



CHARTRE ÉGALITÉ DES GENRES

#BXLOVE

VILLE DE **BRUXELLES**
STAD **BRUSSEL**
CITY OF **BRUSSELS**





CAHIER DE BONNES PRATIQUES

RÉALISÉ PAR LE CELLULE STRIGES DE L'ULB

*Cahier de propositions d'outils et de bonnes pratiques relatifs
à la Charte pour l'égalité de genre dans les lieux culturels de la
ville de Bruxelles*

Ce document vient en complément de la Charte. Il se présente comme un cahier proposant des outils théoriques, des bonnes pratiques et des sources d'inspiration pour accompagner les structures signataires à réaliser au mieux les recommandations de la Charte. L'ensemble des documents cités sont téléchargeables sur internet.

RECRUTEMENT

Le recrutement peut être un moyen d'action concret en vue de mettre en œuvre une politique d'égalité et de diversité au sein des structures culturelles. Ce processus peut en effet être imprégné de biais de genre qui peuvent maintenir et reproduire des rapports de pouvoir déséquilibrés et un partage inégal des ressources aussi bien symboliques qu'économiques entre les personnes. Par exemple, des logiques masculines et de discrimination directe et indirecte peuvent apparaître au moment du recrutement, ce qui engendre une remise en question sous-jacente de la légitimité des femmes – ainsi que de l'ensemble des groupes minorisés (sur base du genre, de l'origine ethnique ou raciale, du handicap, etc.) – à occuper certains postes de travail. Cela peut aussi conduire à leur (auto-)exclusion sur le marché du travail.

1. Axer le recrutement sur les compétences des candidat·es et objectiver les critères de sélection par la formalisation des processus de recrutement, l'identification des compétences requises pour les fonctions de responsabilité et l'élaboration de référentiels clairs.

BONNES PRATIQUES

- En aval du processus de recrutement, rendre les décisions d'embauche et de non-embauche plus accessibles en communiquant systématiquement sur les raisons et/ou en facilitant l'accès aux documents attestant des décisions prises.
- Dans le cadre du programme « Prospective Research » (2019), InnovirisBrussels¹ recommande, pour lutter contre le phénomène du plafond de verre, la mise en place d'un monitoring de la diversité au sein des institutions culturelles elles-mêmes (Qui occupe quels postes ?) En incluant notamment une approche de genre, ce monitoring permettrait une meilleure objectivation des discriminations à l'égard des femmes et/ou des personnes racisées concernant l'accès à des hauts niveaux de décision. La mise en place d'un tel outil renforcerait également les politiques d'accès aux postes de décisions en plus de contribuer à affiner l'analyse des processus de discrimination propres aux mondes de l'art et de la création².

OUTIL

L'Association paritaire pour l'emploi et la formation (APEF) a rédigé un document répertoriant une série d'outils et de pratiques pour comprendre comment fonctionnent les discriminations et comment centrer le recrutement sur des critères non discriminants. Présenté sous forme de fiches, ce guide propose d'offrir « une information structurée, précise, concrète, assortie de témoignages qui invite à la réflexion et à l'action ». Pour en savoir plus: <https://www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/outils-non-discriminant-12-fiches>

2. Porter une attention particulière à la diversité des personnes constituant les jurys et/ou les chargés de sélection.

BONNES PRATIQUES

- Lors de la nomination du jury et/ou des chargés de sélection, porter une attention à la diversité de genre. Par exemple, veiller à ce qu'il y ait au moins un tiers (33%) du genre sous-représenté chez les membres du jury.

3. Former les membres composant les jurys et/ou les chargés de sélection en matière de politiques de non-discrimination.

OUTIL

eDiv est une application en ligne gratuite d'Unia – le service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances – à destination des employeur·euse·s mais également du personnel des ressources humaines et de prévention. Il s'agit d'un outil qui offre :

- une initiation accessible à la législation en matière de non-discrimination, orientée sur des situations concrètes sur le terrain ;
- une formation portant sur la législation anti-discrimination ;
- une banque de données comprenant des cas concrets de situations réelles sur le terrain.

Pour en savoir plus : <https://www.ediv.be/>

4. Rédiger les offres d'emploi en évitant les stéréotypes pour favoriser l'accès aux postes à responsabilité au plus grand nombre, notamment par la féminisation des noms des métiers, des offres d'emploi et des descriptifs de fonction.

OUTIL

Le Conseil national du travail (CNT) a élaboré un guide didactique pour favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement. Ce guide est utilisable pour toute organisation désireuse de développer une approche de la diversité qui lui est propre.

Pour en savoir plus :

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/brochures/fr/Brochure-diversite-accessible.pdf>

5. Multiplier et diversifier les canaux de recrutement, avec une plus grande attention portée à l'égalité de genre ainsi qu'à la diversité.

BONNE PRATIQUE

Multiplier les canaux de diffusion des offres d'emploi en les affichant sur le site même de votre structure ; en passant par des canaux locaux tels que les maisons de quartier (cas des centres culturels), les écoles d'art, mais aussi par des associations et services spécialisés : KifKif, job@ubuntu, Globe Aroma, mentor@work, Talentree, VDAB, Matchbelgium.com, Alterjobs.be, Duo4Job.

OUTIL

Expertes.brussels est une base de données élaborée par l'asbl Amazone. Cette base de données répertorie des femmes expertes dans différents secteurs professionnels (droit, culture, politique, santé, etc.) et qui vivent et/ou travaillent à Bruxelles. Une démarche similaire appliquée spécifiquement au sein du secteur culturel permettrait de donner plus de visibilité et de plus grandes opportunités professionnelles aux femmes qui ne sont pas insérées et/ou qui ne se sentent pas incluses au sein des réseaux classiques de recrutement.

Pour en savoir plus : <http://www.expertes.brussels/le-projet/>

¹https://innoviris.brussels/sites/default/files/documents/innoviris_recommandations_politiques_2019_tasbru.pdf

² Pour consulter les analyses portant sur ces enjeux, voir les bases de données de Unia et de la Smart.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Promouvoir une réflexion collective sur l'organisation du travail et les modes de gouvernance au sein des structures constitue un précieux levier pour diminuer les risques de traitement arbitraire, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, et pour améliorer les conditions de travail. La question des conditions de travail englobe de nombreux enjeux, dont celui de la gouvernance au sein des équipes de travail. En effet, les rapports de pouvoir existent dans tout type de structure de travail et imprègnent aussi bien les modes d'organisation du travail que les relations sociales au travail, ce qui produit des effets sur les conditions de travail des salarié-e-s. C'est également sous l'angle de l'organisation du travail que peut être pensée l'articulation des temps professionnel et privé. Enfin, la problématique des abus de pouvoir, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles est un enjeu primordial qui traverse l'organisation du travail à tous les échelons ainsi que les modes de fonctionnement d'une structure.

1. Élaborer avec les équipes des outils destinés à clarifier les postes de travail, leur articulation et les modalités de prise de décision.

BONNES PRATIQUES

- Spécifier le fonctionnement interne de la structure en le formalisant par écrit dans le Règlement d'ordre intérieur (ROI) de la structure.

- Au sein du ROI, rédiger un organigramme validé par les équipes permettant la visibilité des liens hiérarchiques entre les travailleur-euse-s en vue de formaliser les fonctions et leur articulation (complémentarité) en lien avec chaque mission de la structure.

2. Promouvoir une organisation du travail qui soit davantage concertée, participative et souple, en fonction des spécificités des équipes de travail.

BONNE PRATIQUE

Favoriser la création d'espaces de réflexion collective au sein de la structure et pratiquer un mode d'évaluation davantage horizontal sont deux actions qui peuvent s'entreprendre par la méthode d'évaluation 360°. Cette méthode fait intervenir l'ensemble des acteur-trice-s ayant un lien en amont ou en aval (supérieure-e-s hiérarchiques, collègues, subalternes), direct ou indirect (client-e-s, fournisseur-euse-s) dans le cadre de leur travail. Le feedback de toutes ces parties permet de réaliser une analyse complète et précise du profil professionnel du-de la collaborateur-riche évalué-e afin de définir un plan de progrès sur mesure. Ce type d'évaluation peut être mis en place en interne, notamment par le Service des ressources humaines. Des prestataires externes peuvent également assurer ces missions dans le cas où il n'existe pas de service de ressources humaines au sein de la structure.

OUTILS

- En matière de prestataires externes, le Centre pour la formation et l'intervention psychosociologique (CFIP) offre des services d'accompagnement et de conseil pour tout type d'organisation (services publics, associations, institutions sociales, etc.). Il pourvoit notamment une série de formations sur « l'évaluation à 360° » avec le souci d'adapter la formation sur mesure selon une analyse détaillée du-de la demandeur-euse ainsi que du

contexte de l'organisation pour une intervention adéquate.

Pour en savoir plus : https://www.cfip.be/v2/ant_genpdf_ formations.php?clet_menus=1187970115&langue=french&clet_data=46

- Collectiv-a est un collectif qui propose un accompagnement dans la réflexion et la (re) définition d'une gouvernance adaptée aux structures et à leurs valeurs. Ce collectif peut notamment aider les structures à mettre en place des réunions périodiques destinées à objectiver collectivement les sources et les causes d'une surcharge de travail et/ou d'invisibilisation de certaines tâches, de même qu'une inégale répartition des tâches. Pour en savoir plus : <https://kikou.collectiv-a.be/fiches-outils-collectiv-a>

3. Aménager une organisation du temps de travail plus soucieuse des impératifs en lien avec les tâches domestiques et familiales, de manière à aboutir à une articulation plus équilibrée des temps professionnels et privés.

BONNES PRATIQUES

Une meilleure articulation des temps professionnel et privé peut s'entreprendre par :

- la facilitation d'accès aux gardes d'enfants ;
- la transparence des aménagements de temps de travail (à faire figurer au sein du ROI de la structure, par exemple) ;
- la pratique plus souple du télétravail ;
- une amélioration de la culture des réunions plus soucieuse des impératifs susmentionnés ;
- une meilleure gestion des congés ;
- une meilleure anticipation du retour post-congé parental.

OUTIL

Au sein du secteur des arts de la scène, la Compagnie MAPS se présente comme « un collectif de création théâtrale résolument porté sur les questions de société et les nouvelles écritures ». Ce collectif travaille notamment sur les tensions entre les impératifs professionnels de création et les charges parentales. Dans ce cadre, il a mis sur pied un projet pilote de résidence artistique « enfants admis-se-s ». Cette initiative peut faire office de cas d'exemple dont s'inspirer dans le secteur culturel.

Pour en savoir plus : <https://compagniemaps.com/2017/03/19/qui-sommes-nous/>

4. Informer l'ensemble des travailleur.euse-s des obligations en termes de politique de bien-être au travail ainsi que de l'existence d'acteur-trice-s externes chargé-e-s de la prévention et de la protection au travail à qui signaler toutes formes de violences (racistes, transphobes, validistes, etc.).

BONNES PRATIQUES

Une lecture partagée des risques constitue un préalable nécessaire à la mise en place de démarches collectives de prévention sur le lieu de travail. Dans ce but, il est recommandé de favoriser la mise en place d'espaces de discussion formels ou informels en plus des organes de concertation (lorsqu'ils existent) et sans la présence de personnes occupant une position de pouvoir. Cela permettra de créer les conditions d'un partage des difficultés et d'une objectivation des risques à relayer, dans un second temps, vers la direction.

En interne, cela peut s'entreprendre par :

- La rédaction d'un protocole clair sur les procédures à entreprendre dans les cas de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles ;
- La désignation d'une ou plusieurs personnes de confiance – au sein de l'équipe, mais aussi au niveau du Conseil d'administration – à contacter en cas de problème ;
- L'amélioration de l'accessibilité des informations concernant les politiques visant le harcèlement et les violence sexistes et sexuelles, par exemple en les affichant dans les espaces communs de travail.

OUTILS

· En externe, Unia - le service public indépendant qui lutte contre la discrimination - informe gratuitement toute personne victime ou témoin d'une discrimination. Selon la demande formulée et les éléments à disposition, Unia informe les requérant·e·s sur leurs droits et cherche, le cas échéant, une solution par la négociation. Dans certains cas, Unia peut aller en justice. Unia est également compétent en matière de harcèlement discriminatoire, c'est-à-dire en lien avec au moins un des critères protégés suivants : les critères raciaux (la race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique), l'orientation sexuelle, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'état de santé, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques et syndicales, l'âge, la naissance, l'état civil, la fortune, l'origine sociale. Pour déposer un signalement auprès d'Unia :

<https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le/ou>

· En externe, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) intervient également dans le cadre de discrimination en lien avec le genre et les critères assimilés (grossesse, accouchement, maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre). L'Institut informe lui aussi gratuitement les victimes de discrimination sur leurs droits et les accompagne dans leurs démarches. Pour déposer un signalement auprès de l'IEFH :

<https://apps.digital.belgium.be/forms/show/igvm/complaint/latest?lng=fr>

· En externe, Mensura est un service de prévention et de protection au travail qui œuvre à de meilleures conditions de travail. Concernant la gestion du harcèlement au travail, Mensura consacre notamment deux formations : une formation sur le respect au travail (collaborateur·rice·s et ligne hiérarchique) et une formation sur le soutien des personnes de confiance.

Pour en savoir plus : <https://www.mensura.be/fr/des-travailleurs-en-pleine-forme/harcelement-au-travail>

· BRUXEO est une confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloise. Elle se veut intersectorielle et pluraliste en développant notamment des services de qualité pour leurs membres et entreprises à profit social bruxellois·e·s. Parmi les outils mis en place par la confédération, le projet So-Diversity, en collaboration avec la coopérative Cera et Actiris, vise à promouvoir la diversité et à lutter contre toutes les formes de discriminations, tant en termes d'accès à l'emploi, d'évolution professionnelle des travailleur·euse·s que d'accessibilité et d'adaptabilité des services à l'ensemble des usager·ère·s. Cela se matérialise par l'offre d'outils pratiques et variés, en communication, Ressources Humaines, cadre juridique, sensibilisation selon des modules de formation pour les cadres et dirigeant·e·s, sur base des besoins et attentes identifiés sur le terrain.

Pour en savoir plus : <https://sodiversity.bruxeo.be/fr/diversit%c3%a9>

· Le Manuel intersectoriel – Code de Non-Discrimination a été élaboré par l'ensemble du secteur flamand des médias et se présente comme un outil dans le cadre des efforts de sensibilisation des travailleur·euse·s du secteur culturel bruxellois. Loin de se limiter à un code de non-discrimination, ce manuel tend davantage à aider les organisations et à les guider dans la rédaction de leur propre code de non-discrimination.

Pour en savoir plus : https://files.mediarte.be/www.mediarte.be/production/attachment/ManuelIntersectorielCodeDeNon-Discrimination_FR_2022_LowRes.pdf

· Le Minderhedenforum a lancé avec le Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten le projet sCan&Do. Il s'agit d'une offre à destination des organisations culturelles qui se présente sous la forme d'un coaching sur trois ans pour améliorer la diversité au sein des associations du monde culturel. Ce coaching vise aussi bien les membres du personnel que les partenaires, la programmation, les publics et les lieux d'implantation. L'ambition de ce projet est d'accompagner les organisations participantes selon un plan d'action approprié tenant compte des réalités professionnelles de chacun·e. Le Kaaitheater est une des structures qui travaille actuellement avec cet outil.

BUDGET

Les budgets sont non seulement le reflet de l'orientation des décisionnaires, les collectivités publiques ou les institutions prennent quotidiennement, mais aussi de réels leviers d'action et des outils constitutifs de ce que peut être une politique soucieuse d'égalité et de diversité. Par conséquent, les budgets ne pourront réduire le fossé entre les genres que si les actions, les programmes et les politiques gouvernementales en faveur d'une égalité de genre sont formellement pris en compte dans le budget³.

1. Adopter une conception et une gestion des budgets sensibles au genre.

BONNE PRATIQUE

· Définir en fonction des activités de la structure les articles budgétaires les plus pertinents pour l'application d'une budgétisation sensible au genre. À titre d'exemple, les bénéficiaires, les contenus ainsi que les artistes programmé-e-s peuvent être des axes de réflexion à partir desquels partir pour élaborer des articles budgétaires.

OUTILS

· À ce propos, en 2017, la ville de Brest a été la première collectivité en France à s'être saisie de l'enjeu de budgétisation sensible au genre et à avoir mené des travaux dans le domaine culturel, notamment sur l'analyse genrée des bénéficiaires des actions et subventions au regard de l'argent public utilisé. La Direction culture-animation-patrimoine, particulièrement impliquée dans la mise en œuvre de la politique égalité de genre, a identifié quatre grands axes autour desquels ont pu être élaborés des articles budgétaires répondant aux besoins du secteur culturel :

- La visibilité des professionnelles dans les associations et les établissements culturels (la répartition genrée des employé-es dans le secteur culturel) ;
- Le soutien de la place des femmes dans la production culturelle (la représentation des autrices dans les collections) ;
- La participation du public féminin (la répartition genrée des publics)
- La sensibilisation du public aux questions de discriminations de genre (contenu de la programmation sous l'angle du genre).

Pour en savoir plus : https://www.brest.fr/fileadmin/imported_for_brest/fileadmin/Documents/Action_publique/plan_actions_egalite-hf.pdf

· L'EAP (l'École d'administration publique Wallonie-Bruxelles) offre une formation à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et budgets. Elle s'adresse particulièrement aux agent-e-s du Service public de Wallonie, du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et au personnel des cabinets. Les principales fonctions visées sont le personnel d'encadrement, les gestionnaires de projets, les juristes et les responsables budgétaires.

Pour en savoir plus : <https://eap-site.syfadis.com/Catalog/TrainingShops/TrainingView.aspx?idTraining=1112178688>

³ SHARP Rhonda, « Economía y política de la auditoría de presupuestos gubernamentales según sus efectos de género », *Investigación Económica*, vol. LXI, 2001, pp. 45-76.

PROGRAMMATION

Comme le soulignait déjà Reine Prat en 2009, dans son rapport *Arts du spectacle : pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique*, la qualité d'une œuvre artistique dépend largement, au-delà du seul talent, « du temps qui a pu être consacré au travail de conception et de réalisation, de la quantité et de la qualité des collaborateurs et/ou collaboratrices qu'on a pu réunir, de la quantité d'occasions de rencontre avec le public, toutes choses qui ont un rapport, certes pas exclusif mais très précis, avec les moyens financiers et les appuis dont l'artiste peut disposer⁴ ». Il n'existe pas d'impartialité artistique; le genre et les autres systèmes d'oppression influent sur la présomption de talent ou d'incompétence. De ce fait, nous pensons qu'une attention portée à ces systèmes ne risque pas de dénaturer l'art, mais contribuera au contraire à produire des représentations plus égalitaires et diversifiées.

1. Développer au sein des équipes des outils de réflexion sur les différentes manières de favoriser plus d'égalité et de diversité dans les programmations artistiques.

BONNES PRATIQUES

· Solliciter l'association *Women In Art* qui mène déjà un travail en faveur d'une plus grande diversité dans leurs programmations. Pour ce faire, l'association a mis en place un outil de co-création au sein de leur processus de sélection des artistes. Cela se concrétise par la participation, lors des réunions du comité de direction artistique, d'un comité citoyen qui joue un rôle clef dans la sélection des artistes qui seront exposé-es à la Biennale des Femmes de l'Art. Appliqué aux autres secteurs de la culture, cet outil peut être intéressant à expérimenter pour toutes les structures soucieuses de présenter des programmations artistiques plus inclusives.

Pour en savoir plus : https://biennaleofwomeninart.com/wp-content/uploads/2022/06/WIA_Rapport_Activit%C3%A9s_2020-2021.pdf

· Investir davantage dans le travail de médiation culturelle en vue de développer des temps de rencontres plus qualitatifs ainsi qu'un meilleur accompagnement des usager-ères des lieux culturels et, en aval, envisager des formes d'ateliers de spectateur-rices qui seraient partie prenante du processus de programmation. De la sorte, une implication davantage participative des publics permettrait d'enrichir les points de vue lors des décisions de programmation, de multiplier les réflexions, d'élaborer de nouvelles grilles de lecture, et de s'assurer une plus grande diversité dans la programmation des spectacles et des expositions.

· Pour les musées, développer des politiques d'acquisition et de restauration soucieuses d'une plus grande égalité et d'une plus grande diversité.

· Pour l'ensemble du secteur culturel, songer à contextualiser systématiquement les collections et les œuvres programmées et/ou exposées en y intégrant les enjeux de genre et de diversité. De même, développer davantage de nouvelles lectures des collections et des œuvres programmées et/ou exposées en ayant une attention particulière aux enjeux de genre et de diversité.

⁴ PRAT Reine, « Arts du spectacle : Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique » - Rapport d'étape n° 2 *De l'interdit à l'empêchement*, Ministère de la Culture, 2009.

2. En tant que programmeur·rice·s, mettre en œuvre les critères d'égalité de genre et de diversité de la charte dans l'accompagnement des artistes, des compagnies artistiques et de spectacles programmés, ainsi que dans l'engagement des sous-contractant·e·s.

BONNE PRATIQUE

Faire figurer dans les contrats d'engagement des collaborateur·rice·s culturel·le·s, des sous-traitant·e·s, des client·e·s et/ou de marchés publics, les critères de la charte d'égalité de genre et les engager à y souscrire.

COMMUNICATION

L'enjeu d'une meilleure inclusivité dans la communication est une des actions qui peut être menée en faveur d'une meilleure égalité des genres. En effet, le langage constitue un vecteur de stéréotypes de genre et participe ainsi à l'invisibilisation des femmes et des minorités de genre. Un plan de communication qui se veut soucieux d'une meilleure inclusivité de genre peut s'élaborer selon deux axes. Le premier axe concerne la communication écrite et orale en interne. À l'écrit, nous faisons référence aux documents administratifs, aux rapports d'activité, aux statuts officiels de la structure, etc. À l'oral, une communication plus inclusive concerne les allocutions aussi bien formelles (réunions) que les allocutions informelles (les échanges quotidiens interpersonnels sur le lieu de travail). Le second axe comprend la communication externe et concerne les outils de diffusion relevant du travail de médiation culturelle (à l'égard des écoles, par exemple) ainsi que les outils de diffusion s'adressant davantage au grand public (campagnes d'affichage, site web, etc.) Dans une perspective intersectionnelle, il convient aussi d'être vigilant·e à la représentation de la diversité sous toutes ses formes.

1. Pratiquer une communication écrite et orale interne plus inclusive.

OUTILS

- Proposer des formations sur l'utilisation du langage inclusif, aussi bien à l'écrit qu'à l'oral, particulièrement à l'attention des équipes des services de communication et des publics, afin de sensibiliser les lieux culturels et de les accompagner dans leur réflexion sur l'inclusivité de genre dans leur communication.

- Consulter le guide pratique *Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe - version actualisée 2022*. Ce guide a été rédigé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (France) et se présente comme un outil de référence pour toute institution souhaitant mettre en place des actions de communication égalitaire.

Pour en savoir plus : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egacom_sans_stereotypes-2022-versionpublique-min.pdf

2. Pratiquer une communication externe plus inclusive.

BONNES PRATIQUES

- Pratiquer une communication plus inclusive au sein de votre communication externe peut tout autant s'élaborer dans la gestion du site Internet, sur les plateformes digitales, sur les réseaux sociaux, de même que dans la description des programmes de spectacle ou d'exposition, ainsi que sur les supports promotionnels (affiches, flyers, cartels des expositions, etc.)

- Dans le souci de ne pas exclure des publics en raison d'une communication qui serait complexe à lire/à décrypter, songer à faire relire les contenus promotionnels et/ou les supports de communication par les membres de groupes/d'associations expertes afin de s'assurer de l'accessibilité et de la lisibilité des textes à tous les publics. Un souci d'accessibilité du langage inclusif d'autant plus renforcé en raison de l'impératif du bilinguisme en région Bruxelles-Capitale.

OUTILS

· La Collective Bye Bye Binary (BBB) explore de nouvelles formes graphiques et typographiques adaptées à la langue française, avec comme terrain d'expérimentation et sujet de recherche le langage et l'écriture inclusive.

À ce propos, La Collective BBB a élaboré un inventaire des pratiques typographiques inclusives, non-binaires, post-binaires (2017-2021) en libre accès : <https://typo-inclusive.net/inventaire/>

Dans une volonté d'initier un travail en profondeur sur son identité et rendre celle-ci plus inclusive, le Théâtre National Wallonie-Bruxelles a travaillé avec la Collective afin de redéfinir l'identité graphique de l'institution par l'enrichissement des caractères Poppins qui accompagnent dorénavant les supports de communication du théâtre.

Pour en savoir plus : <https://www.theatrenational.be/fr/articles/2736-au-dela-de-l-ecriture-inclusive>.

Le Théâtre de la Balsamine a également collaboré avec la Collective Bye Bye Binary pour l'ajout de glyphes non-binaires dans leur communication. Le théâtre a aussi fait appel au travail de Baptiste Morizot et Lucas Le Bihan sur le Karrik, une forme héritière de la typographie vernaculaire (accessible en open source) qui propose de déconstruire la typographie classique.

Pour en savoir plus : <http://karrik.phantom-foundry.com/>

3. Mettre en œuvre une stratégie d'inclusivité dans les supports visuels et de communication qui accompagnent les adresses au public.

BONNE PRATIQUE

Élaborer ou disposer de bases de données d'images représentant plus de femmes, plus de personnes racisées, des corps diversifiés non normés, non valides, etc.

OUTILS & BONNES PRATIQUES TRANSVERSALES

Dans cette section, nous avons rassemblé des outils et des bonnes pratiques dites « transversales », en ce sens que ces ressources peuvent être mobilisées pour répondre à plusieurs objectifs sur différents axes de la Charte. Ces outils et bonnes pratiques concernent :

- La systématisation de relevés statistiques genrées au sein des structures qui peuvent l'entreprendre. En effet, la production de données ventilées selon le genre peut s'opérer par le biais du ticketing en ligne afin d'avoir une première vue de l'échantillon des publics qui fréquentent votre lieu. Posséder une image - même partielle - de vos publics est utile pour adopter une communication plus adéquate, mais aussi définir quelles actions peuvent être menées pour diversifier vos publics. Enfin, ces relevés statistiques peuvent servir à observer et gérer les dépenses de la structure avec une plus grande attention portée à la budgétisation sensible au genre.
- Des rapports d'activités intégrant les dimensions d'égalité de genre et de diversité. En effet, bien que le rapport d'activité ne soit pas légalement obligatoire pour les asbl, il n'en reste pas moins un outil indispensable pour la bonne gestion de la structure, notamment dans le lien qu'il crée entre les membres de l'Assemblée générale et ceux du Conseil d'administration. Un rapport d'activités offre également un état des lieux des actions entreprises et des projets menés par l'asbl. Il permettra donc d'observer les perspectives d'amélioration des lieux culturels sur les enjeux d'égalité de genre et de diversité, et saisir au mieux les besoins, les forces ainsi que faiblesses de chacun-e, dans la mise en œuvre de politiques plus égalitaires et inclusives.
- De la même manière que pour les rapports d'activités, intégrer les dimensions d'égalité de genre et de diversité dans les dossiers de financement est une initiative que peuvent prendre les institutions pourvoyeuses de financements publics. Inciter les structures culturelles à réfléchir à leurs activités sous l'angle du genre, voire conditionner l'octroi de subventions en ces termes peut aussi conduire à porter davantage d'attention aux enjeux d'égalité de genre et de diversité.
- Agir sur le processus de sélection des directeur-ric-e-s d'institutions culturelles peut aussi constituer un levier d'action. À titre de proposition, prévoir une section « égalité/diversité » dans la lettre de motivation où le-la candidat-e est enjoint-e à rédiger les projets et les actions culturelles envisagés au regard des enjeux d'égalité de genre et de diversité. S'assurer que le-la candidat-e ait suivi une formation portant sur les enjeux de lutte contre les discriminations et d'inclusion ou l'inviter à le faire constitue une piste supplémentaire.

La Charte s'est enfin donné pour objectif de mettre en réseau les différentes structures signataires tout en tenant compte des spécificités de chacune d'entre elles ainsi que de la nature de leurs activités – centres culturels, structures « arts de la scène » et musées. Pour mener à bien cette entreprise de mise en commun d'expériences et d'actions, qui pouvaient jusque-là être isolées ou restreintes à certaines structures, deux outils transversaux peuvent permettre d'amorcer la mutualisation des bonnes pratiques sur les enjeux d'égalité de genre et de diversité.

OUTILS

· United Stages est un label bruxellois qui fédère 56 opérateurs culturels avec comme mission de représenter l'engagement commun du monde culturel sur des questions de société, notamment dans la création d'espaces où les institutions membres peuvent échanger de bonnes pratiques, acquérir du soutien pour construire un espace bienveillant, et créer des ponts, autant au sein du milieu culturel qu'avec le milieu associatif. Au cours de l'année 2020, le label en collaboration avec BRUXEO a monté un groupe de travail au sein duquel ont été développés des outils et des stratégies de travail autour de la diversité et de l'inclusion dans les institutions culturelles. Une checklist « Diversité et Inclusion » destinée spécifiquement au secteur culturel a notamment été élaborée par les participant-e-s du groupe de travail en question, consultable via le rapport d'activité 2021 du label United Stages : http://www.oceannord.org/wp-content/uploads/2022/03/UNITEDSTAGES_Rapport-dactivite-2021.pdf

· Le Réseau des Arts à Bruxelles (RAB) et le Brussels Kunstenoverleg (BKO) sont deux asbl bruxelloises qui peuvent être sollicitées en tant que plateforme de concertation du secteur culturel à Bruxelles. En effet, le RAB/BKO encourage le dialogue et stimule le partage d'idées et d'opinions entre les opérateur-ric-e-s culturel-le-s. Ce réseau occupe donc le rôle d'interlocuteur pour tout ce qui concerne les enjeux de la culture à Bruxelles en mettant à disposition un espace de réflexion collective ainsi qu'un centre de ressources pour les structures culturelles bruxelloises.

Pour en savoir plus : <https://rabbko.be/fr/a-propos-rab-bko>

DOCUMENT RÉALISÉ PAR Nicolas Bujiriri,
sous la direction d'Aline Bingen, Sylvia Botella, Laurie Hanquinet, Dag Houdmont,
David Paternotte, Barbara Truffin et Karel Vanhaesebrouck (STRIGES, ULB)

MERCI À Elsa Poisot, Nina Poels, Blandine Pélissier, Clotilde Moynet, Alexandre
Von Sivers, Jemima Kulumba, Mary Peterson, Agnes Quackels, Anne Vanweddigen,
Émilie Maquest, Léa Drouet, Sarah Bouhatous, Bouchra Lamsyeh et Arnaud de Schaetzen
pour leurs apports.

