

BE THE CHANGE

L'égalité de genre dans la musique

Notre rapport reflète certains changements positifs pour les femmes et les personnes de genre expansif¹ dans la musique, en particulier dans les domaines du harcèlement, de la santé mentale et des perspectives de carrière. Toutefois, d'énormes lacunes subsistent dans le signalement des cas de harcèlement et d'agression, le manque d'application des sanctions et la crainte de représailles étant des facteurs prohibitifs majeurs :

MESURER LE CHANGEMENT

(Depuis 2021)

- 60 % des femmes travaillant dans la musique déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel.² Toutefois, ce chiffre est en baisse par rapport aux 82 % de notre rapport de 2021, ce qui indique que des progrès ont été accomplis
- Près de la moitié des femmes et des personnes de genre expansif déclarent que leur confiance et leur motivation personnelle se sont améliorées
- Environ un tiers des femmes et des personnes de genre expansif déclarent que les possibilités de progression de carrière et de promotion se sont améliorées
- 28 % des femmes et des personnes de genre expansif déclarent que la diversité du personnel a augmenté, et 31 % que la reconnaissance a augmenté
- Seul un cinquième environ des hommes et des femmes déclarent que leur revenu ou leur salaire s'est amélioré
- La majorité (60 %) des femmes et des personnes de genre expansif n'ont constaté aucun changement dans le « comportement négatif, agressif ou inapproprié du public en ligne », les personnes de genre expansif étant plus susceptibles de déclarer que ce comportement a augmenté (27 %) que les femmes (18 %)

¹ Genre expansif : désigne, dans ce rapport, le segment des participants à l'enquête qui ont indiqué qu'ils s'identifiaient comme non binaires, agenres/neutrois, transgenres ou « autres ».

² Harcèlement sexuel : remarques inappropriées, importunes ou avances physiques de nature sexuelle.

Résumé analytique

RÉSULTATS CLÉS

L'écart de perception

- 49 % des femmes et 41 % des personnes de genre expansif déclarent que l'industrie musicale est « généralement discriminatoire » en fonction du genre
- En comparaison, seuls 16 % des hommes tiennent ces propos, ce qui met en évidence « l'écart de perception »³

Harcèlement et agression

- Trois femmes sur cinq dans la musique ont été victimes de harcèlement sexuel et une sur cinq d'agression sexuelle⁴
- Plus de 70 % des femmes qui ont vécu ces expériences ne les ont pas signalées
- La peur des représailles et la conviction que rien ne changerait sont les raisons les plus courantes pour lesquelles les femmes ne les signalent pas
- Plus de la moitié (56 %) des femmes qui ont signalé une agression sexuelle ont déclaré que leur plainte avait été ignorée ou rejetée, près d'un tiers d'entre elles ont été sommées de se taire et 12 % d'entre elles ont même vu leur contrat de travail résilié par la suite

L'écart de rémunération

- Les femmes et les personnes de genre expansif sont deux fois plus susceptibles que les hommes de découvrir qu'elles sont moins bien rémunérées que leurs collègues occupant des fonctions identiques ou similaires (34 %, contre 17 % pour les hommes)
- **Composés identitaires** : 49 % des femmes d'une race ou d'une origine ethnique marginalisée ont découvert qu'elles étaient moins bien rémunérées que leurs collègues

³ Écart de perception : la tendance selon laquelle ceux qui ne sont pas touchés par la discrimination sont moins susceptibles d'être conscients de l'existence d'inégalités.

⁴ Agression sexuelle : contact sexuel intentionnel sans le consentement de l'autre personne, ou le fait de contraindre ou de forcer physiquement une personne à se livrer à un acte sexuel contre son gré.

BE THE CHANGE

Être le changement

- Les femmes et les personnes de genre expansif estiment qu'une plus grande diversité dans les postes de pouvoir, la transparence des rémunérations et une application plus stricte des sanctions en cas de harcèlement et d'agression sont les éléments les plus importants pour susciter un changement positif
- Moins de 15 % des femmes et des personnes de genre expansif font confiance aux dirigeants de l'industrie pour mettre en œuvre le changement; elles sont plutôt elles-mêmes à l'origine du changement

APPELS À L'ACTION :

Avant tout, nous demandons à l'industrie musicale de se concentrer sur la réduction de l'écart de perception, de s'engager en faveur de la transparence des rémunérations et de lutter contre le harcèlement et les agressions d'ordre sexuel. Les appels à l'action suivants ciblent spécifiquement ces initiatives :

Tout le monde

- Réfléchissez aux observations contenues dans ce rapport, diffusez-les largement et discutez-en autour de vous
- Exprimez-vous lorsque vous êtes témoin ou victime d'un comportement répréhensible
- Signez l'engagement [SOYEZ LE CHANGEMENT dans la musique](#) et encouragez les autres à faire de même

Résumé analytique

Direction et ressources humaines

- Incluez des fourchettes de salaires dans toutes les descriptions de postes
- Diversifiez les comités d'embauche et, si possible, instituez l'embauche à l'aveugle
- Diversifiez les viviers de candidats à l'aide de bases de données telles que [INPINK](#) et [Women Who Create](#).
- Soutenez les nouveaux employés grâce au mentorat et à la formation, et contrôlez régulièrement leur satisfaction par le biais d'un retour d'information anonyme
- Publiez régulièrement des statistiques sur la diversité du personnel et/ou de la liste des créateurs, en vous référant à des directives officielles telles que [l'indice d'égalité de genre](#)
- Organisez des formations obligatoires sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'intention des employés
- Créez des lignes d'assistance téléphonique confidentielles et anonymes pour signaler les cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, et appliquez des sanctions en cas de comportement répréhensible
- Signez l'engagement [Keychange](#) des organisations de l'industrie musicale (y compris les festivals) à assurer l'égalité de genre et la diversité en adhérant à des objectifs qu'elles se sont fixés dans le cadre de leur travail

Créateurs

- Engagez-vous à ne travailler qu'avec des partenaires dont le personnel est diversifié et/ou qui ont pris des engagements en matière d'égalité de genre
- Rejoignez et soutenez des associations professionnelles telles que la [Musicians Union](#) du Royaume-Uni et la [American Federation of Musicians](#)
- Utilisez des lignes d'assistance téléphonique pour signaler les comportements répréhensibles (p. ex. [Local 802](#) de New York)
- Reconnaissez les déséquilibres de pouvoir qui peuvent dissuader les femmes de s'exprimer et empêchez tout contact sexuel, verbal ou physique, sur le lieu de travail

BE THE CHANGE

Résumé analytique

Lieux (studios d'enregistrement, salles de spectacle, salles de conférence, etc.)

- Élaborez, affichez et faites respecter des règles interdisant les comportements répréhensibles, et incluez-les dans les accords contractuels
- Engagez-vous à assurer la diversité des représentations, de la programmation et de l'organisation
- Offrez un soutien confidentiel à toute personne victime d'un comportement répréhensible (p. ex. la campagne [Ask For Angela](#) au Royaume-Uni)

Organisations à but non lucratif

- Dirigez l'élaboration de guides en ligne accessibles, en faisant appel au crowdsourcing, concernant la fourchette de rémunération à laquelle les créateurs peuvent s'attendre pour certains contrats
- Organisez des bourses pour les jeunes femmes et les jeunes créateurs de genre expansif (p. ex. le programme de la Fondation PRS [Women Make Music](#))
- Offrez des ressources et un soutien en matière de formation dans l'industrie musicale aux jeunes femmes et aux jeunes de genre expansif (p. ex. [Gen Admission](#)) et sensibilisez tous les jeunes à l'écart en matière de genre et à la valeur de la diversité
- Organisez des systèmes de listes de sécurité reconnaissant les entreprises qui respectent la diversité, l'équité et l'inclusion (p. ex. le [label français de qualité ACT RIGHT](#))

Gouvernements, régulateurs et organisations professionnelles

- Élaborez et adoptez une législation interdisant l'utilisation d'accords de non-divulgence dans les affaires de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle
- Élaborez et adoptez une législation obligeant les employeurs à publier les fourchettes de salaires et les pratiques/statistiques en matière d'équité

