

Pacte pour l'égalité de genre dans les arts visuels en Bretagne



Présentation d'a.c.b

Créée en 2002 à l'initiative des principaux lieux d'art contemporain du territoire, l'association a.c.b (art contemporain en Bretagne) ouvre son réseau depuis 2021 à l'ensemble des professionnel·les du secteur des arts visuels (artistes, structures culturelles, salarié·es, universitaires, commissaires d'exposition, critiques d'art, etc.). L'association met en œuvre une démarche coopérative pour structurer, fédérer, accompagner, valoriser et représenter le secteur des arts visuels en région. Tout en étant une plateforme/un espace d'expérimentation et de réflexion, a.c.b développe des actions d'observation, d'information et de ressources pour l'ensemble de cet écosystème culturel en vue d'accompagner la création contemporaine et la présence artistique sur les territoires.

o Site internet : www.artcontemporainbretagne.org

Présentation du chantier thématique « Quels leviers pour l'égalité de genre ? »

Ce chantier thématique a été ouvert en 2021 par a.c.b grâce à l'implication de sept adhérentes, représentatives des différentes typologies d'adhérent·es au sein de l'association à savoir des artistes, des salariées de structures et des commissaires d'exposition. La non-mixité des participantes s'est avérée être une situation non choisie.

Nous remercions les membres qui ont composé, tout au long de ces deux années de travail et de réflexion, ce chantier thématique :

- o Alexandra Aylmer, ancienne directrice d'a.c.b
- o Marianne Barthélémy, artiste
- o Alice Baude, artiste
- o Antoine Brun, directeur d'a.c.b
- o Silvia Carboni, co-présidente d'HF+ Bretagne, membre du groupe arts visuels et du comité de pilotage du diagnostic 2023
- o Alix Davasse, chargée de mission régionale VSS pour STOURM
- o Laura Donnet, ancienne chargée de ressource et d'information d'a.c.b
- o Clémence Hugo, co-présidente d'HF+ Bretagne
- o Eloïse Jolly, chargée du diagnostic égalité 2023 pour HF+ Bretagne
- o Angélique Lecaille, artiste
- o Jordan Le Douget, chargé de communication et ressources pour HF+ Bretagne
- o Alice Malinge, responsable du service des publics du Frac Bretagne, membre du Conseil d'administration d'a.c.b
- o Léa Quéran, commissaire d'expositions
- o Christine Robion, artiste
- o Maïwenn Thomino, ancienne administratrice du Centre d'art contemporain Passerelle
- o Danièle Yvergnaux, ancienne directrice générale de l'EESAB

Pour en savoir plus sur les Chantiers thématiques d'a.c.b : <https://colibris-wiki.org/artcontemporainbretagne/?Page-Principale>

Présentation d'HF+ Bretagne

HF+ Bretagne est une association militante qui agit pour faire avancer l'égalité réelle dans les arts et la culture. Membre de la fédération interrégionale du mouvement HF+, elle regroupe des artistes et des professionnel·les de la culture, des structures et des collectivités territoriales.

Elle repère les inégalités via une veille statistique, identifie et crée des outils pour le combattre, diffuse des ressources et propose des actions de sensibilisation dans les établissements d'enseignement supérieur. Elle encourage des mesures politiques concrètes et défend le principe d'éga-conditionnalité des aides publiques, pour qu'elles soient distribuées de manière équitable.

o Site internet : <https://hfplusbretagne.com/>

**Pacte
pour l'égalité de genre
dans les arts visuels
en Bretagne**

L'égalité de genre occupe une place prioritaire parmi les enjeux sociaux et sociétaux contemporains auxquels nous sommes toutes et tous confronté·es.



Dans les secteurs culturels, et notamment dans les arts visuels, si des avancées sont constatées, les écarts en termes de visibilité, rémunération et progression de carrière restent néanmoins significatifs, comme l'atteste le diagnostic régional publié tous les deux ans par l'association HF+ Bretagne¹. Ainsi, en 2022, 73% des diplômé·es de l'École européenne supérieure d'art de Bretagne (EESAB) étaient des femmes mais ces dernières ne représentaient que 43% des artistes exposé·es en Bretagne. Ces chiffres régionaux reflètent une situation généralisée au niveau national².

La prise de conscience face à l'ampleur des inégalités et des violences sexistes et sexuelles (VSS) est réelle et nombreuses sont les personnes qui souhaitent contribuer au changement des pratiques. Toutefois, il est aussi vrai qu'il est souvent difficile de s'orienter et de trouver des ressources et des outils pour agir de façon très concrète. Partant du constat que c'est seulement par un travail collectif de fond que nous pouvons tendre vers un secteur plus juste, inclusif et égalitaire, nos deux associations - a.c.b - art contemporain en Bretagne et HF+ Bretagne - ont décidé de s'associer. Notre objectif commun : mutualiser nos ressources et nos expertises afin de créer un outil destiné à accompagner les professionnel·les du secteur des arts visuels en Bretagne et, au-delà, sur l'égalité de genre et les violences sexistes et sexuelles (VSS).

D'une part, le réseau a.c.b - art contemporain en Bretagne s'est engagé à promouvoir l'égalité de genre au sein de sa charte de valeurs et d'engagements³, document socle sur lequel s'appuie le projet associatif depuis 2021. Enjeu professionnel et sociétal fondamental, l'égalité de genre a été portée comme une priorité pour et par a.c.b, notamment avec l'ouverture en 2022 du chantier thématique « Quels leviers pour l'égalité de genre dans les arts visuels en région ? ».

- 1 Diagnostic 2023 - [Les inégalités de genre dans les arts et la culture en Bretagne](#)
- 2 Ministère de la Culture - [Observatoire 2023 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication](#)
- 3 Site internet d'a.c.b - [Charte de valeurs et d'engagements](#)

Ce chantier s'inscrit dans la dynamique de réflexion collective au sein du réseau a.c.b - art contemporain en Bretagne qui vise à l'amélioration des conditions de travail des professionnel·les du secteur des arts visuels. Animés par les adhérent·es volontaires, les chantiers thématiques formulent des préconisations d'actions en complémentarité avec la charte de valeurs et d'engagements et en résonance avec les conclusions des rencontres régionales, organisées de 2019 à 2021, dans le cadre du Schéma d'Orientation pour le Développement des Arts Visuels (SODAVI)⁴.

D'autre part, l'association régionale HF+ Bretagne⁵ œuvre et agit depuis 2013 pour faire avancer l'égalité réelle entre les genres dans les arts et la culture en Bretagne. Membre de la fédération interrégionale du Mouvement HF+, elle regroupe des artistes et des professionnel·les de la culture, des structures et des collectivités territoriales. Elle repère les inégalités via une veille statistique et la diffusion de données chiffrées, identifie et crée des outils pour les combattre, diffuse des ressources et propose des actions de sensibilisation.

Le travail mené durant deux ans par les adhérentes volontaires d'a.c.b et les bénévoles d'HF+ Bretagne, lors des réunions du chantier thématique, décline et développe ainsi deux outils pré-existants : les préconisations de la première édition de Société Mouvante⁶ du Frac Bretagne en partenariat avec HF+ Bretagne et le Pacte pour l'égalité dans les musiques actuelles en Bretagne créé par HF+ Bretagne et porté aujourd'hui par la mission STOURM⁷.

Nous sommes très heureux·ses aujourd'hui de présenter ce nouvel outil qui se veut être une ressource accessible et évolutive qui permettra à chaque acteur·rice — structure comme individu·e — d'établir dans un premier temps un auto-diagnostic et, en fonction de celui-ci, d'impulser une prise de conscience et la mise en place d'actions concrètes. Ainsi, chacun·e pourra avancer selon ses moyens et sa situation et se fixer ses propres objectifs de progression dans le temps. En vous emparant de cet outil - premier en son genre pour le secteur des arts visuels - vous vous engagez dans une démarche visant à respecter et à porter les valeurs d'égalité qui y sont inscrites et ainsi participer à l'amélioration des conditions professionnelles de toutes et tous dans le secteur des arts visuels.

Nous tenions à remercier toutes les personnes qui ont participé à ce chantier sans qui cet outil n'existerait pas.

Signé par
a.c.b - art contemporain en Bretagne et HF+ Bretagne



- 4 Site internet d'a.c.b - [Concertation régionale/ SODAVI](#)
- 5 Site internet d'HF+ Bretagne
- 6 [Société Mouvante](#) est une instance citoyenne agissant au sein du Frac Bretagne. La première édition de Société Mouvante, réalisée en partenariat avec HF+ Bretagne, a eu lieu en 2020.
- 7 [STOURM](#) - Mission de lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles dans le secteur des musiques actuelles en Bretagne, portée par le festival Astropolis, le Collectif des festivals, HF+ Bretagne, le collectif Orange Bleue et Supermab.



Sommaire

P4	Éditorial		
P8	Volet structure	Mode d'emploi	P9
		Pour un auto-diagnostic de sa structure	P10
		o Organisation interne et gouvernance	
		o Activités de recherche, production, diffusion, médiation, formation, accompagnement	
		Pour aller vers l'égalité dans sa structure	P11
		o Sensibiliser ses équipes	
		o Éliminer les inégalités entre salarié·es	
		o Mieux répartir les postes et fonctions (salarié·es/C.A)	
		o Penser à l'articulation du temps de travail/ vie personnelle	
		o Adopter une communication égalitaire	
		Pour aller vers l'égalité dans ses activités	P14
		o Fonctionnement	
		o Programmation culturelle	
		o Production	
		o Résidences	
		o Programmation-Expositions	
		o Médiation	
		o Acquisition	
P18	Volet individu·e	Mode d'emploi	P19
		Questionnaire	P20
		Testez votre vue : Avez-vous besoin de chausser les lunettes de l'égalité ?	
P28	Volet ressources	o Glossaire	P28
		o Communication	
		o Études/rapports	
		o Lutte contre les inégalités	P29
		o Lutte contre les VSS	
		o Exemples de structures qui luttent contre les inégalités de genre/VSS	P30
		o Numéros utiles	



Volet structure



Charte ou pacte ?

À la différence d'une charte qui engage sur sa globalité, ce pacte est un menu d'actions très concrètes à mettre en œuvre. Un menu, c'est la possibilité de choisir entre les actions ! Il a été conçu pour inspirer des démarches et non pas comme un livre de recettes. Un pacte, c'est aussi un engagement et des efforts à faire ensemble. C'est pourquoi, pour pouvoir en être signataire, il faut s'engager sur un nombre minimum d'actions.

Être signataire, à quoi cela sert-il ?

- o À bénéficier d'outils et de relais mis à disposition par a.c.b et HF+ Bretagne ;
- o À être mis·e en contact avec les autres structures qui mettent en œuvre le même type d'actions, notamment par le biais d'un groupe de personnes relais ;
- o À autoévaluer les évolutions de sa structure dans le domaine de l'égalité ;
- o À bénéficier, chaque année, d'un rendez-vous entre signataires du pacte pour partager des retours d'expériences ;
- o À participer à la mutualisation régionale de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Le principe de points

Pourquoi un minimum de 15 points ?

Évidemment, certaines actions sont plus difficiles à mettre en œuvre que d'autres. Elles peuvent demander plus ou moins d'engagement ou de moyens. C'est pourquoi nous avons attribué de 1 à 3 points à chaque action. Pour être signataire du pacte, il suffit de vous engager à mettre en œuvre des actions pour un minimum de 15 points (il n'y a pas de maximum évidemment !).

Quelles actions comptent pour atteindre 15 points ?

Vous pouvez prendre en compte des actions déjà mises en œuvre ou entreprises comme celles que vous comptez initier dans l'année.

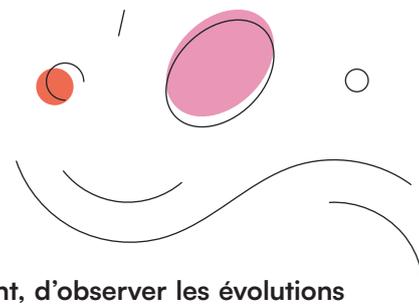
Concrètement, comment fait-on ?

- o Intégrez la discussion sur la mise en œuvre de ce pacte dans le fonctionnement de votre structure : avec l'équipe salariée, les bénévoles, les administrateur·rices de l'association... selon votre fonctionnement ;
- o Devenez signataire du Pacte en transmettant ce document rempli et signé à cette adresse : pacteegalitedegenre.artsvisuels@artcontemporainbretagne.org ;
- o Réalisez un auto-diagnostic des actions déjà mises en œuvre dans votre structure et déterminez les actions sur lesquelles vous souhaitez vous engager sur l'année pour atteindre au minimum 15 points ;
- o Envoyez ces informations à a.c.b et HF+ Bretagne ;
- o Choisissez une personne relais du Pacte dans votre structure et en informer a.c.b et HF+ Bretagne.

Les personnes relais

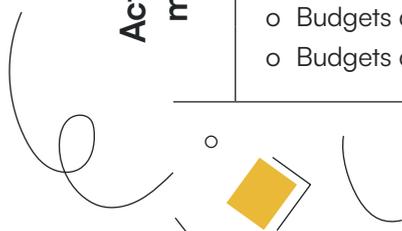
Une personne relais par structure signataire du Pacte pourra créer du lien avec les autres structures et a.c.b/HF+ Bretagne. Elle pourra accéder à de la ressource, une mailing-liste, un drive spécifique et participer à une réunion annuelle afin d'échanger sur l'avancement des structures signataires dans la mise en œuvre du Pacte.

Pour un auto-diagnostic de sa structure



Le diagnostic permet de vérifier ses impressions et, s'il est fait régulièrement, d'observer les évolutions de l'égalité de genre dans sa structure et dans ses activités. Objectiver est la première marche pour prendre conscience. Prendre conscience est la première marche pour agir. Il peut aussi nourrir l'observation régionale réalisée par HF+ Bretagne tous les deux ans, sur les inégalités de genre dans les arts et la culture en Bretagne à laquelle contribue a.c.b - art contemporain en Bretagne depuis 2021 pour le secteur des arts visuels.

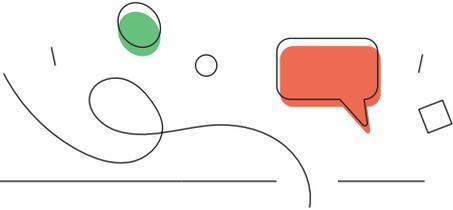
Organisation interne et gouvernance	<p>Comptabiliser les données ci-dessous implique d'avoir un champ genre dans les fichiers utilisés en interne. La première action est donc de rajouter ce champ, souvent inexistant, dans ses fichiers.</p> <p><u>Comptabiliser la répartition genrée</u></p> <ul style="list-style-type: none"> o Des métiers au sein de la structure (ainsi que la répartition des cadres et non-cadres) o Des statuts (CDI, CDD, temps complet, temps partiel, bénévoles, membres du Conseil d'administration, stagiaires, volontaires en service civique, etc.) o Des salaires au sein de la structure 	2 pts	
Activités de recherche, production, diffusion, médiation, formation et accompagnement	<p>Comptabiliser et mettre à disposition les chiffres de sa structure sur :</p> <p><u>La répartition femmes/hommes/non-binaires/mixte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> o Parmi les commissaires d'exposition, directeur·rices artistiques (pour les structures de diffusion) o Parmi les artistes : résidences, expositions, interventions avec des publics o Parmi les régisseur·ses d'expositions o Parmi les intervenant·es, chercheur·ses, conférencier·es o Parmi les auteur·rices, critiques d'art o Parmi les stagiaires des formations proposées o Parmi les étudiant·es et usager·es des cours publics 	3 pts	
	<p><u>La répartition des budgets entre les femmes/hommes/non-binaires/mixte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> o Budgets de recherche et de production d'œuvres attribués à des artistes o Budgets de diffusion publique attribués à des artistes o Budgets d'acquisition attribués à des artistes o Budgets dédiés aux commissariats extérieurs o Budgets dédiés aux actions culturelles d'artistes 	2 pts	



Pour aller vers l'égalité dans sa structure

Les actions proposées visent à faire évoluer votre structure vers plus d'égalité. Elles portent sur 2 axes : votre fonctionnement interne (votre équipe, votre organisation, etc.) et vos activités. **Agir à son échelle est la première marche pour atteindre l'égalité de genre dans le secteur des arts visuels.**

Sensibiliser ses équipes	Faciliter l'accès à l'information et à des ressources sur les inégalités de genre, les violences sexistes et sexuelles et/ou toutes les formes de discriminations pour ses salarié-es : affichage dans les bureaux, sur le site internet, par e-mail, etc.	2 pts	
	Identifier et former un·e ou des salarié-es référent·es sur les questions d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (recueil des besoins, propositions, informations, observation...) afin qu'ils-elles soient en mesure d'assurer leurs missions.	3 pts	
	Organiser des formations à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne ou permettre aux salarié-es de bénéficier de formations à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en externe.	2 pts	
	Permettre aux membres de l'équipe (tous genres confondus) de participer à des rencontres/tables-rondes sur ces questions.	2 pts	
	Comptabiliser et corriger les temps de parole en réunion en fonction du genre (AG, CA, réunions d'équipe). <i>Exemples d'actions : alterner la parole, désigner une personne en début de réunion pour compter et/ou s'assurer de répartir la parole.</i>	2 pts	
	Aborder la question de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au moins une fois par an avec toute l'équipe.	1 pt	
Éliminer les inégalités entre salarié-es	Formaliser l'engagement de la structure relatif à l'égalité professionnelle de genre. <i>Exemple : inscrire l'égalité salariale dans les statuts ou dans le règlement intérieur.</i>	2 pts	
	Élaborer un plan annuel pour l'égalité professionnelle (pour les équipes de plus de 5 salarié-es) afin de réduire les écarts de rémunération, faciliter l'égal accès aux métiers et promotions, l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale afin de prévenir des discriminations, actes de violences sexistes ou sexuelles ... (voir Volet ressources page 28).	3 pts	



Mieux répartir les postes et fonctions : salariées/CA

Avoir une liste de candidat-es retenu-es avec une représentation équilibrée des genres pour tous les recrutements.

Exemple d'actions : re-diffuser l'offre d'emploi s'il n'y a pas suffisamment de candidatures de femmes en annonçant les raisons.

2 pts

Avoir des jurys avec une représentation équilibrée des genres pour les appels à candidatures, jurys de recrutement, comités d'acquisition.

2 pts

Promouvoir l'accès des femmes et des minorités de genre aux métiers techniques, de programmation et de direction et l'accès des hommes aux métiers des relations publiques et d'administration.

Exemples d'actions : féminiser l'intitulé des offres d'emploi, favoriser la promotion et la mobilité interne...

2 pts

Atteindre l'équilibre dans la représentativité des genres pour la composition du Conseil d'administration ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle.

2 pts

Veiller à une représentation équilibrée des genres au sein de sa structure (administration, relations publiques, technique, médiation, etc.) : ne pas excéder 50% d'hommes cisgenres au sein de sa structure ou se donner un objectif chiffré de progression annuelle.

2 pts

Penser à l'articulation du temps de travail/vie personnelle

Faciliter l'accès aux gardes d'enfants.

Exemples : adapter le temps de travail aux horaires de garde, proposer une garde d'enfants sur le lieu de travail, etc.

3 pts

Proposer des solutions de transports lors d'événements en soirée.

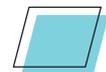
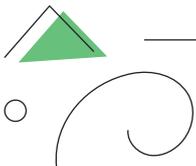
2 pts

Établir une charte ou à minima un accord entre l'employeur et les salarié-es pour faciliter le télétravail.

2 pts

Étudier formellement les besoins des salarié-es et élaborer une charte des temps : horaires, télétravail, organisation des réunions, mobilités, congés, proposer des objectifs réalistes dans le respect des temps de travail, anticipations, usages des messageries...

3 pts



Adopter une communication égalitaire

Tendre vers une représentation des plus diversifiées des personnes qui composent notre société (personnes perçues comme non-blanches, personnes porteuses d'un handicap, personnes âgées, etc.) en proposant au moins un tiers d'images consacrées à leurs oeuvres sur le site internet.

2 pts

Communiquer publiquement l'engagement et la mise en œuvre d'actions au sein de sa structure dans le cadre du pacte, notamment auprès de ses partenaires.

Exemples : dans le rapport d'activités, sur son site Internet, etc.

1 pt

Utiliser l'écriture inclusive dans la communication de sa structure au travers de l'utilisation du point médian, de la féminisation des mots et/ou des mots épiciènes (forme neutre).

Exemple : les plasticien·nes/les plasticiens et les plasticiennes/ les artistes

1 pt

Utiliser une signalétique inclusive.

Exemples : utiliser une signalétique inclusive sur la porte d'entrée des toilettes (de type Tous Genres, ou juste la mention Toilettes à l'entrée de ces derniers) et une orientation vers les deux « blocs » par un dessin humoristique ou une indication faisant fi du genre (chat/chien, terre/ciel, etc.).

2 pts

Rendre inclusifs les équipements de la structure.

Exemples : Avoir des tables à langer dans les toilettes, rendre les lieux accessibles à tous·tes, aménager voire supprimer les urinoirs afin de transformer les toilettes en un lieu non-genré accueillant tous les publics, aménager un espace dédié à l'allaitement, etc.

3 pts

Donner un nom de femme ou de personne non-binaire à une salle de cours, de réunion, un atelier de production.

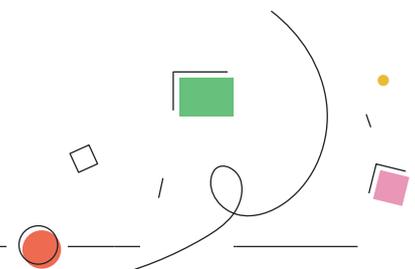
1 pt

Dans le cadre de la politique de communication de la structure, veiller à faire appel et à rémunérer de manière égalitaire des prestataires hommes, femmes, et issu·es des minorités de genre : photographe, vidéaste, graphiste, web designer·euse, attaché·e de presse.

Exemple : Les prestations qui donnent lieu à des rémunérations plus importantes ne doivent pas toujours être attribuées aux hommes.

2 pts

Pour aller vers l'égalité dans ses activités



Fonctionnement

Intégrer l'égalité de genre et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au projet de sa structure : objectifs et moyens attribués.

Exemple : détailler les actions prévues en fonction des objectifs identifiés et, pour chacune, les moyens humains, financiers et matériels pour les mettre en oeuvre.

3 pts

Intégrer un axe sur l'égalité de genre et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au bilan d'activités de sa structure en détaillant ce qui a été mis en place dans la structure pour y parvenir.

2 pts

Concevoir et publiciser une charte interne interdisant les comportements oppressifs (sexisme, racisme, homophobie, transphobie, validisme) et les violences sexuelles en collaboration avec les équipes.

1 pt

Concevoir, rédiger et publiciser un protocole de traitement des signalements de violences et discriminations adapté à sa structure qui prenne en compte la diversité des acteurices impliqué-es (équipes permanentes, salariés temporaires, bénévoles, artistes produit-es ou accompagné-es...).

3 pts

Adhérer à HF+ Bretagne.

1 pt

Missionner une personne de la structure pour participer aux actions et réflexions de HF+ Bretagne.

2 pts

Inviter 2 structures à rejoindre HF+ Bretagne.

2 pts

Proposer des gardes d'enfants pour les artistes accueilli-es et pour le public.

2 pts

Participer à des actions de compagnonnage de femmes, womentorat.

2 pts

Programmation culturelle

Inviter sur une année autant de femmes, de personnes issues des minorités de genre et d'hommes pour des tables rondes, temps forts, etc.

2 pts

Avoir autant de femmes, de personnes issues des minorités de genre que d'hommes intervenant dans les conférences, actions de médiation, ...

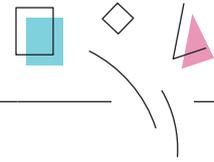
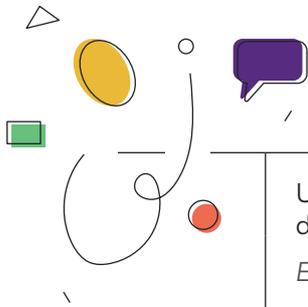
2 pts

Maintenir ses engagements en termes d'égalité de genre dans les relations avec ses partenaires.

Exemple : ajouter aux conventions de partenariats avec les structures invitées une clause relative à l'égalité de genre. Si le partenaire ne tient pas les engagements vis-à-vis de l'égalité, questionner le maintien du partenariat dans le futur.

2 pts

Production	Favoriser la production d'œuvres d'artistes femmes et des minorités de genre en leur réservant une participation minimum de 33 %.	2 pts	
	Viser l'égalité des moyens financiers alloués aux projets portés par les minorités de genre, par les femmes et par les hommes.	2 pts	
Résidences	Relancer systématiquement les appels à projet dont le résultat n'aurait pas atteint le seuil minimum de 33 % de femmes et des minorités de genre.	2 pts	
	Prendre en compte et proposer des aménagements selon les situations personnelles des artistes. <i>Exemples : étudier et communiquer sur les possibilités d'accueil des familles en résidence, proposer un accueil pour la famille, accompagnateur-riche de l'artiste invité-e, élaborer un guide d'accueil avec les points ressources à proximité, etc.</i>	2 pts	
	Atteindre au moins 33 % de femmes ou de minorités de genre d'artistes accueilli-es en résidence.	3 pts	
Programmation-Expositions	Atteindre au moins 33 % de femmes et des minorités de genre de responsables artistiques, programmateur-rices, commissaires d'expositions dans la programmation ou se fixer un objectif chiffré dans le temps (+ 10 %/an).	3 pts	
	Dédier au moins 33 % des expositions monographiques à la présentation d'artistes femmes ou des minorités de genre ou se fixer un objectif chiffré dans le temps (+ 10 %/an).	3 pts	
	Rémunérer de manière égalitaire les artistes femmes, hommes, et des minorités de genre. <i>Exemple : se référer au référentiel de rémunérations artistiques d'a.c.b (voir Volet ressources page 28).</i>	3 pts	
	Pour les expositions collectives, respecter une répartition équilibrée des genres (exemple : ne pas excéder 50 % d'hommes) durant l'année ou se fixer un objectif de progression pendant l'année (+ 10 %/an).	2 pts	
	Créer une ou plusieurs formations techniques et artistiques réservées aux minorités de genre. <i>Organiser des formations non-mixtes permet de créer des espaces d'apprentissage où l'expression et le partage d'expériences communes des personnes sont possibles sans crainte d'être jugées ou de voir se reproduire des situations où les hommes reprennent le pouvoir sur la parole, consciemment ou inconsciemment.</i>	2 pts	



Médiation	<p>Utiliser l'écriture inclusive ou à minima les accords de proximité dans les textes de médiation.</p> <p><i>Exemples : brochures, textes de salle, dossier pédagogique...</i></p>	2 pts	
	<p>Adopter un langage inclusif et une prise en compte égalitaire des publics dans les prises de parole.</p> <p><i>Exemples : en situation de médiation orale, veiller à la répartition égale de la parole dans les groupes reçus, faire l'usage des accords de proximité dans son énonciation.</i></p>	2 pts	
	<p>Construire une approche égalitaire dans la relation entre les publics et les œuvres.</p> <p><i>Exemple : en situation de médiation, veiller à une égale focalisation sur des œuvres d'artistes des minorités de genre et des œuvres d'artistes hommes</i></p>	2 pts	
	<p>Mettre en place des activités spécifiques sur les inégalités : événements, communication, médiation...</p> <p><i>Exemple : organiser une table ronde ou une conférence.</i></p>	2 pts	
Acquisition	<p>Au sein des comités de sélection, avoir une représentation équilibrée des genres.</p>	2 pts	
	<p>Relancer les appels à projets quand il y a moins de 20 % de réponses de femmes ou de minorités de genre.</p>	2 pts	
	<p>Mettre en œuvre une politique d'acquisition respectant l'équilibre des genres.</p> <p><i>Exemple : que les acquisitions soient toujours paritaires, dans le choix des artistes comme dans la répartition du budget, et que le nombre d'artistes femmes et/ou de minorités de genre sélectionné·es soient toujours au minimum de 50 %.</i></p>	2pts	



Bravo, vous venez de terminer l'auto-diagnostic de votre structure !

Vous avez désormais une vision plus précise de la place qu'occupe l'égalité de genre dans votre fonctionnement interne et dans les actions portées par votre structure.

Après avoir listé toutes les actions déjà mises en place et celles qui le seront prochainement, vous avez obtenu le score final de:

_____ sur 118 points

**Si vous avez atteint un minimum de 15 points,
félicitations !**

Votre structure peut être signataire du Pacte !

Si ce n'est pas encore le cas, repensez votre organisation en vous appuyant sur la liste des actions ; la marge de progression est grande pour atteindre ce premier palier ! Pour pouvoir être signataire du Pacte, vous devez également désigner une personne relais qui intégrera la coordination régionale portée conjointement par a.c.b - art contemporain en Bretagne et HF+ Bretagne, merci de nous indiquer :

Nom et prénom de la personne relais :

Fonction de la personne relais dans votre structure :

Contacts de la personne relais (e-mail/téléphone) :

Fait le _____, à _____

Nom et Prénom de la personne responsable :

Signature :

Volet individu.e : testez votre vue



**Avez-vous besoin
de chausser les lunettes
de l'égalité ?**

Outil d'auto-diagnostic ?

À la différence du pacte (voir Volet structure [page 8](#)) qui s'adresse aux structures culturelles, cet auto-diagnostic s'adresse, prioritairement, aux individu·es au sein du secteur des arts visuels. Inspiré librement des quiz et des tests de personnalité, cet outil vise à permettre aux professionnel·les des arts visuels (artistes, commissaires d'exposition, critiques d'art, salarié·es à titre individuel, etc.) de se questionner, à partir de leur expérience personnelle, sur leur rapport à l'égalité de genre et aux violences sexistes et sexuelles et sur leurs actions au quotidien.

Faire le test, à quoi cela sert-il ?

- o À conscientiser son rapport et sa sensibilité à l'égalité de genre et aux violences sexistes et sexuelles (VSS) ;
- o À auto-évaluer ses actions au quotidien et ses connaissances sur l'égalité de genre et les violences sexistes et sexuelles (VSS) ;
- o À bénéficier d'outils, de ressources et de relais mis à disposition par a.c.b et HF+ Bretagne ;
- o À participer à la sensibilisation régionale de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) .

Concrètement, comment fait-on ?

Cet outil vous propose de répondre à 25 questions autour de 5 grandes thématiques :

- o L'environnement sexiste au travail ;
- o Le rapport vie privée/vie professionnelle ;
- o Les insultes sexistes ;
- o L'aspect financier ;
- o Les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Pour chaque question, à partir d'une mise en situation dans un cadre professionnel, vous devez choisir l'une des 4 réponses proposées. À la fin du test, vous devez comptabiliser les pictogrammes à côté de vos réponses. En fonction de vos réponses et donc de votre degré de conscientisation des inégalités de genre et de violences sexistes et sexuelles, vous serez associé·e à l'un des 4 profils proposés.

Pourquoi des profils ?

Il peut être difficile de conscientiser et d'auto évaluer son rapport à l'égalité de genre et aux violences sexistes et sexuelles (VSS) dans son quotidien, tant sur le plan personnel que professionnel. En s'inspirant du modèle des tests de personnalité, cet outil vous propose de répondre à des questions afin de découvrir votre profil type. Cet auto-diagnostic n'a pas vocation à être culpabilisateur ou moralisateur mais au contraire de permettre une prise de conscience de chacun·e par rapport à une situation qui peut être invisibilisée ou normalisée de manière inconsciente.

J'ai fait le test, que puis-je faire ensuite ?

Chacun·e peut/doit — ou non, selon le souhait de chacun·e — pouvoir trouver sa place et avancer selon ses moyens et sa situation personnelle, tout en se fixant ses propres objectifs de progression. Cet outil d'auto-diagnostic s'appuie sur le dernier volet qui regroupe de nombreuses ressources qui sont mises à disposition pour s'informer, s'inspirer et faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles dans les arts visuels. Vous pouvez également vous rapprocher d'a.c.b et d'HF+ Bretagne pour participer à une réflexion et des actions collectives.

Répondez aux questions suivantes pour déterminer votre profil

Note 1 : Attention, certaines questions ont été volontairement stéréotypées. Nous vous invitons donc à décliner chaque question selon votre genre et votre situation personnelle.

Note 2 : Attention, certaines situations et certains exemples mentionnés dans le quiz relatent des faits de violences sexistes et sexuelles et peuvent être difficiles à lire pour des personnes ayant subi ce type de traumatismes.

1	Vous intervenez régulièrement dans un lieu d'art, et vous constatez que ce sont toujours les collègues femmes qui apportent les collations et/ou qui prennent les notes :
	Vous proposez un tour de roulement pour partager les tâches équitablement. <input type="radio"/>
	Ça vous arrange, si elles le font c'est que ça doit leur plaire. <input type="radio"/>
	Vous proposez un tour de roulement pour partager les tâches équitablement et vous communiquez sur les vigilances à avoir quant au sexisme ordinaire au travail. <input type="radio"/>
	Cela vous gêne mais vous ne dites rien. <input type="radio"/>
2	Vous êtes engagé·e dans un programme associant une personne (artiste, prestataire technique, commissaire...) ayant des accusations de violences sexistes et sexuelles (VSS), que faites-vous ?
	Suite à une discussion collective avec les artistes et professionnel·les associé·es, vous informez les responsables du programme que vous ne souhaitez pas maintenir votre collaboration si la présence de cette personne n'est pas remise en question. <input type="radio"/>
	Vous informez les responsables du programme que vous n'êtes pas à l'aise de savoir que cette personne y est associée mais vous continuez de travailler sur ce projet. <input type="radio"/>
	Vous informez les artistes et professionnel·les associé·es à ce programme que cette personne est accusée de violences sexistes et sexuelles (VSS) afin de créer une discussion collective autour du sujet mais vous continuez de travailler sur ce programme. <input type="radio"/>
	Vous ne faites rien et vous continuez à travailler avec ce lieu dans le cadre de ce programme, on n'est pas sûr·e que cela soit vrai. <input type="radio"/>
3	Vous faites partie du jury dans le cadre d'un appel à projet concernant un 1% artistique. Vous recevez beaucoup de projets onéreux de la part d'hommes et des projets plus modestes de la part de femmes et de personnes non-binaires.
	Vous soulevez brièvement les écarts soulevés par les candidatures en espérant que quelqu'un·e d'autre agisse sur cette question. <input type="radio"/>
	Vous mettez le sujet sur la table et proposez au jury de contacter les artistes femmes et non-binaires afin qu'elles n'hésitent pas à augmenter le budget de leurs candidatures et après discussions avec les membres du jury, vous incitez fortement la collectivité à prendre en considération l'égalité de genre dans ses futurs appels à projets. <input type="radio"/>
	Vous en restez là et vous laissez la sélection se poursuivre ainsi. <input type="radio"/>
	Vous mettez le sujet sur la table et proposez au jury de contacter les artistes femmes et non-binaires afin qu'elles n'hésitent pas à augmenter le budget de leurs candidatures. <input type="radio"/>

4	<p>Vous êtes membre d'un jury de sélection de 4 personnes pour une résidence d'artiste. Un-e des membres du jury impose beaucoup ses choix qui sont majoritairement des hommes de tous les âges et des femmes de moins 30 ans.</p>
	<p>Vous êtes vraiment surpris-e de son choix et lui rappelez qu'il serait bien d'avoir une sélection égalitaire. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous êtes vraiment surpris-e de son choix et lui demandez ses raisons. Vous interrogez la place des femmes de plus de 30 ans dans la sélection ainsi que les contraintes familiales sous-entendues. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous ne partagez pas son point de vue mais vous n'osez pas le contredire, vous comptez sur les autres membres du jury. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous ne voyez pas vraiment le problème, il choisit quand même des artistes et de beaux projets. <input type="radio"/></p>
5	<p>Jour de vernissage : vous entendez une personne du public faire une remarque sur la tenue vestimentaire d'un-e chargé-e d'accueil de l'équipe, comment réagissez-vous ?</p>
	<p>Vous ne réagissez pas, mais cela vous met mal à l'aise. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous riez. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous allez voir le-a visiteur-euse pour lui dire qu'il-elle vient de commettre un agissement sexiste et que cela est puni par la loi et vous avertissez la direction. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous allez voir la personne chargée d'accueil pour voir si elle va bien. <input type="radio"/></p>
6	<p>Lors d'une exposition collective sur laquelle vous intervenez (en tant qu'artiste, indépendant-e, etc.), vous apprenez que parmi les artistes exposé-es, les hommes reçoivent 25 % d'honoraires de plus que les femmes.</p>
	<p>Vous envoyez, seul-e ou au nom des personnes concernées, les barèmes de rémunérations existants (voir Volet ressources page 28) pour indiquer les montants et vous rappelez la loi en précisant qu'il s'agit d'une discrimination. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous interrogez à ce sujet la personne responsable du budget. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous en parlez à l'équipe et aux autres personnes concernées. <input type="radio"/></p>
	<p>Un peu surpris-e mais pas plus que cela, le-a commissaire d'exposition doit avoir de bonnes raisons. <input type="radio"/></p>
7	<p>Vous êtes membre d'un jury de sélection de 4 personnes pour une résidence d'artiste. Un des membres du jury impose beaucoup ses choix qui sont majoritairement des hommes de tous les âges et des femmes de moins 30 ans. Il assume totalement de choisir des femmes jeunes car elles n'auront pas d'enfants et il n'y aura pas de « contraintes » pour la résidence.</p>
	<p>Vous êtes mal à l'aise d'en discuter avec lui, vous en parlez en privé avec les autres membres du jury. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous êtes étonné-e mais vous ne souhaitez pas le contredire. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous lui dites clairement que c'est de la discrimination, rappelez le cadre légal et lui envoyez des informations pour qu'il ne reproduise pas ce genre de discours. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous êtes choqué-e, vous lui faites remarquer que vous ne partagez pas son avis et que ce n'est pas un argument valable. <input type="radio"/></p>

8	À l'occasion d'une réunion de travail à laquelle vous participez, une personne de la structure accueillante coupe régulièrement la parole, monopolise le temps et reformule les interventions de ses collègues.
	Vous n'avez jamais remarqué cela. <input type="radio"/>
	Vous avez remarqué et vous reprenez la personne. <input type="radio"/>
	Vous avez remarqué, vous reprenez la personne et vous proposez un mode de fonctionnement impliquant des règles de bonne conduite (partage du temps de parole ; vigilance à ne pas interrompre, à la reformulation, etc.). <input type="radio"/>
	Vous avez remarqué mais vous ne savez pas comment réagir, en même temps, c'est Gérard... <input type="radio"/>
9	Vous êtes à un vernissage et un-e collègue présent-e vous fait part d'une rumeur : l'artiste a obtenu cette exposition parce qu'il-elle sort avec le-a programmeur-ric.e.
	Vous trouvez sa remarque déplacée et le lui dites. <input type="radio"/>
	Vous êtes outré-e. Encore un-e artiste qui réussit parce qu'il-elle séduit ses interlocuteur-rices. <input type="radio"/>
	Vous lui signalez que sa remarque est déplacée et misogyne, et vous la comprenez comme faisant partie d'une discréditation systémique des artistes femmes. <input type="radio"/>
	Vous trouvez la remarque de votre collègue déplacée mais vous ne dites rien. Après tout, cet-te artiste fait ce qui le-a regarde. <input type="radio"/>
10	Vous êtes invité-e à montrer votre travail dans le cadre d'une exposition collective dans un centre d'art de renom. Lors du montage, une personne de l'équipe technique/accueil vous fait des allusions sexuelles de manière répétée.
	Vous souriez poliment/vous êtes gêné-e et vous essayez de prendre de la distance avec cette personne en l'évitant dans l'espace d'exposition. <input type="radio"/>
	Vous alertez la direction afin qu'elle puisse prendre les mesures nécessaires tout en vous rapprochant d'associations de protection des victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS). <input type="radio"/>
	Vous freinez directement en lui indiquant que ses propos et demandes vous mettent mal à l'aise. <input type="radio"/>
	Vous vous rapprochez de l'équipe du centre d'art pour demander si un-e référent-e violences sexistes et sexuelles (VSS) est nommé-e pour lui parler de la situation. <input type="radio"/>
11	Vous êtes commissaire d'une exposition collective et un-e artiste participant-e vous signale que la majorité des artistes que vous comptez exposer sont des hommes, ainsi qu'une poignée de femmes de moins de trente ans.
	C'est dommage mais vous ne connaissez pas d'artistes femmes de plus de trente ans donc vous essayerez de vous rattraper sur une prochaine exposition. <input type="radio"/>
	Ça reflète la réalité du territoire, vous n'êtes pas pour instituer des quotas. D'ailleurs, vous n'exposez pas des genres mais des talents. <input type="radio"/>
	Vous vous rapprochez de structures et de collègues pour avoir des recommandations d'artistes femmes de plus de trente ans pour enrichir l'exposition. <input type="radio"/>
	Vous ajoutez quelques jeunes artistes femmes à l'exposition pour compenser. <input type="radio"/>

12	<p>Vous êtes invité·e dans un établissement d'enseignement supérieur en tant qu'intervenant·e pour une conférence/workshop, etc. Lors de votre permanence dans les lieux, vous entendez des étudiant·es se plaindre du comportement d'un·e enseignant·e sur des faits de harcèlement.</p>
	<p>Vous signalez les faits au/à la référent·e égalité de l'établissement d'enseignement supérieur. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous discutez avec les étudiant·es pour en savoir plus et leur conseillez d'appeler la cellule d'écoute audiens du ministère (voir Volet ressources page 28) afin de recevoir le soutien d'un organisme compétent. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous vous renseignez auprès des autres enseignant·es de l'établissement pour récolter d'autres témoignages. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous êtes mal à l'aise mais vous n'osez pas intervenir, en fin de compte, vous n'êtes que de passage et vous n'êtes pas sûr·e de la véracité des accusations. <input type="radio"/></p>
13	<p>Pour le même programme de résidence dans le même lieu, un·e ancien·ne salarié·e de la structure vous confie que d'une année sur l'autre, les artistes ne sont pas rémunéré·es équitablement en fonction de leur genre, alors même que les artistes femmes et non-binaires sont plus sollicité·es que les artistes hommes pour des actions d'éducation artistique et culturelle (EAC). Par exemple, un artiste homme qui participe à une action EAC va toucher la même rémunération qu'un·e artiste femme ou non-binaire qui en fait trois.</p>
	<p>Vous êtes un peu déçu·e par cette structure mais bon, malheureusement, cela doit être le cas partout. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous alertez la direction du lieu que la discrimination salariale est totalement illégale. <input type="radio"/></p>
	<p>Surpris·e que cette personne vous confie cela, vous cherchez à en savoir plus. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous allez poser la question à l'équipe actuellement en poste dans la structure. <input type="radio"/></p>
14	<p>L'équipe de la structure accueillante et vous-même organisez un événement public avec un temps de collation. Cela ne fait pas partie de vos missions particulières mais il faut l'organiser.</p>
	<p>Vous n'êtes pas payé·e pour cela et vous laissez les autres s'en occuper, les autres ayant l'air de maîtriser la coordination et la mise en place. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous ne trouvez pas juste que ce soit toujours les mêmes personnes qui réalisent ces missions, vous proposez de répartir les tâches avec les autres de manière équitable. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous proposez de répartir les tâches avec les autres de manière équitable en étant attentif·ve à ne pas reproduire des stéréotypes de genre et aux répartitions genrées (prise de comptes-rendus de réunion, courses, ménage, réservations, coordination, relations publiques). <input type="radio"/></p>
	<p>Cela ne fait pas partie de vos missions mais vous voulez bien vous occuper des relations publiques le soir de l'événement. <input type="radio"/></p>
15	<p>Un·e artiste a changé de pronoms d'usage l'année dernière pour privilégier des pronoms non-binaires et demande à être appelé·e par un nouveau prénom.</p>
	<p>Vous respectez la volonté de l'artiste. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous utilisez ses pronoms lorsque vous lui parlez mais continuez d'employer son ancien prénom et ses anciens pronoms en parlant de l'artiste lorsqu'il n'est pas présent·e. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous respectez la volonté de l'artiste et reprenez les personnes lorsqu'elles se trompent. <input type="radio"/></p>
	<p>Vous avez peur de vous tromper sur la bonne utilisation des pronoms en rédigeant un communiqué et décidez d'utiliser ses anciens pronoms. <input type="radio"/></p>

16	Lors du vernissage d'une exposition, une pièce à fort caractère sexuel devient le prétexte pour des propos obscènes à l'encontre de l'artiste, de son corps et de sa sexualité.
	Vous êtes mal à l'aise et vous vous approchez de l'artiste pour le-a soutenir et le-a rassurer. <input type="radio"/>
	Vous n'interrompez pas ces conversations, c'est simplement de la provocation et si l'artiste a voulu s'exprimer sur ce sujet, cela signifie qu'il-elle est prêt-e à recevoir ce genre de remarques. <input type="radio"/>
	Vous êtes estomaqué-e, vous montrez votre soutien à l'artiste, vous interpellez les interlocuteur-rices et prévenez la structure d'accueil de l'exposition en l'invitant à prévoir un temps pédagogique lors des présentations de l'exposition : rappel à la loi, sensibilisation autour de l'objet de l'exposition, lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). <input type="radio"/>
	Vous êtes mal à l'aise et vous vous approchez de l'artiste pour le-a soutenir et le-a rassurer puis vous vous adressez aux interlocuteur-rices en leur rappelant que les propos à caractère sexiste sont punis par la loi. <input type="radio"/>
17	Vous êtes invité-e à travailler/exposer dans un centre d'art qui a une programmation très masculine.
	Cela ne vous fait ni chaud ni froid tant que vous avez du boulot et, d'ailleurs, vous n'êtes pas pour la discrimination positive. <input type="radio"/>
	Vous êtes conscient-e de ce manque de diversité dans la programmation mais vous ne pouvez pas refuser cette opportunité. <input type="radio"/>
	Vous cherchez à en savoir plus via votre réseau qui connaît bien ce centre d'art pour savoir si c'est exceptionnel ou pas. <input type="radio"/>
	Vous vous rapprochez des structures régionales mobilisées (HF+, a.c.b) sur ce sujet pour sensibiliser le centre d'art au problème. <input type="radio"/>
18	Dans le cadre d'un travail de recherche sur les collections publiques en région, vous remarquez que le nombre d'acquisitions dédiées aux artistes hommes est beaucoup plus élevé que pour les artistes femmes et non-binaires. Par conséquent, le budget consacré aux hommes est plus important.
	Vous vous rapprochez des associations a.c.b et HF+ Bretagne pour signaler la situation. <input type="radio"/>
	Vous cherchez à en savoir plus auprès d'ancien·nes membres du jury d'acquisition. <input type="radio"/>
	Vous ne voyez pas trop ce que vous pouvez faire. <input type="radio"/>
	Vous demandez à a.c.b. et HF+ Bretagne de rencontrer les directions des lieux pour discuter et se fixer des objectifs d'amélioration. Si le dialogue est fermé, les associations pourraient envisager de diffuser publiquement l'information. <input type="radio"/>
19	Vous êtes étudiant-e aux beaux arts et votre professeur-e mégenre un-e des étudiant-es constamment et ce malgré plusieurs rappels.
	Vous allez voir le-a référent-e égalité au sein de l'école d'art pour lui demander de l'aide dans cette situation. <input type="radio"/>
	L'étudiant-e ne devrait pas trop s'en faire. Vous connaissez le-a professeur-e et vous savez qu'il-elle ne changera pas. <input type="radio"/>
	Ça vous gêne mais vous ne dites rien. Après tout, c'est le-a professeur-e et vous ne vous sentez pas légitime. <input type="radio"/>
	Vous en parlez aux autres étudiant-es et décidez de faire une intervention groupée auprès de l'enseignant-e. <input type="radio"/>

20	Vous êtes artiste et un appel à candidatures pour une résidence vous intéresse mais les conditions d'accueil semblent s'adresser à des personnes seules alors que vous ne pouvez pas vous éloigner trop longtemps de votre famille.
	Vous renoncez à cette résidence comme à toutes celles qui ne présentent pas de condition d'accueil pour l'entourage ou de fractionnement temporel de la résidence. <input type="radio"/>
	Vous interrogez la structure sur la possibilité de modification des conditions et vous présentez la problématique que cela pose et l'exclusion des personnes que cela concerne. <input type="radio"/>
	Vous postulez et vous imposez vos conditions et faites remonter la problématique aux réseaux spécialisés (voir Volet ressources page 28). <input type="radio"/>
	Vous interrogez la structure sur la possibilité de modification des conditions. <input type="radio"/>
21	Vous êtes étudiant·e dans une école d'art et vous entendez un·e des élèves faire une remarque homophobe.
	Vous allez à la rencontre de la personne victime des remarques, lui apportez votre soutien et lui dites qu'elle n'est pas seule. <input type="radio"/>
	Vous prenez la défense de la personne victime et intervenez auprès des étudiant·es dont provient la remarque : ils-elles n'ont pas à dire cela. <input type="radio"/>
	Vous informez le·a référent·e égalité et vous manifestez votre mécontentement auprès des étudiant·es dont provient la remarque. Vous leur rappelez que ce qu'ils-elles font est de l'homophobie et que celle-ci est punie par la loi. <input type="radio"/>
	Ce n'est qu'une plaisanterie, on ne peut plus rien dire ! <input type="radio"/>
22	Vous êtes une graphiste femme et après avoir discuté avec des graphistes hommes, vous vous rendez compte que vos prix sont plus régulièrement négociés à la baisse que ceux de vos collègues hommes.
	C'est normal, c'est votre « syndrome de l'impositrice » qui vous pénalise. <input type="radio"/>
	Vous décidez de suivre une formation pour mieux négocier vos prix et valoriser votre travail. <input type="radio"/>
	Vous décidez de vous former et de vous rapprocher d'un syndicat professionnel pour être mieux accompagnée, vous fédérer à d'autres indépendant·es qui rencontrent ce problème sexiste et systémique et mieux défendre vos droits. <input type="radio"/>
	Vous prenez conscience que c'est un problème systémique, et qu'en plus personne ne vous a transmis les techniques de négociation. <input type="radio"/>
23	Vous êtes témoin d'une agression sexiste et/ou sexuelle lors d'un événement dans un lieu d'art.
	Vous ne réagissez pas, quelqu'un·e le fera sûrement à votre place. <input type="radio"/>
	Après avoir fait cesser l'agression et mis en sécurité la victime, vous alertez la direction du lieu, vous montrez votre soutien à la victime tout en la dirigeant vers la cellule d'écoute nationale. Dans le cas où la victime souhaiterait rapporter les faits à la police ou à la gendarmerie, vous lui proposez de témoigner de ce que vous avez vu et entendu. <input type="radio"/>
	Vous êtes mal à l'aise, ne savez pas comment agir et avez peur pour vous. <input type="radio"/>
	Si vous vous sentez en sécurité, vous intervenez ou demandez de l'aide pour faire cesser l'agression et vous contactez la cellule d'écoute nationale pour connaître les démarches à suivre (voir Volet ressources page 28). <input type="radio"/>

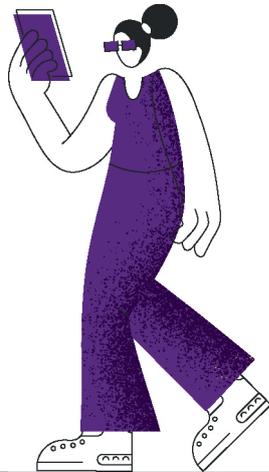
24	Vous êtes artiste et on vous propose une exposition collective alors que vous avez accouché il y a moins de 3 mois/vous avez un enfant de moins de 3 mois. Vous acceptez car les propositions ne sont pas si fréquentes.
	Vous contractualisez un aménagement et vous vous organisez en fonction de vos contraintes personnelles. <input type="radio"/>
	Vous signalez vos difficultés à être réactif·ve et disponible mais vous vous organisez quand même pour être présent·e à tout. <input type="radio"/>
	Vous passez sous silence vos difficultés à concilier votre congé maternité/paternité/parental avec le travail. <input type="radio"/>
	Vous demandez un aménagement pour pouvoir répondre à vos besoins personnels et aux besoins pour l'exposition. <input type="radio"/>
25	Un établissement d'art contemporain renvoie des représentations stéréotypées des genres et invisibilise les femmes et minorités de genre de par sa communication, sa signalétique.
	Vous ne le remarquez même pas. <input type="radio"/>
	Cela vous questionne mais vous vous demandez ce que vous pouvez y faire. <input type="radio"/>
	Vous êtes surpris·e qu'un établissement pareil ne soit pas plus inclusif et vous questionnez le personnel à ce sujet. <input type="radio"/>
	Après discussion avec le personnel, vous contactez le service ou la personne chargée de la communication afin de le·a renvoyer vers des exemples d'établissements d'art contemporain qui ont adopté un environnement de travail et d'accueil inclusifs (voir Volet ressources page 28). <input type="radio"/>

Bravo, vous venez de terminer l'auto-diagnostic sur votre perception de l'égalité de genre dans les arts visuels !

Alors selon vous, avez-vous besoin de chausser les lunettes de l'égalité ? Découvrez-le maintenant et lisez le profil correspondant. Surtout rappelez-vous qu'il ne s'agit que d'une image à l'instant T et que le Pacte est là pour vous aider à conscientiser et surtout à progresser !



Découvrir votre profil



Œillères

Il y a du pain sur la planche, l'égalité de genre ne semble pas être votre préoccupation première, mais toutes les progressions sont possibles. Le test révèle que vous n'avez pas été confronté·e ou n'avez pas voulu voir des épisodes de sexisme. Pour vous aider à comprendre un contexte d'inégalités de genre qui vous échappe, vous pouvez consulter le Volet ressources [page 28](#) qui regroupe plusieurs sections spécifiques.



Lunettes de soleil

Vous êtes conscient·e de certaines inégalités mais vous n'êtes pas forcément à l'aise pour les pointer du doigt. De plus, vous voyez une partie des inégalités mais vous ne remarquez pas tous les types de discriminations qui peuvent exister. Votre niveau de sensibilisation aux inégalités de genre est en cours de progression. N'hésitez pas à vous former et à échanger avec des référent·e·s VSS et des personnes et/ou structures ressources (voir Volet ressources [page 28](#)).



Verres progressifs

Bravo, vous identifiez bien les inégalités de genre et leur portée systémique, et n'hésitez pas à intervenir en cas de discrimination. Cependant, vous n'avez pas à agir seul·e : il existe des personnes et structures ressources ainsi que des référent·e·s VSS vers lequel·le·s vous pouvez vous tourner pour vous former, demander de l'aide ou inciter plus fortement au changement (voir Volet ressources [page 28](#)).



Clairvoyance

Bravo ! Les inégalités de genre n'ont presque plus aucun secret pour vous. Vous êtes tout à fait lucide face aux situations sexistes, patriarcales et discriminantes que vous pouvez rencontrer dans votre environnement professionnel. Vous les repérez et vous agissez en mobilisant les différentes ressources dont vous disposez. N'hésitez pas à partager ce test auprès de votre réseau professionnel afin qu'ils·elles testent leurs connaissances des inégalités de genre.



Études et rapports

► À l'échelle nationale

Ministère de la Culture

- [Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication \(2025\)](#)
- [Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication \(2024\)](#)
- [Historique des Observatoires depuis 2018](#)

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

- [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes \(2023\)](#)

Ministère du travail et de l'emploi

- [La négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle \(2024\)](#)

Vous trouverez dans cette section des ressources pour pouvoir vous accompagner dans votre prise de conscience des inégalités de genre et des VSS dans le secteur des arts visuels, ainsi que des outils pour vous aider dans vos démarches. Cette section sera enrichie annuellement afin de proposer toujours plus de ressources pertinentes.

Glossaire

SOS homophobie

- [Définitions des racismes, de l'exclusion et des discriminations](#)

Service public

- [Discrimination au travail](#)

Communication

CRIR

- [Manuel d'écriture inclusive](#)

HCE

- [Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe \(2022\)](#)

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

- [Baromètre du sexisme \(2024\)](#)
- [Rapport 2025 sur l'état du sexisme en France à l'heure de la polarisation \(2025\)](#)
- [Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France \(2024\)](#)

Les filles de la photo

- [L'Observatoire de la Mixité Femme-Homme dans la Photographie \(2021\)](#)

● À l'échelle régionale

HF+ Bretagne

- [Diagnostics sur les inégalités dans les arts et la culture en Bretagne \(depuis 2015\)](#)

Lutte contre les inégalités

Ministère du Travail

- o [L'égalité professionnelle femmes-hommes](#)

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

- o [Égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail : 10 recommandations pour négocier un accord](#)
- o [Quiz : Décalez vos représentations de l'égalité professionnelle](#)

Arts en Résidence

- o [Fiche ressource « Pour une meilleure prise en compte de la vie familiale des résident·es »](#)

CRESS Bretagne

- o [Boîte à outils : Prévenir le sexisme au travail](#)

Lutte contre les VSS

► À l'échelle nationale

Ministère de la Culture

- o [Plan contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans la culture \(2025-2027\)](#)

Ministère du Travail

- o [Guide sur « Harcèlement sexuels et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »](#)

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

- o [Jeu « Sexisme sans façon »](#)
- o [Guide « Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir »](#)

AFDAS

- o [Centre de ressources multimédias pour prendre conscience, prévenir et agir contre les VSS en situation professionnelle](#)

● À l'échelle régionale

- o [STOP Violences sexistes et sexuelles en Bretagne](#)

■ Au sein des structures

CGT

- o [Guide « Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »](#)
- o [Modèle type d'un accord d'égalité professionnelle](#)

Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)

- o [Négocier son accord égalité professionnelle : obligation et opportunité](#)

🟡 Outils

Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)

- o [Boîte à outils VHSS \(2022\)](#)

Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM)

- o [Boîte à outils \(2022\)](#)

Région Bretagne

- o [Le violentomètre](#)

HF+ Bretagne

- o [Document ressources \(2022\)](#)
- o [Numéros nationaux utiles \(2022\)](#)

Ils/Elles ont inspiré le Pacte :

Société Mouvante, pour l'égalité femmes-hommes au Frac Bretagne

- o [Les préconisations de Société Mouvante en partenariat avec HF+ Bretagne](#)

Stourm, mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelle en Bretagne

- o [Pacte réalisé en partenariat avec HF+ Bretagne](#)

► **À l'échelle nationale**

Les Mots de trop

Le collectif [Les Mots de trop](#) lutte contre tous types de discriminations en écoles d'art et propose diverses ressources tel qu'un guide d'auto-défense pour étudiant·es en écoles d'art.

Musé·e·s

[Musé·e·s](#) est une association de jeunes professionnelles engagées pour des musées inclusifs, féministes et intersectionnels à l'origine du Guide pour un musée féministe.

Collectif ARQ

Le collectif [ARQ](#) qui a pour objectif la production, le rassemblement et la valorisation des recherches scientifiques sur l'art et les représentations féministes et queers.

Elles comptent

[Blog qui se donne pour but de compter les femmes, par structure, dans le monde de l'art.](#)

Numéros utiles

SOS homophobie

- o Site : www.sos-homophobie.org
- o Téléphone : 01 48 06 42 41 (gratuit et anonyme)
Accessible du lundi au vendredi de 18h à 22h,
le samedi de 14h à 16h, le dimanche de 18h à 20h.

Cellule d'écoute Audiens

- o Site : www.violences-sexuelles-culture.org/fr
- o E-mail : violences-sexuelles-cultures@audiens.org
- o Téléphone : 01 87 20 30 90 (gratuit et anonyme)

Teenage Kicks

Découvrez [la note de Teenage Kicks pour la DRAC Bretagne autour du fonctionnement de l'art urbain en Bretagne](#) avec un focus sur la place des femmes et les minorités dans ce milieu.

Archives of women artists, research & exhibitions (AWARE)

Co-fondée en 2014 par Camille Morineau, historienne de l'art spécialiste des artistes femmes, [AWARE](#) a pour objet la création, l'indexation et la diffusion de l'information sur les artistes femmes des XVIII^e, XIX^e et XX^e siècles.

Collective d'enseignantes en école d'art

[Un guide pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes \(VSS\) dans les écoles d'art en France](#) rédigé par des enseignantes en école d'art, depuis leur expérience de terrain.

Les Guerillas Girls

[Guerrilla Girls](#) est un collectif d'artistes femmes féministes actif depuis 1985. Masquées elles dénoncent le sexisme et racisme des institutions artistiques.

Samuel Belfond (pour Manifesto XXI)

- o [De l'école à la galerie, pourquoi les jeunes artistes s'évaporent-elles ?](#)

Association Contemporaines

[Contemporaines](#) s'engage pour l'égalité de genre dans l'art contemporain.

Fédération nationale solidarité femmes (FNSF)

- o Site : www.solidaritefemmes.org
- o Numéro Violences Femmes Info : 39 19
Plateforme d'écoute, d'information et d'orientation des femmes victimes de VSS.
Gratuit et anonyme, accessible 7j/7 de 9h à 19h.
- o [Chat écoute](#) : plateforme de discussion
Accessible le jeudi de 21h à 22h30 et le dimanche de 18h à 19h30, sauf les jours fériés.

Acceptess-T

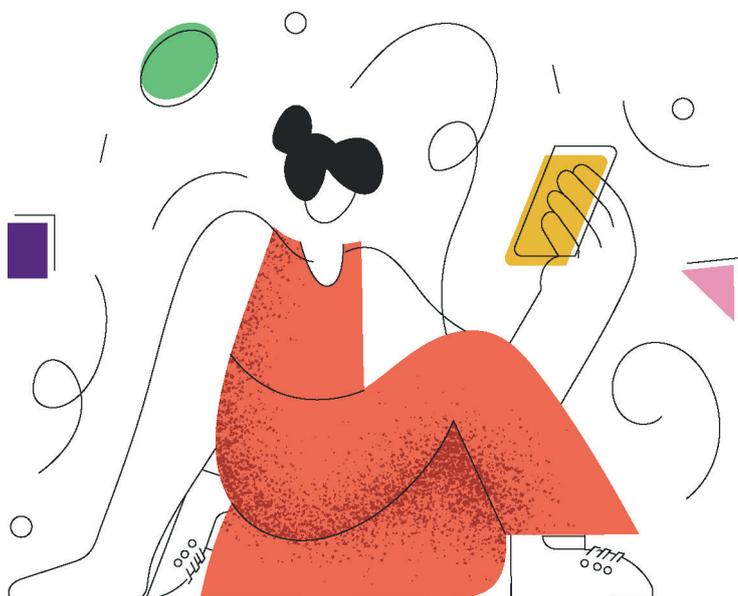
- o Site : <https://www.acceptess-t.com/>
- o Permanence psychologique d'écoute et d'orientation à destination des personnes trans : 01 42 29 23 67
- o Entretiens sur rendez-vous en présentiel (Paris) ou en visio. La prise de rendez-vous s'effectue soit à l'accueil du local de l'association ou par mail à psychologue@acceptess-t.com

Défenseur-e des droits

- o Plateforme téléphonique : 09 69 39 00 00
- o Numéro anti-discriminations : 39 29
Aide et accompagnement de juristes que vous soyez victime ou témoin de situations de discriminations, violences, propos haineux.
Accessible du lundi au vendredi de 9h30 à 19h.

Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)

- o Site : <https://www.licra.org/>
- o Permanence juridique : 01 45 08 08 08
Gratuite à l'attention des victimes ou témoins en matière de racisme et d'antisémitisme.



Création, actualisation et animation

a.c.b - art contemporain en Bretagne et HF+ Bretagne

Rédaction et relectures du Pacte

Adhérentes d'a.c.b impliquées au sein du chantier thématique « Quels leviers pour l'égalité de genre ? » et HF+ Bretagne.

Design graphique

Leïla Drissi - Leïla petite agence

Les associations a.c.b - art contemporain en Bretagne et HF+ Bretagne remercient toutes les personnes qui se sont impliquées dans la préparation et la rédaction de ce Pacte pour l'égalité de genre dans les arts visuels. Nous espérons que cet outil, fruit d'un travail collaboratif et coopératif qui aura duré plus de deux ans, contribuera à l'installation d'une égalité de genre plus forte dans le secteur des arts visuels en Bretagne et plus largement en France.



Maison Héloïse
13 rue de Redon - 35000 Rennes
hfbretagne@gmail.com
06 52 91 81 74

● **a.c.b**

art contemporain en bretagne

3, rue des Fossés - 35000 Rennes
contact@artcontemporainbretagne.org
07 88 46 72 66