



CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES ORCHESTRES ET DES OPÉRAS

Préconisations présentées par l'Association Française des Orchestres, les Forces Musicales et la Réunion des Opéras de France

À 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 ont mis en œuvre localement dans leurs établissements, et en développant les partenariats nécessaires.

C'est un travail sur la durée s'est engagé, pour lequel les orchestres et les opéras, leurs dirigeantes et dirigeants et leur personnel, l'AFO et Les Forces Musicales, agissent en favorisant le dialogue avec l'ensemble des acteurs impliqués.

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

La présente charte a été retravaillée depuis le 11 juillet 2022, date à laquelle un protocole de collaboration a été signé entre l'Association Française des Orchestres, la Réunion des Opéras de France et Les Forces Musicales. Il a été convenu, dans le cadre de ce protocole, que la Réunion des Opéras de France rejoigne la charte et la co-signe.

Dans cette nouvelle version, a été renforcée la prise en compte des métiers spécifiques à l'opéra du ballet et du chœur.

De plus, depuis la première signature, en juillet 2018, le contexte et le cadre dans lesquels s'inscrit la présente charte ont évolué et de nombreuses avancées ont vu le jour, parmi lesquelles : la feuille de route pluri-annuelle du ministère de la Culture (2020-2022) la signature d'un plan d'action des partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité femmes / hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, cinéma et audiovisuel prévoyant notamment la mise en place d'une cellule d'écoute sous l'égide d'Audiens en collaboration avec le ministère de la Culture, un protocole contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles du Centre national de la musique, la signature d'un accord VHSS dans la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Pour autant, l'action de nos organisations doit se poursuivre. Conscients qu'aucune contrainte ne changera l'orchestre ou l'opéra si la société tout entière n'évolue pas, les trois organisations 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.

PRÉCONISATIONS

Paris, le 2 février 2023

OBSERVATION

1. Collecter annuellement les données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes :
 - pour tout le personnel artistique, technique et administratif permanent des orchestres et des opéras ;
 - pour les cheffes d'orchestre, les cheffes 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.

PROGRAMMATION ET CARRIERE DES ARTISTES

2. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des orchestres et des opéras :
 - 2a. Recenser l'existence d'œuvres composées par des femmes pour en faciliter la mise en commun ;
 - 2b. Partager l'information sur la programmation de compositrices par la mobilisation des bibliothécaires des orchestres et des opéras ;
 - 2c. Veiller à renforcer la place des femmes dans la programmation des œuvres du XXIème siècle et dans les commandes d'œuvres lyriques, musicales et chorégraphiques, ainsi que dans les résidences d'artistes ;
3. Produire ou participer à la production régulière de manifestations visant à accroître la visibilité des cheffes, avec un recrutement international ;
4. Sensibiliser les nouvelles et nouveaux entrants à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par le traitement de ce sujet lors des journées d'accueil de l'AFO « Nouvelles et nouveaux entrants » et/ou dans un guide d'accueil des artistes ;
5. Veiller à ce que ni la grossesse, ni la maternité, ni la parentalité ne soient ni utilisées ni présentées comme de possibles freins au bon déroulement ou à l'évolution de la carrière ;
6. Améliorer les dispositifs d'insertion 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, tout en portant une attention particulière à l'insertion des femmes ;
7. Que soient informés et conviés systématiquement les directions générales des orchestres et opéras aux examens de sortie organisés par les établissements d'enseignement supérieur de musique et de danse ;
8. Veiller à la présence de cheffes, chorégraphes féminines et cheffes de chœur dans les épreuves de pré-sélection pour les postes de direction artistique ;
9. Recrutement des artistes musiciennes et musiciens :
 - 9a. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des jurys de recrutement par la présence de « personnalités qualifiées » femmes ;
 - 9b. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au moment du choix des musiciennes et musiciens supplémentaires ou remplaçants ;

9c. Évaluer les modalités des concours de recrutement ;

9d. Pour les musiciennes et musiciens, avant le début des épreuves, fournir aux membres du jury des statistiques femmes/hommes au sein des pupitres concernés ;

10. Établir avec les agents artistiques et avec les conservatoires une « base de données » des cheffes en début de carrière à l'échelle européenne ;

11. Recenser et faire connaître les postes d'assistantat à la direction musicale en France afin d'aider au recrutement des femmes en tant que directrices musicales.

Par exemple :

a. en constituant une pépinière de jeunes cheffes et chefs afin de faciliter leur entrée dans la carrière ;

b. 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 ;

c. en incitant plusieurs orchestres à s'associer pour l'engagement d'assistantes ;

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

COMMUNICATION ET REPRESENTATION SYMBOLIQUE DU MONDE PROFESSIONNEL

12. Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les éléments visuels des supports de communication (brochures de saison, affiches, etc.)

13. Lancer une campagne de sensibilisation visant à éliminer les stéréotypes d'appropriation genrée des instruments et de l'ensemble des métiers :

13a. Impliquer les musiciennes et musiciens 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 ;

13.b. Impliquer les équipes dans la valorisation de la non genrisation des métiers (orientation professionnelle, collèges et lycées)

13c. 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 ET DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

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

14. Assurer la bonne mise en œuvre des dispositifs construits par le secteur : accords collectifs, protocoles, pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

15. Promouvoir la cellule nationale d'écoute mise en place par les partenaires sociaux, au sein Audiens, en partenariat avec le Ministère de la Culture. Elle a vocation à accompagner tous les salariées et salariés du secteur, permanents comme intermittents.

16. 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, boîte à outils des partenaires sociaux.

17. Amplifier l'offre de formation continue en partenariat avec l'AFDAS et le CNFPT sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'ensemble du personnel (lutte contre le harcèlement, les stéréotypes, les préjugés, ...).

18. Inciter et accompagner les entreprises de moins de 50 salariées et salariés à mettre en œuvre les règles applicables aux entreprises de plus de 50 salariées et salariés.

19. Promouvoir et le cas échéant renforcer la mise en œuvre de toutes mesures incitatives, mises en place dans le cadre des dispositifs d'aide.

PARTENARIATS RESEAUX

20. Nombre des actions citées parmi les préconisations figurant dans ce document sont mises en œuvre en partenariat avec d'autres organisations, dont : les établissements d'enseignement supérieur, les conservatoires et tout autre partenaire public ou privé.

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

UNE COMMISSION DE SUIVI

21. Une Commission permanente paritaire sur l'égalité entre femmes et hommes est créée entre l'Association Française des Orchestres et Les Forces Musicales en juillet 2018, elle est élargie à la ROF en février 2023.