

## **Engagements du label**

We Can Dance iT est un label qui promeut l'égalité dans le milieu de la nuit et vise, par des actions de communication et de sensibilisation, à rendre la vie nocturne accessible et agréable. Nous travaillons dans l'optique que l'ensemble des actrices et acteurs de la vie nocturne puissent évoluer dans des espaces qui offrent de la sécurité et du bien-être à toutes et tous.

Notre démarche de labellisation des établissements membres engage ces derniers à porter et à travailler sur les notions d'égalité, au sein de leur équipe d'une part, en respectant la loi sur l'égalité et en étant soucieux de préserver la sécurité mentale et physique de leurs employ.é.e.s et bénévoles, mais aussi, d'autre part, auprès de leur clientèle ou de leur public.

Les lieux inscrits sous ce label doivent porter et diffuser les messages et les valeurs du label auprès de leur public/clientèle et auprès de leurs différents partenaires (culturels, commerciaux, artistiques).

We Can Dance iT défend ainsi une stratégie dont les actrices et acteurs principaux sont les équipes des clubs (bottom-up), nous travaillons en co-construction avec les clubs labellisés.

La première étape réside dans le suivi d'une formation par un.e ou plusieurs représentant.e.s de l'équipe du club.

S'en suit l'élaboration d'un plan d'action par ce club, validé par WCDiT.

Des actions de promotion et de sensibilisation sont ensuite menées dans le club adhérent auprès de son public. WCDiT proposent le matériel et un suivi de ces actions de sensibilisation.

### *Suivi des critères d'engagement*

Le label observe les critères au moment de l'adhésion du club, durant le processus de formation et effectue ensuite régulièrement une évaluation des différents critères requis pour prendre le label.

## **Espaces publics et mode de transports et de déplacement**

La label prône des actions dans les clubs auprès des publics mais également autour des clubs ; les trajets, les transports nocturnes sont également empreints d'inégalités d'accès et de discriminations de genre.

Ainsi, le label encourage également ses membres à prendre des mesures s'agissant des points d'accès à son lieu ; à travers de l'information auprès du public mais aussi en collaboration avec les collectivités publiques d'agissant de l'espace public.

## Postulat de base, définition du sexisme

Nous évoluons dans une société encore majoritairement sexiste. Le monde de la nuit est souvent vécu et perçu comme une version exacerbée des attitudes et des propos que l'on peut observer en journée. Ainsi, si l'on suit ce raisonnement et que l'on prend également en compte les habitudes ou potentielles de consommation de substances qui font aussi partie de ces univers nocturnes, alors on ne peut que reconnaître que le monde de la nuit est sexiste.

Par ailleurs, peu d'étude existe sur la question du sexisme, toutefois si l'on prend l'étude réalisée en 2017 à Lausanne portant sur la sécurité des femmes et le harcèlement dans l'espace public, on peut citer que les établissements publics constituent le deuxième lieu où on observe le plus de violences sexistes, après les rues/parcs et avant les transports en commun<sup>1</sup>.

### *Définition du sexisme :*

*Ce terme a pour vocation de dénoncer les croyances, valeurs et attitudes fondées sur des modèles stéréotypés et intériorisés ; en résumé la construction genrée de la société. Le sexisme divise les rôles, habiletés, intérêts et comportements selon le sexe. Les effets principaux sont la discrimination envers l'un des sexes et l'aliénation des deux sexes. La critique du sexisme dénonce l'idée selon laquelle les caractéristiques différentes des deux genres masculin et féminin impliqueraient l'attribution de rôles, droits et devoirs distincts dans la société. Elle dénonce cette construction genrée de la société qui attribue un caractère, un rôle, des prédispositions physiques et affectives selon le sexe. La notion de sexe n'est alors plus une notion de sexe biologique mais une construction sociale du genre féminin et du genre masculin limitant par là même le développement de l'individu sur les plans personnel, affectif, professionnel et social.<sup>2</sup>*

Ainsi des capacités ou des traits de caractère inés justifieraient une discrimination des deux sexes. La logique sexiste inclue également une dimension de rôles et de fonctions « naturellement » attribués aux femmes (famille, cercle privé, métier des soins, garde d'enfants) qui contribuent à une logique visant à assurer la suprématie sociale et politique des hommes sur les femmes.

« La critique du sexisme considère que la notion de sexe ne renvoie pas au sexe biologique (mâle/femelle), mais à une construction sociale du genre féminin et du genre masculin, un stéréotype limitant par là même le développement de l'individu sur les plans personnel, affectif, professionnel et social.

Les oppressions sexistes sont réelles. Ce n'est pas parce que les femmes ont le droit de vote

---

<sup>1</sup> Rapport d'enquête sur le harcèlement de rue à Lausanne, décembre 2016, Observatoire de la sécurité

<sup>2</sup> Dictionnaire français, educalingo

que le machisme, la misogynie, et le système patriarcal en général ont disparu. Il subsiste de nombreuses discriminations : dans le travail (écart salarial, obstacles à la promotion et à l'embauche, harcèlement moral et sexuel...) ; dans la vie publique (harcèlement de rue, réification et hyper sexualisation dans la publicité et les médias) ; *dans la vie privée et intime (violences conjugales, pression à la maternité, hétéronormativité).*

Le sexisme peut se manifester sous des formes très diverses et parfois subtiles : en plus des formes les plus violentes (viols, agressions sexuelles), on observe un sexisme ordinaire, banalisé (minorisation des femmes, blagues sexistes), voire « bienveillant » (galanterie). »<sup>3</sup>

*Remarque : Nous parlons de comportements discriminatoires à l'encontre des femmes dans les établissements de nuit. Les attitudes, propos et violences perpétrés à l'encontre des personnes Lgbtqi relèvent du même mécanisme de discrimination. Ainsi lorsque nous parlons de sexisme envers les femmes, nous comprenons également toute logique visant à rabaisser, blesser, humilier ou encore agresser une personne en fonction d'un trait physique ou de caractère, et d'un mode de sexualité.*

***Nous dénonçons toute dérive visant à enfermer une personne dans une catégorie de sexe ou de genre, dans le but de pouvoir mieux la contraindre ou la rabaisser.***

## **Représentation des femmes sur les scènes de musiques**

A côté des actions de communication et de sensibilisation visant à instaurer des espaces agréables et « safe » pour toutes et tous, nous jugeons vital le travail sur les représentations et sur une meilleure représentation des femmes aux différents postes et tâches relevant de la gestion d'un événement ou d'un établissement public.

Les métiers de la culture sont encore très inégaux en termes de représentation hommes-femmes. Le milieu de la musique n'est pas épargné et de loin.

## **Combien de directrices de salles de concert ou de grands festivals ?**

Où sont les femmes sur les programmes des salles et des festivals- *14% de femmes présentes dans les line up des grands festivals à travers le monde.*<sup>4</sup>

Peu d'artistes femmes et lgbtqi sur scène. Ainsi le rôle qui revient aux femmes dans les clubs se définit essentiellement autour d'une attitude observatrice, passive et non actrice, ce qui renforce l'objectivation de la femme dans la culture nocturne.

---

<sup>3</sup> Charte des étudiant.e.s de l'Université Grenoble Alpes pour la lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences à caractère sexuel

<sup>4</sup> Chiffre tiré d'un article de Pitchfork sur les line up des festivals, avril 2017

Depuis toujours, *des bals populaires au soirées ladies night aujourd'hui*, la présence des femmes, et des belles femmes (bien mises pour l'occasion) est un argument de vente à destination des hommes. Il est temps de renverser cette tendance et de penser l'image et le rôle de la femme comme actrice partie prenante dans la salle, sur scène, à chaque poste.

Les métiers de la technique (son, lumière, installations) sont encore fortement inégalitaires, ainsi le dispositif d'accueil et de maîtrise des outils indispensables à la réalisation d'un événement est encore essentiellement constitué d'hommes.

WCDiT prend en compte ces différents axes de construction des rapports de genre dans le milieu de la nuit et propose de faire également un travail sur la représentation des sexes, pour atteindre une plus grande mixité des équipes.

### **Représentation auprès des autorités, des partenaires et des médias**

Le label We Can Dance iT travaille également en collaboration avec des partenaires politiques et administratifs, afin d'inscrire le thème de l'égalité dans le milieu de la musique sur les agendas politiques. Elle mène aussi des campagnes de communication auprès des médias et travaille avec différents partenaires.

Nos principaux partenaires sont les suivant.e.s :

- Le Deuxième Observatoire qui a monté avec nous la formation WCDiT
- Le Festival les Créatives avec lequel nous avons pu organisé différents événements
- L'Agenda 21 qui nous a soutenues dans notre première phase de formation
- Les clubs membres du label
- L'Atelier SuperCocottes qui a créé les visuels du label

## **Charte We Can Dance iT**

*Ci-après WCDiT*

### **Article 1 : Engagement des clubs, établissements porteurs du label**

Les clubs ou établissements nocturnes ayant adhéré au label s'engagent à travailler, dans une démarche à long terme, en faveur d'une vie nocturne égalitaire, accessible et agréable pour toutes et tous, au sein de leur établissement mais aussi parmi le réseau de membres WCDiT.

Cet engagement implique en premier lieu d'adhérer au postulat de base du label, à savoir que, à l'instar de la vie de jour, le milieu de la nuit est empreint de sexisme. La démarche implique des actions concrètes au sein de son équipe, avec son public ou sa clientèle ainsi qu'avec ses partenaires (commerciaux, artistiques, médiatiques ou politiques).

Pour prendre le label, le club ou établissement doit en premier lieu participer à une formation WCDiT et établir un plan d'action afin, dans un deuxième temps, de mettre en place des actions de communication et de sensibilisation à destination de son public, ainsi que des processus internes.

La signature de la présente charte accompagne la validation du plan d'action.

### **Article 2 : Critères d'adhésion**

Pour adhérer à la démarche proposée par WCDiT, les clubs doivent répondre à certains critères :

- Avoir une équipe mixte, garantissant la présence de femmes dans les organes de prises de décision
- Ne pas utiliser d'images dégradantes ou objectivantes du corps de la femme
- Avoir l'ambition dans le cadre de sa programmation de proposer des artistes femmes
- Combattre tout comportement discriminatoire fondé sur l'appartenance sexuelle, au sein de l'équipe comme auprès des client-e-s ou toute personne qui fréquente le lieu

### **Article 3 : Intégration au label**

Le club devient officiellement membre du label à l'issue du suivi de la formation, de l'adhésion à cette charte et de l'établissement de son plan d'action WCDiT.

### **Article 4 : Formation et Plan d'action**

La formation WCDiT a lieu une fois par année ou sur sollicitation de plusieurs clubs ou établissements. Elle se développe sur une journée et une demi-journée. La première partie de la formation aborde les aspects théoriques du sexisme, des notions du genre et des rapports professionnels. A l'issue de cette partie, les participant.e.s auront pu aborder les

différentes lois et règlements relevant de la loi sur le travail. S'en suivra l'élaboration d'un plan d'action WCDiT

La deuxième partie contitue un débriefing de la première journée et la validation des plans d'action des structures désirant prendre le label.

#### Article 5 : Référent.e WCDiT

Chaque structure membre doit avoir un.e ou plusieurs répondant.e.s WCDiT sur les questions liées au sexisme. Le suivi des critères et des actions menées se feront par l'intermédiaire de cette personne ou de ces personnes. La prévention du sexisme à l'interne relève aussi des tâches du référent ou de la référente WCDiT.

#### Article 6 : Communication

Le membre de WCDiT doit spécifier sur ses outils de communication (médias sociaux, site web, programme...) qu'il est preneur du label.

Le membre doit aussi avoir en permanence du matériel d'information et de sensibilisation produits par le label à disposition du public et de l'équipe.

Le public des club ou établissements membres peuvent également s'adresser directement au label pour témoigner de leurs expériences au sein des clubs adhérents.

#### Article 7 : Action de sensibilisation

Le membre organise au moins deux fois dans l'année une action de sensibilisation auprès de son public. Durant cette action, il présente le matériel WCDiT et échange avec son public ou sa clientèle.

#### Article 8 : Mixité

Le membre s'engage à promouvoir la mixité dans ses équipes et s'engage également à promouvoir des artistes femmes. Le label ne pose pas de quotas mais l'effort doit être visible et suivi de résultats tangibles.

#### Article 9 : Suivi des actions et évaluation des membres

Le membre rencontre au moins une fois par année la coordination de WCDiT, afin de faire le point sur ses actions, son équipe et sa programmation.

En fonction de l'évaluation des critères du label, la coordination se réserve le droit d'exclure un membre adhérent. Le membre exclu a le droit de faire recours auprès d'une réunion regroupant les autres adhérent.e.s du label.

#### Article 10 : Rôle de médiation du label

La coordination du label peut intervenir dans une optique de médiation dans le cas de conflit persistant au sein d'une équipe ou si un établissement ne respecte pas les conditions d'adhésion au label et que le lien de confiance avec la structure dirigeante est mis à mal.

#### Article 11 : Mentions légales

Le club doit renseigner sur l'appartenance aux valeurs portées par le label dans ses contrats de travail mais aussi dans ses contrats artistiques ainsi qu'avec certains de ses partenaires lorsque cette mention fait sens.

Charte approuvée en date du \_\_\_\_\_ par l'établissement

Désignation de la personne ou des personnes référent.e.s :

Signature(s) :

## Exemple de Plan d'Action du club X membre de We Can Dance iT

### 1. **Identifier** l'établissement comme adhérent à We Can Dance iT

- Avoir en permanence du matériel et des explications sur les valeurs défendues par le label  
Cela signifie que les équipes de l'établissement ont été sensibilisées sur les questions de sexisme et possèdent un plan d'action.
- Indiquer dans ces contrats d'engagement, dans ses relations avec ses partenaires publics et privés l'appartenance au label et les engagements qu'elle implique.

*Exemple : « le club X, signataire du label WCDiT, travaille au quotidien à réduire les inégalités de sexe et de genre au sein de son établissement. Ainsi, l'ensemble de son équipe veille à ce que l'établissement soit agréable et safe pour toutes et tous et met en œuvre les actions de sensibilisation et d'information prônées par le label au sein de son équipe, avec ses partenaires et avec son public. L'équipe s'engage également à ne pas user de clichés, d'attitudes ou de communication proférant une image dégradante, avilissante des femmes et travaille sur la mixité de son équipe. Dans cette optique également, le club s'engage à adopter plus de mixité dans ses choix de programmation »*

### 2. Avoir une ou plusieurs personnes **référentes** sur les questions d'Égalité et de prévention contre le sexisme.

Ces personnes ont suivi la formation et:

- développent le plan d'action et établissent le suivi avec WCDiT
- agissent dans le cadre de conflit interne à l'équipe
- engagent des processus de discussion lorsque des incidents liés au sexisme surviennent dans l'établissement ; débriefing avec les auteurs de harcèlement ou d'agressions sexuels.

→ Exemple : *message type à distribuer pour prévenir les attitudes sexistes, et/ou prise de contact après la soirée*

→ *Le label peut également assurer un rôle de médiateur en cas de conflits internes ou de difficultés à dialoguer avec le public ou la clientèle du club*

### 3. Mettre en place des **stratégies internes** à l'équipe

- Il s'agit de travailler en équipe sur des codes, de stratégies d'action à adopter en cas de harcèlement, afin d'instaurer un climat sûr dans le lieu mais sans tomber non plus vers l'ingérence dans des comportement humains qui relèvent de l'intimité.



- Donner des codes et des possibilités d'action au public

→ *Avoir des affiches qui expliquent qui est la personne de référence en cas de harcèlement ou d'agression*

→ *Afficher une adresse de contact WCDiT pour que le public puisse s'adresser directement au label*

Important : Parler et agir d'une même voix, si l'attitude d'une personne dépasse ce qui est accepté dans l'établissement, le staff doit faire bloquer et adopter une conduite similaire.

#### 4. Stratégie liée au transport et aux trajets

- L'établissement met en place de l'information sur les modalités de transport et encourage un système de covoiturage sur les trajets, notamment de retour.
- L'établissement met en place des mesures, en collaboration avec les collectivités publiques, afin de rendre son accès plus sûr (éclairage, visibilité...)

→ *Point de ralliement, possibilité de pouvoir appeler un taxi depuis l'entrée*

# Interactions WCDiT

