichissantes. Les améliorations liées à l'inclusion, la diversité et la participation ne sont durables, que si elles s'inscrivent à long terme au sein de nos structures.



- Nous avons ces objectifs en tête lorsque nous menons des processus de recrutement de nos équipes, comités et jurys.
- Il est intéressant de créer un espace de réflexion au sein de l'équipe afin d'assurer un changement durable et compris de toutes et tous. Une ou plusieurs personnes de l'équipe sont désignées comme personnes de référence sur ces questions et sont attentives au fait d'appliquer les bonnes pratiques liées au monde du travail. Nous pouvons également faire appel à des expert-e-s externes.

# PROGRAMMATION

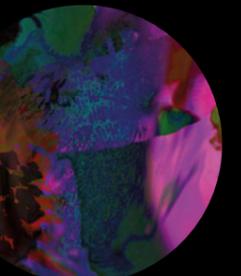
Il va sans dire qu'aucun événement clairement misogyne, homophobe, transphobe, raciste ou portant atteinte à la dignité humaine n'est programmé. Nous partageons les valeurs portées par notre structure avec les artistes.

- Nous accordons une attention particulière à une proportion équilibrée de femmes\* et d'hommes sur nos programmes.
- Nous sélectionnons des artistes et des groupes qui témoignent de la diversité et peuvent servir de modèle, notamment lors d'événements de médiation destinés à un jeune public.
- Pour les artistes en tournée avec leurs enfants, nous veillons à leur proposer un accueil approprié, en tenant compte des situations spécifiques (allaitement, système de garde etc.)
- Afin de ne pas exclure de nos événements les personnes ayant peu de moyens financiers, nous offrons un contingent de billets gratuits et/ou concluons des partenariats avec des organisations spécifiques.
- Lors des tables rondes, nous veillons également à ce que les modérateur-trice-s utilisent un langage inclusif et veillent à un équilibre dans le temps de parole des intervenant-e-s.
- Nous évaluons régulièrement notre programmation (quantitativement et qualitativement) pour mieux identifier les inégalités et y remédier.

# INFRASTRUCTURES

Avec une conception réfléchie de nos salles et infrastructures, nous pouvons faciliter l'accès de nombreuses personnes à nos clubs et festivals.

- Nous garantissons un accès balisé et non obstrué aux installations (toilettes, bar etc.).
- Un bon éclairage permet aux personnes malvoyantes de mieux s'orienter et aux personnes malentendantes de mieux communiquer (par exemple, par la langue des signes et la lecture labiale).
- Nous veillons à ce que les installations de base, les toilettes ou le vestiaire par exemple, soient bien éclairées et signalées de manière visible.
- Dans la mesure du possible, nous avons des toilettes unisexes, afin d'empêcher des formes de discrimination liées aux identités de genre.
- Les toilettes réservées aux personnes en fauteuil roulant ne sont pas utilisées comme espace de rangement et sont fermées avec le système EuroKey.



- Nous sensibilisons les collaborateur-ricex au harcèlement sexuel, aux agressions et aux comportements discriminants.
- Un espace dédié avec une ou des personnes de référence permet au public, aux collaborateur-ricex et aux artistes de signaler une situation problématique. Nous signalons de manière visible cet espace, ainsi que la personne de contact.
- Nous prenons au sérieux les déclarations d'une personne agressée et ne remettons pas en question sa parole.
- Nous discutons avec elle, afin de lui permettre de choisir ce qu'elle désire faire (aide extérieure, trajet, téléphone).
- Nous cherchons le dialogue avec la personne accusée et prenons les mesures adaptées en fonction des demandes de la personne agressée, de la gravité de l'acte, du comportement discriminant ou de l'abus. Il est important d'assurer la sécurité et la liberté de toutes les personnes impliquées.
- Nous discutons des situations de harcèlement, des comportements discriminants et des agressions au sein de l'équipe. Nous fixons des règles quant à la manière d'agir dans les différents cas (prévention, intervention, mesure, interdiction d'établissement etc.). Les conflits ne doivent jamais être gérés par une seule personne : il faut le soutien de toute l'équipe pour ne pas surcharger un individu en particulier.

# DÉFINITIONS

## DIVERSITÉ / DIVERSITY

Le terme anglais « diversity » signifie une gestion consciente et engagée en faveur d'une mixité sociale – par exemple dans les établissements scolaires, les entreprises, les administrations et les organisations de la société civile.

## INCLUSIVITÉ

L'inclusivité est souvent comprise comme une vision sociale dans laquelle toutes les personnes, dans leur diversité, ont la possibilité de prendre part de façon égale et de participer à tous les domaines de la société.

## ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

L'accessibilité universelle permet à toutes et tous d'accéder aux mêmes lieux et services. Chacun-e a le droit de mener une vie indépendante et autonome. Outre les mesures liées aux infrastructures, cela signifie également une adaptation du langage.

## DISCRIMINATION

La discrimination fait référence au fait qu'une personne soit défavorisée sur la base de caractéristiques et d'attributions spécifiques à un groupe telles que l'âge, l'orientation sexuelle, le genre, l'origine, la religion, le parcours migratoire et les situations de handicap. Les discriminations sont structurelles et perpétuent les inégalités au sein de la société.

## SEXISME

Le sexisme désigne toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur des modèles stéréotypés et intériorisés ; en résumé la construction genrée de la société. Le sexisme est basé sur l'idée qu'il existe un système hiérarchique lié au genre et qu'une personne ou un groupe de personnes doit se conformer à certaines exigences et comportements en fonction de son identité de genre.

## RACISME

Le racisme fait référence aux préjugés et aux formes de discriminations subies par des personnes en raison de leur origine réelle ou attribuée, de leur couleur, de leur religion et de leur langue.

## GENRE

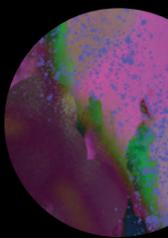
La distinction entre sexe (sexe biologique) et genre (genre social) vient de l'anglais. Bien que les hommes et les femmes naissent dans des corps différents (sexe), la « masculinité » et la « féminité » (genre) sont principalement produits socialement et ne sont pas biologiques. Le genre n'est pas naturel, mais consiste en des rôles sociaux et en des traditions culturelles maintenues par des conventions sociales.

## LGBTQ

Abréviation des termes anglais Lesbien, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexuel, Queer (en français : lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, inter\*, queer). Les abréviations se réfèrent à des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes dont la caractéristique commune est qu'elles ne correspondent pas (ou ne veulent pas correspondre) à la norme de l'hétérosexualité et/ou à un système binaire.

## PERSONNE RACISÉE

Personne racisée est une expression qui vient des États-Unis et qui est utilisée depuis le mouvement des droits civiques pour les personnes « non blanches ». Elle est issue du contexte universitaire et est un terme sociologique. Il s'agit d'un instrument important pour lutter contre le racisme et elle reçoit un bon accueil depuis quelques années en Europe. Cependant, en Suisse, il convient de noter que les personnes qui subissent du racisme et de la xénophobie ne sont pas toujours perceptibles via des signes extérieurs.



Voici quelques astuces, recommandations et autres mesures possibles, afin d'aller vers plus de diversité et d'égalité dans nos clubs et festivals. La liste des mesures est dense et brosse un tableau idéal de la composition de la diversité et de l'inclusivité. Chaque structure possédant ses sensibilités propres et ses réalités, notamment financières.



Redigé par : PETZI – Fédération Suisse des clubs et des festivals de musique actuelles, Helvetarockt, sensability, flirt, don't hurt, We Can Dance IT

Layout et illustration par Moana Bischof

Avec le soutien de : INES Institut neue Schweiz, Bureau de l'égalité de la Ville de Zurich, Bureau de l'égalité de la Ville de Berne

Nous considérons les clubs et festivals comme des lieux publics qui doivent être accessibles à toutes et tous. Ainsi nous encourageons la création d'espaces inclusifs et faisons la promotion de la diversité dans son ensemble.

La feuille de route sur la diversité présente un certain nombre de mesures pouvant être mises en œuvre individuellement ou collectivement. Elle n'offre aucune réponse toute faite, mais nous encourage à interroger, discuter et faire évoluer nos propres attitudes et actions. Notre projet vise un processus global de transformation. Les clubs et festivals étant des espaces de socialisation et d'apprentissage, ils offrent un terrain fertile à la mise en œuvre de changements graduels vers plus de diversité et d'égalité.

# DIVERSITÉ ?

# DIVERSITY ROADMAP

# DISCRIMINATIONS ?

Cette feuille de route est conçue comme une boîte à idées pour plus de diversité. Elle nourrit des suggestions sur la façon dont nous pouvons rendre nos événements, programmations, communications et structures moins discriminantes. Nos objectifs ; pratiquer et promouvoir des interactions respectueuses et impliquer le plus grand nombre de personnes possibles dans nos activités.

Voici quelques exemples de marqueurs sociaux qui nous catégorisent : le genre, l'âge, l'origine sociale, culturelle et ethnique, l'apparence physique, le handicap plus ou moins important, l'orientation sexuelle ou encore l'appartenance religieuse. Ces marqueurs sont ancrés dans les relations de pouvoir et déterminent les rôles sociaux ainsi que l'accessibilité de chacun-e aux ressources et aux espaces. Selon ces marqueurs, un individu peut subir différentes formes de discrimination. Une femme racisée et lesbienne peut, par exemple, subir des remarques sexistes, racistes et homophobes.

# DIVERSITY ROADMAP

**Y'A-T-IL AUTANT DE FEMMES\*  
QUE D'HOMMES  
QUI SE PRODUISENT SUR  
VOTRE SCÈNE ?**

**OUI**

Bien sûr, nous sommes  
attentifs-ves à cela.

**NON**

Enfin plus ou moins

Domage, la présence  
de femmes\* sur, devant  
et autour de la scène,  
garantit l'existence de  
modèles et de représen-  
tations, notamment pour  
la relève.

Wow, prochaine  
étape!

**ET VOTRE ÉQUIPE, À QUOI  
RESSEMBLE-T-ELLE ?**

**OUI**

Nous travaillons à la  
mixité de nos équipes de  
bar, d'accueil et de sécu-  
rité, également au niveau  
de la composition des  
comités et des bureaux.

**NON**

Ceci n'a pas  
d'importance.

Une équipe mixte  
aborde et représente  
différentes sensibilités ce  
qui rend la structure plus  
efficace et procure un  
taux de satisfaction plus  
élevé à l'interne et auprès  
des publics.

Pas mal !

**EST-CE QUE VOUS AXEZ  
VOTRE COMMUNICATION  
AUTOUR DE TEXTES ET  
D'IMAGES QUI ILLUSTRENT  
CETTE DIVERSITÉ ?**

**OUI**

Nous avons intégré  
les codes du langage  
inclusif.

**NON**

Nous n'y avons  
jamais pensé.

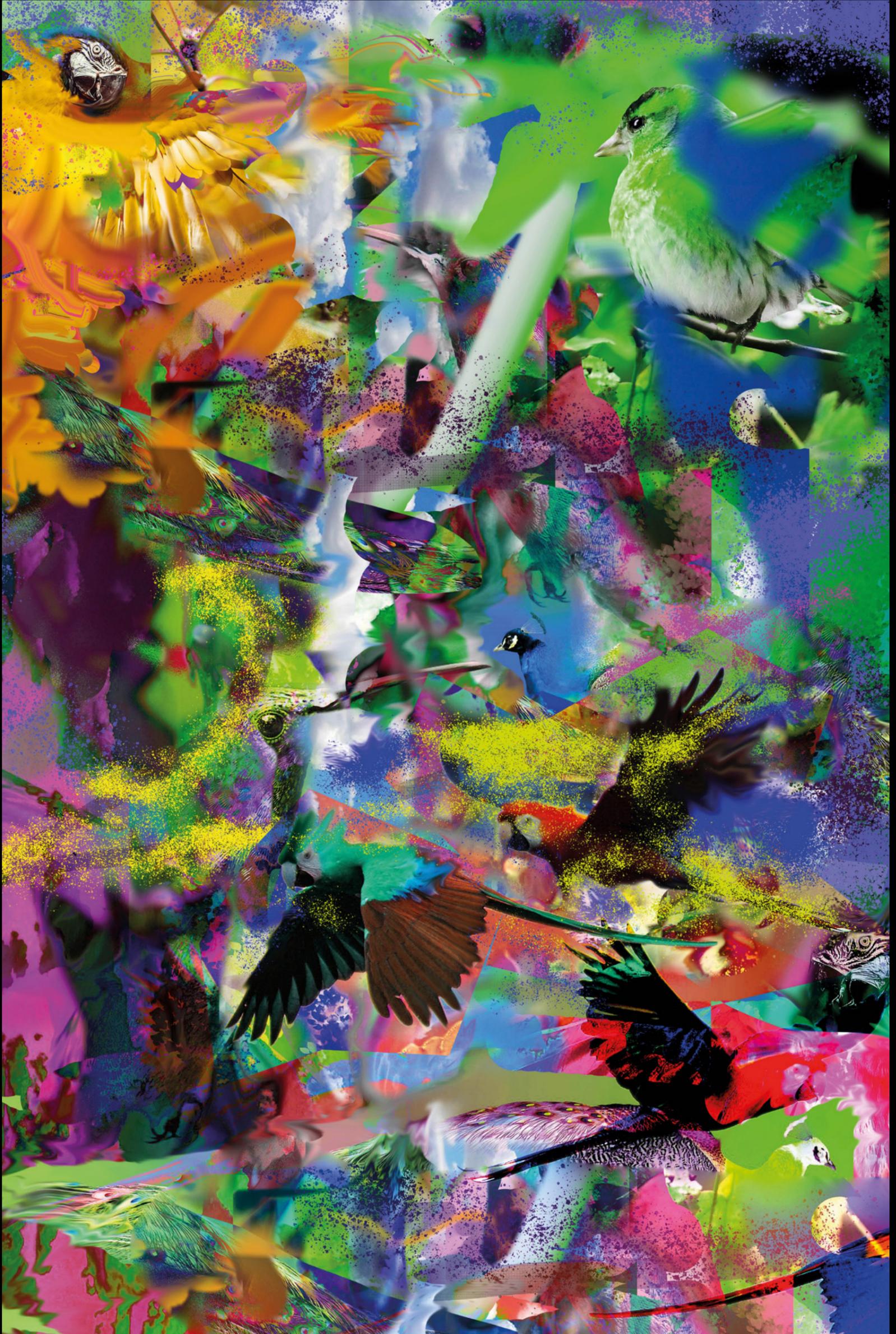
En cassant les stéréo-  
types et en utilisant, par  
exemple, un langage  
épique, on brise des  
schémas et on ouvre la  
voie vers une répartition  
égalitaire des rôles.

**JOLI !**

Avez-vous vraiment  
besoin de notre  
feuille de route ?

Au dos de cette  
roadmap vous  
trouverez d'autres  
idées et astuces.

**REPLACEZ LES QUESTIONS  
DE GENRE PAR L'ÂGE,  
LES ORIGINES, L'APPARENCE  
PHYSIQUE OU L'ORIENTATION  
SEXUELLE ET REFAITES  
LE PARCOURS.**



# ROADS TO DIVERSITY