DIWERSITY ROADMAP





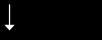
Bien sûr, nous sommes attentifs-ves à cela.





Dommage, la présence de femmes* sur, devant et autour de la scène, garantit l'existence de modèles et de représentations, notamment pour la relève.





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



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



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.



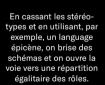


EST-CE QUE VOUS AXEZ VOTRE COMMUNICATION AUTOUR DE TEXTES ET D'IMAGES QUI ILLUSTRENT CETTE DIVERSITÉ ?



Nous avons intégré les codes du langage inclusif.

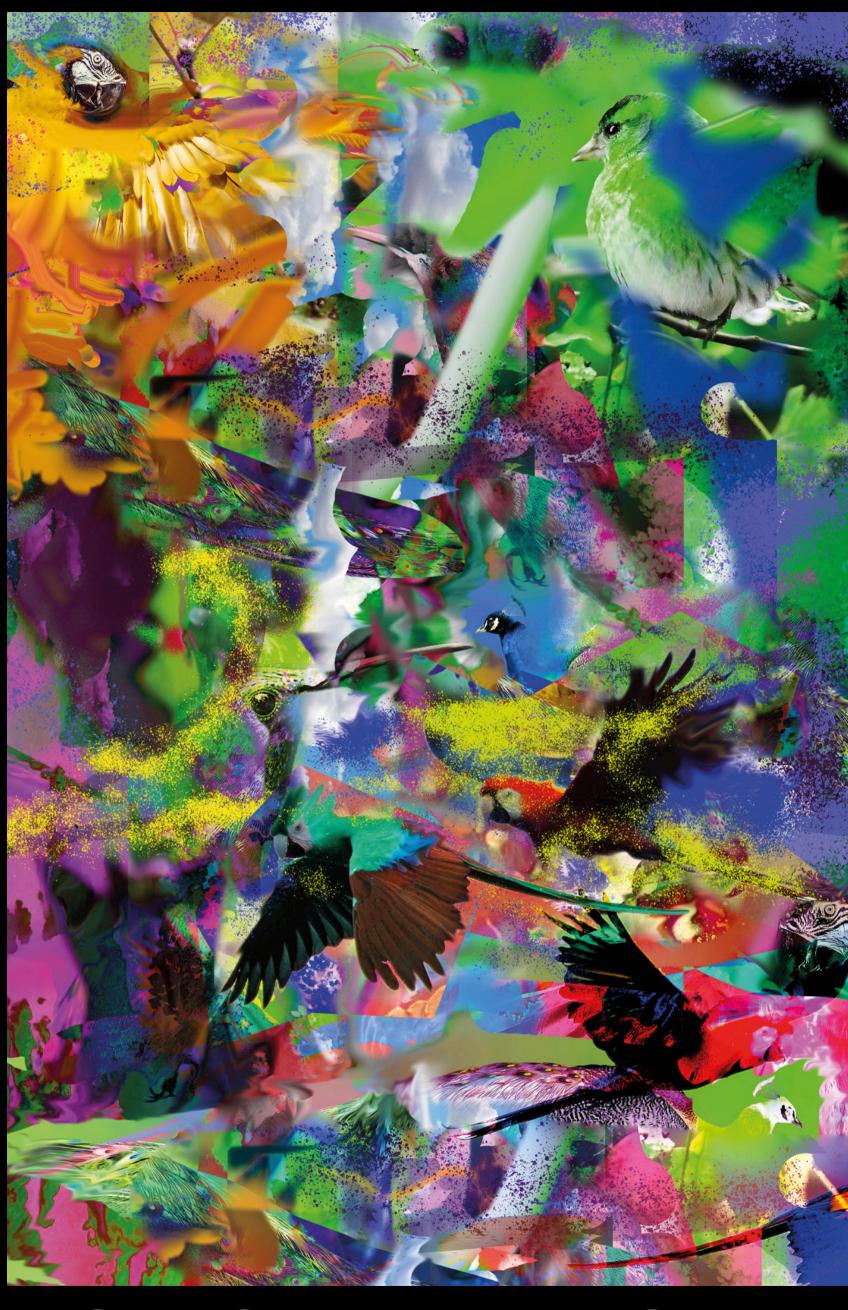




JOLI! Avez-vous vraiment besoin de notre feuille de route? Au dos de cette roadmap vous trouverez d'autres idées et astuces.



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



ROADSTO DIWERSITY

question de manière individuelle ou collective.

appel à du coaching ou des formations externes

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.

O Nous accueillons avec bienveillance les questions, suggestions et

critiques de l'équipe, des artistes et du public. Lors des réunions, la parole de chacun e est respectée et les différentes expériences sont prises en compte. Nous acceptons de nous remettre en

O Afin de développer une culture inclusive, nous n'hésitons pas à faire

O Nous sensibilisons les artistes, les collaborateur trice s et le public

O Afin de faciliter l'accès aux personnes malvoyantes ou malenten-dantes, nous utilisons des images et des vidéos avec audio-descrip-tion 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.

O 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.

O Nous avons ces objectifs en tête lorsque nous menons des proces-

O 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

d'appliquer les bonnes pratiques liées au monde du travail. No pouvons également faire appel à des expert es externes.

personnes de référence sur ces questions et sont attentives au fait

aux questions et aux préoccupations liées à la diversité et à l'égalité

Voici quelques pistes :

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

O Dans la mesure du possible, nous utilisons des formulations épicènes, telles que, l'artiste, le public ou l'équipe.

musicien·ne, danseur·euse, programmateur·trice.

O Nous utilisons les formules suivantes : le tiret ou le point médian placé entre la racine du mot et la variante féminine. Exemples :

O 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, programmateur rice x.

O Nous ajoutons une étoile (astérisque) après le substantif femme*. Cela indique notre volonté d'inclure toutes les personnes qui

Nous observons les points suivants afin de communiquer de manière non discriminante sur la base de l'origine, de l'apparence physique O Nous n'usons pas de stéréotypes pour décrire des personnes ayant

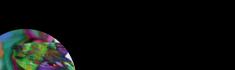
sont discriminées sur la base de leur identité de genre. O Nous évitons de tomber dans les pièges des idées reçues et des raccourcis tels que « les jolies mélodies de la chanteuse à la voix sensuelle et fragile » ou « les riffs puissants du guitariste ». Nous veillons à ce que notre communication assure une représentation équilibrée de toutes et tous et visibilise la diversité des personnes et

- O 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
- O Nous formons et sensibilisons nos photographes et vidéastes en

IMAGES

DIVERSITY ROADMAP - PROGRAMMATIO

- Nous accordons une attention particulière à une proportion équili-brée de femmes* et d'hommes sur nos programmes.
- O 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. O 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 modé-rateur trice s utilisent un langage inclusif et veillent à un équilibre dans le temps de parole des intevenant e-s.
- O Nous évaluons régulièrement notre programmation (quantitative-ment et qualitativement) pour mieux identifier les inégalités et y



DIVERSITY ROADMAP - PROGRAMMATION

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

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

INCLUSIVITÉ
L'inclusivité est souvent comprise
comme une vision sociale dans
laquelle toutes les personnes, égale et de participer à tous les

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 infrastruc-tures, cela signifie également une

criminations sont structurelles et perpétuent les inégalités au sein

SEXISME Le sexisme désigne toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur des modèles violence fondees sur des modeles 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 duit se conformer. de personnes doit se conformer à

RACISME

La distinction entre sexe (sexe La distinction entre sext (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 « fémini-té » (genre) sont principalement produits socialement et ne sont 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.

Abréviation des termes anglais Lesbian, Gay, Bisexual, Trans-gender, Intersexual, Queer (en français : lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, inter*, queer). Les abréviations se réferent à des personnes avant des orientations personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes dont la caracté-ristique commune est qu'elles ne correspondent pas (ou ne veulent pas correspondre) à la norme de

DIVERSITY ROADMAP - DÉFINITIONS

PERSONNE RACISÉE

Le racisme fait référence aux pré-Personne racisée est une expression qui vient des États-Unis et jugés et aux formes de discriminations subies par des personnes en raison de leur origine réelle ou attribuée, de leur couleur, de leur qui est utilisée depuis le mouvement des droits civiques pour les personnes « non blanches ». Elle est issue du contexte religion et de leur langue. universitaire et est un terme 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.

ractions respectueuses et impliquer le plus grand nombre de personnes possibles dans nos activités. Cette feuille de route est conçue comme une boîte à idées pour plus de diversité. Elle fournit des suggestions eur la stéon dort nous pouvons rendre nos événements, programmations, communications et structures moins discriminantes. Nos objectifs ; pratiquer et promouvoir des inte-

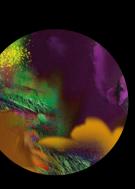
BOVDWVB

marqueurs, un individu peut subir différentes formes de discrimina tion. Une femme racisée et lesbienne peut, par exemple, subir des remarques sexistes, racistes et homophobes. l'accessibilité de chacun-e aux ressources et aux espaces. Selon ces

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 PISCEIMINISATIONS ?

GOMMUNICATION

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.



DIVERSITY ROADMAP - STRUCTURES

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.

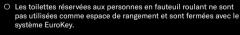


DIVERSITY ROADMAP - INFRASTRUCTURES

INFRASTRUCTURES

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

- O Nous garantissons un accès balisé et non obstrué aux installations (toilettes, bar etc.).
- O Un bon éclairage permet aux personnes malvoyantes de mieux s'orienter et aux personnes malentendantes de mieux communi (par exemple, par la langue des signes et la lecture labiale).
- O Nous veillons à ce que les installations de base, les toilettes ou le vestiaire par exemple, soient bien éclairées et signalées de manière
- Dans la mesure du possible, nous avons des toilettes unisexes, afin d'empêcher des formes de discrimination liées aux identités de genre.



- O Nous sensibilisons les collaborateur-rice-s au harcèlement sexuel,
- O Nous prenons au sérieux les déclarations d'une personne agressée mettons pas en question sa parole
- O 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
- O 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 (pré-vention, 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

ses sensibilités propres et ses réalités, notamment financières. 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 compré-hension de la diversité et de l'Inclusivité. Chaque structure possédant

DIVERSITY ROADMAP - INTERVENTIONS

INTERVENTIONS

- aux agressions et aux comportements discr
- Un espace dédié avec une ou des personnes de référence permet au public, aux collaborateur rice s et aux artistes de signaler une situa-tion problématique. Nous signalons de manière visible cet espace, ainsi que la personne de contact.
- O Nous discutons avec elle, afin de lui permettre de choisir ce qu'elle désire faire (aide extérieure, trajet, téléphone).

DÉFINITIONS

ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

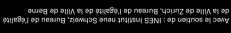
certaines exigences et comporte ments en fonction de son identit de genre.





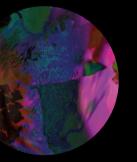






Layout et illustration par Moana Bischof

Rédigé par : PETZI – Fédération Suisse des clubs et des festivals de musiques actuelles, Helvetiarockt, sensability, Flirt, don't hurtl, We Can Dance IT



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

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

DINERSILE &



DIVERSITY ROADMAP

m/flirtdonthu

un parcours migratoire et/ou de personnes racisées, telles que « il a le rythme dans le sang ». O Nous ne caractérisons pas les personnes en situation de handi-cap 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.

par notre structure avec les artistes.

DIVERSITY ROADMAP - DÉFINITIONS

DISCRIMINATION
La discrimination fait référence au fait qu'une personne soit

défavorisée sur la base de ca-

deravorisee sur la base de ca-ractéristiques 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 dis-

dans leur diversité, ont la possi-bilité de prendre part de façon domaines de la société

adaptation du langage