Étude

SOYEZ LE CHANGEMENT : l’égalité des genres dans l’industrie de la musique

Informations clés et mesures à entreprendre

believe | tunecore | LUMINATE

Informations clés

L'ÉCART DE PERCEPTION

Dans l'industrie de la musique, il existe un grand décalage entre la représentation que nous avons de l'expérience que vivent les artistes, les professionnel·le·s du secteur et la réalité. **Presque 60%** des artistes et des professionnel·le·s estiment que les discriminations de genre sont un problème majeur. Les femmes et les personnes non binaires[1] sont **respectivement +28% et +46% susceptibles** de percevoir les discriminations de genre comme un problème comparé aux hommes (**-32% susceptibles**).

IDENTITÉS ET INTERSECTIONNALITÉ

Aux discriminations de genre s'ajoutent les discriminations touchant d'autres groupes marginalisés. Le manque de représentativité et le tokénisme complexifient l'expérience des femmes et des personnes de genre non conforme dans l'industrie musicale. Par exemple, les femmes issues des minorités ont **+114%** de chances d'estimer que la décision de les engager a été en partie motivée au regard de leur origine ethnique, raciale ou tribale, ou de leur pays d'origine.

HARCÈLEMENT ET VIOLENCES SEXUELLES

L'industrie de la musique recense un taux alarmant de harcèlement et de violences sexuelles, les femmes et les personnes de genre non conforme en étant les principales victimes, alors que les survivant·e·s n'ont accès à aucune ressource pertinente et que les agresseurs ne sont nullement inquiétés. **34%** des femmes, **42%** des personnes transgenres et **43%** des personnes non binaires indiquent avoir subi du harcèlement ou des violences sexuelles sur leur lieu de travail dans l'industrie de la musique.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

La question de la santé mentale est un enjeu essentiel pour les femmes, les personnes non binaires et les personnes transgenres dans l'industrie de la musique. **76%** des femmes, **89%** des personnes non binaires et **82%** des personnes transgenres sont plus susceptibles de faire état de problèmes de santé mentale depuis leur entrée dans le milieu. Les personnes handicapées sont également confrontées à un manque d'aménagements et d'accès à des ressources.

RECONNAISSANCE ET RÉMUNÉRATION

Les inégalités de rémunération continuent de frapper les femmes et les personnes de genre non conforme créateurs·rices ou professionnel·le·s de l'industrie, ce qui freine le développement d'une carrière florissante. Environ la moitié (**53%**) des personnes travaillant dans l'industrie musicale pensent que les hommes cisgenres[2] sont mieux payés que les autres. Enfin, la moitié des femmes indiquent avoir vu leur carrière ou leur expérience professionnelle, ou celle d'une autre personne, être dévalorisée, cela ayant un impact sur leurs revenus potentiels.

POSTES À RESPONSABILITÉS

Dans l'industrie musicale, les postes de pouvoir sont en règle générale moins occupés par des femmes ou des personnes de genre non conforme, et l'on constate l'existence de barrières à l'accès aux postes à responsabilités. **58%** des personnes interrogées ne pensent pas que l'égalité des chances de réussite existe dans le secteur. Les femmes (**+30%**), les minorités ethniques sous-représentées (**+30%**) et les personnes transgenres (**+74%**) ont davantage de risques de se voir écarté·e·s d'une promotion.

OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE

Les femmes (**+42%**) et les personnes transgenres (**+98%**) dans le secteur sont plus susceptibles de déclarer ne pas avoir accès à des opportunités de formation ou de développement professionnel. Il existe également des obstacles à l'entrée dans l'industrie musicale : seulement **41%** des créateurs·rices et des professionnel·le·s recommandent de poursuivre une carrière dans le milieu aujourd'hui (**22%** de personnes en plus recommanderaient de poursuivre une carrière dans le milieu si des progrès en matière d'égalité des genres étaient effectués).

Remarque : *les références à la moyenne du secteur sont basées sur l'échantillon de cette étude.*

[1] PERSONNE NON BINAIRE : PERSONNE DONT LE GENRE N'EST NI EXCLUSIVEMENT HOMME NI EXCLUSIVEMENT FEMME (EN DEHORS DU SYSTÈME BINAIRE).

[2] PERSONNE CISGENRE : PERSONNE QUI S'IDENTIFIE AU GENRE QUI LUI A ÉTÉ ASSIGNÉ À LA NAISSANCE.

Mesures à entreprendre

POUR L'ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE MUSICALE

Faites un point sur la situation actuelle dans l'industrie en lisant et en menant des travaux de recherche sur l'égalité des genres dans ce milieu. Lisez l'étude ***Soyez le changement : l'égalité des genres dans l'industrie de la musique*** dans son intégralité ici.

Analysez la distribution des genres aux postes de cadre, de direction et au sein des comités, et **veillez à ce que la représentativité soit assurée** pour que ces équipes reflètent l'ensemble des personnes travaillant dans l'industrie musicale.

Encouragez le dialogue sur l'égalité des genres en créant des espaces de discussion (p. ex. ateliers, échanges avec des intervenants externes, etc.), tout en laissant aux personnes le temps d'apprendre, sans craindre de représailles ou de conséquences pour « ne pas avoir dit ce qu'il faut ».

Engagez-vous à rendre l'industrie de la musique plus inclusive en œuvrant activement à l'amélioration de la représentativité dans toutes les branches et à tous les niveaux.

Programmez plus d'artistes et de producteurs·rices femmes ou de genre non conforme pour des concerts et **tendez vers davantage de diversité et d'égalité des genres lorsque vous faites appel des créateurs·rices de l'ombre** comme les producteurs·rices, les auteurs·rices-compositeurs·rices, les ingénieur·e·s du son, etc.

Faites en sorte de multiplier le nombre d'espaces sûrs où les créateurs·rices peuvent enregistrer, faire la promotion de leur travail ou se produire (p. ex. étendre les heures de disponibilité des studios d'enregistrement, désigner des zones sans alcool ni drogues dans les lieux de spectacle, ouvrir des studios réservés aux femmes et aux personnes de genre non conforme, etc.).

Agissez dès maintenant ! ***SIGNEZ*** l'engagement mondial de l'organisation Keychange afin de préparer les différentes étapes de votre transition vers l'inclusion dans l'industrie musicale.

POUR LES RESSOURCES HUMAINES ET LES POSTES DE DIRECTION

Instaurez la transparence des salaires pour les descriptions de poste, appliquez le principe de salaire égal pour travail égal, quel que soit le genre, et **veillez à la représentativité dans les comités d'embauche** de façon à refléter la réalité de l'industrie.

Définissez des chemins de progression professionnelle clairs et investissez dans des opportunités de formation et de développement de carrière pour les femmes, les personnes de genre non conforme créateurs·rices ou professionnel·le·s de l'industrie.

Exigez des formations contre le harcèlement sexuel et des sessions de sensibilisation aux questions de genre obligatoires pour tous les employé·e·s.

Garantissez des espaces de parole anonymes et sans risque de représailles, en ligne ou en personne, pour permettre de signaler tout cas de discrimination survenu dans l'industrie musicale.

Mettez à disposition des ressources sur la santé mentale et **prévoyez des aménagements pour les personnes handicapées** dans tous les environnements de travail (p. ex. studios, tournées, etc.). Appuyez-vous également sur des ressources extérieures telles que ***Safe Tour***. En cas de besoin d'une assistance immédiate, consultez les sites suivants : **International Association for Suicide Prevention**, **Helpline Direct-Link**, et **Trans Lifeline** (Etats-Unis et Canada uniquement).

Agissez dès maintenant ! Consultez ces plateformes de réseautage ainsi que les profils qui s'y trouvent et découvrez toute sorte de professionnel·le·s de l'industrie et d'artistes femmes et de genre non conforme : ***INPINK Marketplace*** de Gritty in Pink, ***Sound Girls***, ***She Is The Music***, ***Amplify Her Voice***, et bien d'autres.

Mesures à entreprendre

POUR LES HOMMES

Si vous ne savez pas pour où commencer, **demandez à des femmes et à des personnes de genre non conforme** de votre organisation quel serait le soutien le plus adapté.

Intervenez et prenez des mesures concrètes pour soutenir, défendre et œuvrer en faveur de vos collègues créateurs·rices et professionnel·le·s du secteur.

Faites appel à des femmes et des personnes de genre non conforme créateurs·rices ou professionnel·le·s de l'industrie lorsque vous construisez des équipes ou montez des projets.

Informez-vous sur les réalités que traversent les femmes et les personnes de genre non conforme, qui sont le fruit de pratiques discriminatoires historiques au sein de l'industrie de la musique.

Servez-vous de votre position de privilège pour appuyer les carrières des femmes et des personnes de genre non conforme et ainsi opérer une redistribution du pouvoir entre les genres.

Agissez dès maintenant ! Dénoncez en ligne ou en personne les discriminations sexistes perpétrées à l'encontre des femmes et des personnes de genre non conforme dans l'industrie musicale.

POUR LES FEMMES ET LES PERSONNES DE GENRE NON CONFORME

Parlez de vos préoccupations en matière de sécurité et d'inégalités dans l'industrie de la musique en rapportant toute instance de discriminations de genre dont vous avez été victime ou témoin.

Pour les personnes occupant des postes à responsabilités, accompagnez les femmes et les personnes de genre non conforme de façon à former la prochaine génération de personnes à responsabilités dans l'industrie musicale.

Agissez dès maintenant ! Construisez ou rejoignez des réseaux professionnels (***Women in Music***, ***SheSaidSo***, ***Color of Music Collective***, ***Queer Capita***, ***etc.)***, emparez-vous de leurs ressources en matière de développement professionnel et saisissez les opportunités de réseautage.

POUR LES CRÉATEURS·RICES

Choisissez les membres de votre équipe avec soin et travaillez avec des organisations, des agents et des managers engagés sur la voie de l'égalité des genres (p. ex. le ***Reeperbahn Festival*** qui a adopté l'engagement de ***Keychange*** sur l'égalité des genres).

Engagez des femmes et des personnes de genre non conforme pour occuper des postes traditionnellement dominés par les hommes (p. ex. productrices, ingénieures du son, roadies, etc.). Des organisations comme ***#BookMoreWomen*** et ***Diversify The Stage*** donnent d'excellents exemples de bonnes pratiques en matière de programmation inclusive.

Faites entendre votre voix dans le domaine de la scène pour « partager l'espace » avec des femmes et des personnes de genre non conforme et ainsi donner plus d'opportunités et œuvrer en faveur des créateurs·rices de tout genre.

Désignez des espaces réservés aux femmes et aux personnes de genre non conforme pour vos fans pour qu'ils et elles puissent profiter de votre concert en toute sécurité (p. ex. la règle « Girls to the Front » portée par la chanteuse de Punk Rock Kathleen Hanna).

Faites des partenariats lors de vos concerts avec des organisations qui agissent en faveur de la création d'espaces sûrs pour les femmes et les personnes de genre non conforme pendant les spectacles (p. ex. la campagne ***#HereForTheMusic*** de ***Calling All Crows***, la lettre ouverte ***Safe Spaces Now*** de UN Women UK).

Prenez soin de votre santé et de votre bien-être personnel en ayant recours aux services mis à disposition des créateurs·rices de l'industrie de la musique (p. ex. ***Music Minds Matters***, ***Backline***, entre autres).

Agissez dès maintenant ! *Envisagez d'adopter un* ***inclusion rider*** *exigeant une diversité de représentation dans les programmations et au sein des équipes techniques.*