



CHARTRE POUR L'EGALITE

entre les femmes et les hommes

au sein des orchestres et des opéras

Préconisations présentées par
l'Association Française des Orchestres
et Les Forces Musicales

A l'issue d'un séminaire les réunissant à Aix en Provence les 9, 10 et 11 juillet 2018, les membres de l'Association Française des Orchestres et des Forces Musicales se sont engagés à amplifier leur action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs organisations respectives.

Instruits par les résultats d'une enquête de l'AFO sur le sujet, ils ont formulé des préconisations qu'ils mettront en œuvre localement dans leurs établissements, et en développant les partenariats nécessaires.

C'est un travail sur la durée qui s'engage, pour lequel les orchestres et les opéras, leurs dirigeants et leurs salariés, l'AFO et Les Forces Musicales, agiront en favorisant le dialogue avec l'ensemble des acteurs impliqués.

La mise en œuvre de cette chartre fera l'objet d'une analyse annuelle, permettant d'en valider ou corriger les termes.

Conscients qu'aucune contrainte ne changera l'orchestre ou l'opéra si la société tout entière n'évolue pas, ils réaffirment en effet que l'ensemble des acteurs d'une véritable chaîne de responsabilités doit se mobiliser autour d'une même cause, dès le plus jeune âge.

Les préconisations sont annexées à ce communiqué.

Préconisations

Aix en Provence, le 16 juillet 2018

OBSERVATION

1. Collecter annuellement les données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes :
 - pour tous les salariés permanents des orchestres et des opéras ;
 - pour les cheffes, les chefs de chœur, les metteuses en scène, les chorégraphes ;
 - pour les compositrices, les librettistes.

Nota : Ces données devront être collectées de façon harmonisée avec les collectivités publiques, les partenaires sociaux et les réseaux partenaires.

INSERTION ET CARRIERE DES ARTISTES

Chef.fes et assistant.es à la direction musicale

2. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes artistes après les concours nationaux et internationaux, à la sortie des conservatoires et des académies, afin de tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes.
3. Reproduire chaque année un « tremplin des jeunes cheffes » comme expérimenté dans le cadre d'Orchestres en Fête ! en novembre 2018, avec un recrutement international.
4. Que soient informés et conviés systématiquement les directeurs.trices généraux.les des orchestres et opéras aux examens de sortie organisés par les établissements d'enseignement supérieur.
5. Etablir avec les agents artistiques et avec les conservatoires une « base de données » des cheffes en début de carrière à l'échelle européenne.
6. Recenser et faire connaître les postes d'assistant.es à la direction musicale en France afin d'aider au recrutement des femmes en tant que directrices musicales.
7. Veiller à la présence de cheffes dans les épreuves de pré-sélection pour les postes de direction musicale.

Par exemple :

 - ⇒ en constituant une pépinière de jeunes chef.fes afin de faciliter leur entrée dans la carrière ;
 - ⇒ en permettant notamment de rendre plus visibles les femmes dans la programmation des orchestres et des opéras afin de faciliter leur candidature à des postes de direction musicale ;
 - ⇒ plusieurs orchestres s'associeront pour l'engagement d'assistant.es ;

⇒ *en organisant au sein des orchestres et des opéras un programme national de masterclass de direction d'orchestre.*

Instrumentistes

8. Améliorer les dispositifs d'insertion des jeunes artistes en portant une attention particulière à l'insertion des femmes.
9. Concours de recrutement :
 - 9a. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des jurys de recrutement par la présence de « personnalités qualifiées » femmes ;
 - 9b. Evaluer les modalités des concours de recrutement ;
 - 9c. Avant le début des épreuves, fournir aux membres du jury des statistiques femmes/hommes au sein des pupitres concernés ;
 - 9d. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au moment du choix des musiciens supplémentaires ou remplaçants ;
 - 9e. Sensibiliser les salarié.es nouveaux.elles entrant.es à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par le traitement de ce sujet lors des journées d'accueil de l'AFO « Nouveaux.elles entrant.es » et/ou dans un guide d'accueil des musicien.nes, à rédiger ;
 - 9f. Mettre en place un module de formation continue en partenariat avec l'AFDAS et le CNFPT sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des salariés (lutte contre le harcèlement, les stéréotypes, les préjugés...).

Compositrices

10. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des orchestres et des opéras :
 - 10a. Recenser l'existence d'œuvres composées par des femmes pour en faciliter la mise en commun ;
 - 10b. Partager l'information sur la programmation de compositrices par la mobilisation des bibliothécaires des orchestres et des opéras ;
 - 10c. Veiller à renforcer la place des femmes dans la programmation des œuvres du XXI^{ème} siècle et dans les commandes d'œuvres, ainsi que dans les résidences d'artistes ;

COMMUNICATION / REPRESENTATION SYMBOLIQUE DU MONDE PROFESSIONNEL

11. Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les éléments visuels des supports de communication (brochures de saison, affiches, etc.)
12. Lancer une campagne de sensibilisation visant à éliminer les stéréotypes d'appropriation genrée des instruments :

12a. Impliquer les musicien.nes volontaires à présenter aux tout-petits, au moment et sur le lieu du choix de l'instrument, la pratique de leur instrument par une femme comme par un homme. Par exemple en leur proposant de participer aux journées de présentation des instruments dans les conservatoires ;

12b. Initier, participer à la conception et à la distribution d'une publication à destination des jeunes enfants, en lien avec les conservatoires, les parents d'élèves et le Ministère de la Culture.

NEGOCIATION COLLECTIVE / DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

13. Lutter contre les violences sexistes et les discriminations reste une priorité pour chaque organisation membre ainsi que pour l'AFO et Les Forces Musicales au plan national.

14. Fournir aux orchestres et aux opéras membres des outils de mise en œuvre des obligations légales : modèle d'accords collectifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, plans d'action avec une attention particulière à la qualité de vie au travail.

15. Inciter les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre les règles applicables aux entreprises de plus de 50 salariés.

16. Etudier avec les organismes de protection sociale des mesures incitatives (piste explorée au niveau de l'ensemble du spectacle vivant et enregistré).

Par exemple :

⇒ *veiller à une représentation équilibrée des femmes au sein des instances de gouvernance ;*

⇒ *lorsque cela est possible, moduler les critères de financement en reflet des actions favorisant l'égalité.*

PARTENARIATS RESEAUX

17. Nombre des actions citées parmi les préconisations figurant dans ce document seront mises en œuvre en partenariat avec d'autres organisations, dont : les établissements d'enseignement supérieur, les conservatoires et tous autres partenaires publics ou privés.

Les partenariats ainsi établis ou développés feront l'objet d'une promotion spécifique.

UNE COMMISSION DE SUIVI

18. Une Commission permanente sur l'égalité entre femmes et hommes est créée au sein de l'Association Française des Orchestres et des Forces Musicales.

CONTACTS

Pour l'Association Française des Orchestres :

Zoé Garry

zgarry@france-orchestres.com - 01 42 80 26 27

Pour Les Forces Musicales :

Alexandra Bobes

a.bobes@lesforcesmusicales.org – 01 40 38 66 01