

# CHARTRE ÉTHIQUE

## ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UN OUTIL RADIOPHONIQUE ÉTUDIANT À RENNES (A.D.O.R.E.R)

*“ Une société sexiste ne peut pas produire des médias égalitaires. À l'inverse, une société ne peut être égalitaire si ses représentations médiatiques sont imprégnées de sexisme\*. Le sexisme ne s'arrête pas aux portes des rédactions et doit être combattu au sein même des entreprises qui produisent les médias.”* Brochure “Sexisme, média et société”, Média Animation asbl, RTBF, novembre 2019

C Lab est convaincue que les médias ont un rôle crucial à jouer dans la façon dont les inégalités sont prises en considération par la société et comprises par celles et ceux qui la composent. Les médias sont des acteurs clés pour déconstruire les stéréotypes - qui assignent une place et un rôle prédéfini à des personnes faisant partie d'un même groupe social - et ainsi inspirer une société plus juste et inclusive.

Alors que la moitié de l'humanité est constituée de femmes, les médias consacrent une place prédominante aux personnalités hommes dans leurs contenus. Dans les journaux, en 2019, 83,4% des personnes apparaissant à la Une étaient des hommes cisgenres\* et ceux-ci signaient 74,4% des tribunes. Dans le secteur de la radio, la part des femmes dans les programmes à forte audience n'atteignait pas les 40% en 2019<sup>1</sup>. En effet, les femmes sont moins présentes dans les médias que les hommes, a fortiori aux heures de grande écoute (le matin à la radio), elles sont moins souvent invitées en tant qu'expertes; et leur parole a été particulièrement peu audible en 2020, la crise sanitaire ayant fait reculer les impératifs d'égalité dans les consciences et dans le recours visible à l'expertise des femmes<sup>2</sup>.

En 2019, une grande enquête européenne<sup>3</sup> a mesuré l'ampleur des violences sexistes ou sexuelles subies par les Européennes sur leur lieu de travail. 60 % des femmes interrogées rapportent avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence au cours de leur carrière : des violences verbales ou visuelles, des remarques déplacées sur la silhouette ou la tenue, des pressions psychologiques et sexuelles, des agressions physiques et sexuelles.

---

<sup>1</sup> Les Archives du spectacle ; cnc ; Observatoire des métiers de la presse/Ministère de la Culture, dgca, deps, 2020

<sup>2</sup> Place des femmes dans les médias en temps de crise, Rapport, Ministère de la Culture, Céline Calvez, 9 septembre 2020

<sup>3</sup> Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, Rapport Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), 8 octobre 2019

L'invisibilisation des personnes identifiées comme femmes n'est pas un phénomène isolé, C Lab n'est donc pas épargnée. Quelques chiffres permettent de comprendre la nécessité de cet engagement pour rendre la radio plus égalitaire et plus sécurisante. En effet, sur la saison 2020-2021 sur un total de 131 bénévoles, 39 s'identifient comme femmes, soit environ 30%. Ces inégalités se retrouvent au sein du Conseil d'administration composé plusieurs années d'une majorité d'hommes. La saison 2020-2021 a accueilli pour une des premières fois un CA majoritairement composé de femmes (6 femmes sur 9 membres dont 3 étaient membres du bureau : présidente, vice-présidente et trésorière). Si on s'intéresse aux émissions de la grille de C Lab, on constate une répartition genrée. Sur 32 émissions bénévoles, 11 sont portées par une femme et sur ces 11 émissions, 8 sont co-animés par un homme. Seules 2 émissions sur 32 ne sont animées que par des femmes contre 15 émissions qui sont composées uniquement d'hommes. En technique, 9 émissions sur 32 sont réalisées par des femmes et seulement 7 femmes sont techniciennes pour 33 hommes. Enfin, hommes et femmes ne participent pas à la vie associative de la radio aux mêmes âges, révélant des inégalités : 36 hommes ont plus de 28 ans contre 4 femmes. Il n'y a quasiment pas de femmes entre 30 et 50 ans. Nous pensons que l'engagement différencié entre les hommes et les femmes dans la vie de la radio revêt une explication et une origine structurelle. L'environnement de la radio, majoritairement masculin, la mobilisation de compétences techniques et l'exposition (prise de parole en public, à l'antenne...) que demande l'activité radiophonique limitent le sentiment de légitimité des femmes à s'investir dans ce milieu.

C'est suite à ces constats que la commission de lutte contre le sexisme de C Lab a décidé de rédiger et de faire appliquer cette charte.

Cette charte nous oblige comme elle oblige tous celles et ceux qui s'engagent à C Lab. C Lab ne tolère aucun comportement sexiste, de harcèlement ou toute autre forme de discrimination quelle soit raciste, classiste, transphobe, validiste, agiste, psychophobe, grossophobe, ou encore basée sur l'appartenance religieuse d'une personne. Tout comportement inadapté sera sanctionné.

Tous les mots suivis par une astérisque (\*) sont définis en annexe par ordre d'apparition dans la charte.

Dans cette charte, seront utilisés alternativement les termes "*femmes*" et "*personnes sexisées*", termes qui entendent regrouper les femmes et minorités de genre, soit les personnes victimes de sexisme, en distinction des hommes cisgenres qui ne subissent pas

de discriminations sexistes.

## **PREMIÈRE PARTIE : Engagements de la radio en interne**

Une politique de lutte contre les inégalités commence par un engagement en interne concernant la politique d'embauche ainsi que les conditions et les relations de travail, entre salarié.es, mais aussi entre bénévoles.

### Article 1 : Ressources Humaines et gouvernance

#### **1.1 Politique d'embauche**

C Lab s'engage à mener une politique d'embauche inclusive et à veiller à ce que les mêmes postes ne soient pas toujours occupés que par des hommes (cisgenres) ou que par des femmes (cisgenres) (selon des stéréotypes genrés) y compris dans le cadre des stages. A compétence égale, la préférence est donnée à la candidate en cas de déséquilibre au sein du service ou de la fonction.

C Lab est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition des missions ne soit pas discriminante et s'assure que les libellés correspondent à la féminisation des noms de métiers et de fonctions.

Enfin, C Lab veille à ne pas poser de questions discriminantes lors du processus de recrutement et s'engage à ne pas tenir compte des temps passés sans travailler sur un CV, dans le cadre d'un congé maternité ou paternité, par exemple.

#### **1.2 Salaires et promotions**

C Lab s'engage, conformément à la réglementation en vigueur, à garantir un niveau de salaire de base à l'embauche et lors des promotions, équivalent entre les femmes et les hommes à niveau de formations, expériences et postes identiques.

C Lab s'engage à garantir l'accès identique aux avantages en nature octroyés par C Lab.

#### **1.3 Congés maternité et paternité**

C Lab est particulièrement attentive au retour de congé maternité et paternité et/ou d'adoption et s'assure de la bonne application de la réglementation en vigueur en la matière.

C Lab reste vigilante à ce que ces salarié.es bénéficient des mêmes possibilités de

promotions.

C Lab s'engage à aider ses salarié·es à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

#### **1.4 Périodes menstruelles**

C Lab s'engage à prendre en compte les périodes menstruelles des salarié·es en acceptant, sans questionnement ni remarque, la possibilité de prendre des heures de récupération pour les salarié.es et en laissant la possibilité d'en parler sans tabou.

#### **1.5 Mixité dans la composition du Conseil d'administration**

C Lab tend vers une parité dans le Conseil d'Administration ainsi que dans son bureau en encourageant les femmes, partant du constat qu'il est plus difficile pour elles d'accéder et de s'engager dans des fonctions à responsabilités.

### Article 2 : Fonctionnement interne et relations interpersonnelles

#### **2.1 Répartition des tâches**

C Lab veille, dans son organisation interne, à abolir la distribution systématique des tâches de façon genrée : ménage, prise de note, secrétariat, souvent assumées par les personnes sexisées\*.

#### **2.2 Répartition de la parole**

C Lab s'engage à veiller à ce que les personnes sexisées puissent s'exprimer. La prise de parole des personnes sexisées en réunion doit être encouragée et écoutée ainsi que dans tous les temps partagés dans les locaux de l'association.

C Lab s'efforce de créer les conditions d'une libération sereine de la parole.

#### **2.3 Charge mentale\***

Les membres de C Lab veillent à la charge mentale et émotionnelle des militant·es féministes et des personnes concernées par le sexisme. Les hommes-cis de C Lab s'engagent à être le plus autonome possible dans leurs apprentissages, dans la déconstruction de leurs schémas de pensée et dans leurs comportements quotidiens.

## **2.4 Sexisme bienveillant\***

C Lab veille à ce qu'un "sexisme bienveillant" ne s'installe pas : remarques appuyées sur la tenue, la coiffure ou le maquillage, déshabillage par le regard, plaisanteries, renvoi permanent à une supposée condition inférieure, dans les paroles, comme dans les gestes : prise de parole confisquée, appropriation de compétences liées à la force physique, à des travaux intellectuels.

## **2.5 Humour oppressif**

L'humour oppressif n'est pas autorisé à C Lab. Il convient à chacun·e de distinguer l'humour fédérateur de l'humour oppressif dont l'objet est le dénigrement des femmes et leur assignation dans des stéréotypes qui les dévalorisent.

## **2.6 Cyber-harcèlement\***

C Lab s'engage à prévenir le cyber-harcèlement en censurant tout propos discriminant dans les commentaires des réseaux sociaux affiliés à C Lab. Des sanctions seront prises à l'encontre des personnes à l'initiative de harcèlement en ligne.

## **DEUXIÈME PARTIE : Une politique éditoriale non-sexiste**

Afin de répondre aux exigences de la Charte de C Lab, les émissions de C Lab redoublent de vigilance dans le traitement de l'actualité et la représentation qu'elles donnent de la société.

### Article 3 : Contenu éditorial non discriminant et inclusif

#### **3.1 Ecriture et langage inclusif**

La rédaction sera vigilante à citer les noms de famille, le statut, la profession de toutes les personnes sans distinction de genre.

C Lab s'engage à féminiser les noms de métiers et de fonctions dans ses articles. Les émissions de C Lab sont attentives à ne pas stigmatiser les personnes en raison de leur genre et de toutes autres formes de discrimination.

C Lab veille à ne pas mégenrer\* une personne, à respecter le genre social des personnes trans, notamment dans l'utilisation des pronoms personnels.

Les émissions de C Lab s'attachent à mettre régulièrement à jour leur vocabulaire.

C Lab s'engage à utiliser, dans son contenu éditorial ainsi que dans sa communication interne et externe, une forme d'écriture inclusive. Le langage épïcène est, par exemple, encouragé.

#### **3.3 Mise en garde**

La rédaction s'engage à connaître les *"trigger warnings"*\* et à les transmettre. C Lab veille à les repérer quand il est nécessaire de les utiliser.

C Lab veille particulièrement à utiliser un vocabulaire approprié lorsqu'elle traite des violences et à respecter la dignité des victimes et leur anonymat lorsqu'elles le souhaitent.

C Lab veille à aborder les différents domaines traités à la radio en évitant des biais sexistes (femmes et vieillesse, femmes et sports, femmes et musique, femmes et sciences...). C Lab est vigilante aux représentations de la culture du viol\* dans ses sujets.

C Lab s'engage à ne pas diffuser, ni inviter, ni mettre en avant des personnes impliquées dans des affaires d'agressions sexuelles, de viols et de violences. Un avertissement pourra être appliqué sur les articles déjà publiés mentionnant la date de la condamnation.

#### Article 4 : Favoriser une lecture de genre

##### **4.1 Représentativité à l'antenne**

C Lab porte une attention particulière sur la représentativité des personnes sexisées à l'antenne, aussi bien au niveau des porteur·ses d'émissions, des membres des différentes émissions, que des invité·es.

C Lab encourage la recherche d'expertes invitées pour pallier à leur invisibilisation dans les médias traditionnels.

C Lab veille à donner la parole aux personnes concernées par un sujet en considérant leurs expériences et leurs vécus comme légitimes.

##### **4.2 Iconographies**

C Lab, dans l'ensemble de ses choix iconographiques, qu'il s'agisse des photos, vidéos ou infographies, veille à atteindre un équilibre dans les représentations de chaque genre. Elle sera également attentive à ne pas véhiculer de représentations dégradantes de quelque nature que ce soit.

## **TROISIÈME PARTIE : Favoriser la lutte contre les discriminations de genre**

L'évolution durable des comportements au quotidien implique au préalable une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

### Article 5 : Evaluer et améliorer

#### **5.1 Formation**

C Lab s'engage à proposer, chaque saison radiophonique, au moins une formation contribuant à lutter contre le sexisme pour les bénévoles.

C Lab met à disposition des ressources diverses pour s'auto-éduquer sur les questions liées au genre et aux sexualités.

C Lab propose aux salarié·es et membres du Conseil d'administration de suivre des formations animées avec des partenaires extérieurs spécialisés dans les questions de genre.

C Lab relaye les ateliers et conférences sur les questions de genre qui se déroulent sur le territoire breton.

#### **5.2 Evaluation**

Chaque année, C Lab sonde les équipes, rédige des bilans et réalise des enquêtes pour rendre compte des ressentis et constater les évolutions, les manquements, les points à améliorer.

#### **5.3 Prévention**

C Lab veille à mettre en place, chaque saison, une cellule d'écoute des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles au sein de la radio.

C Lab s'engage à mettre en place des partenariats pour orienter les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles qui auraient besoin d'une aide particulière.



C Lab crée une campagne d’affichage pour la prévention des violences sexistes et sexuelles au sein de la radio.

C Lab diffuse sa charte et ses valeurs aux partenaires de la radio.

#### **5.4 Pérennisation**

C Lab veille à nommer, chaque saison, une instance garante du respect de la charte.

La commission de lutte contre le sexisme de C Lab est inscrite dans les statuts de l’association.

Le fonctionnement de la commission est présenté dans le livret d’accueil des bénévoles.

L’accès à la charte est garanti à tous·tes les bénévoles.

Une passation des formations menées dans le cadre de la commission sera organisée à chaque nouvelle élection du Conseil d’administration.

#### **5.4 Sanction**

L’instance garante de la charte proposera des dispositifs de sanction pour non-respect de la charte qui seront votées et appliquées par le Conseil d’administration de C Lab.

## **ANNEXE 1 - CONTACT**

Une commission de lutte contre le sexisme a été créée en 2020 au sein de la radio. Elle est composée d'au moins une personne salariée de l'association ainsi que d'une personne du Conseil d'Administration. Si une personne est victime ou témoin d'une situation problématique, il est possible d'écrire aux membres de la commission via la boîte mail dédiée : **com.anti-sexisme@protonmail.com**.

Pour garantir la confidentialité des échanges, l'accès à la boîte mail est exclusivement réservé aux membres de la commission. Les membres de la commission sauront être une oreille attentive, pourront accompagner la personne concernée et réfléchiront à des solutions adaptées.

## ANNEXE 2 - LEXIQUE

### Page 1

**Le sexisme** : Le sexisme est une attitude ou des propos discriminatoires fondés sur le sexe, ou, par extension, sur le genre réel ou supposé d'une personne. Le sexisme est lié aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, basé sur la valence différentielle des sexes. Dans la société, le genre masculin est considéré comme intrinsèquement supérieur au genre féminin. Le sexisme peut se définir de deux manières : le sexisme hostile, et le sexisme bienveillant.

**Personnes cisgenre** : Toutes les personnes qui se définissent par le même genre que celui qui leur a été attribué à la naissance d'après ses organes génitaux. Les personnes cisgenres ont des privilèges et ne subissent pas de discrimination à cause de leur identité de genre.

### Page 3

**Personnes sexisées** : Toutes les personnes touchées par le sexisme.

**La charge mentale** : Concept qui désigne le travail implicite et complètement invisible des femmes au sein d'un foyer ou d'une relation hétérosexuelle. Il s'agit d'un travail constant et incontournable de gestion, d'organisation et de planification qui a pour objectif la satisfaction des besoins de chacun·e au sein du foyer. Il existe également une charge mentale liée au militantisme, on l'appelle **le burn-out militant** : Conception qui désigne l'épuisement psychique lié à une activité militante. La charge émotionnelle liée à la violence des débats et des situations rencontrées, ainsi que l'impression de combattre en vain, voire à contre courant, représentent certaines des causes de la fatigue militante.

**Le sexisme bienveillant** : Ici, les stéréotypes accolés au groupe dominé ne sont pas considérés comme dangereux pour les hommes ou pour la société. Les femmes sont ici perçues comme des êtres purs et fragiles qu'il faut protéger, comme des vases fragiles. Le sexisme bienveillant implique des hommes protecteurs exempts de tout comportement négatif ou sexiste puisqu'ils sacrifient leurs propres besoins au bénéfice des femmes. Il vise à rendre les femmes moins réfractaires au sexisme et à les maintenir dans un état clair de subordination ; il fait apparaître des comportements paternalistes. (exemple: dans un cas de violence sexuelle ; l'homme pourrait dire à la victime qu'elle aurait dû savoir qu'elle ne devait pas sortir seule, sans un homme pour la protéger...) à distinguer du **sexisme hostile** : Se définit comme le fait d'avoir des paroles et des actes ouvertement hostile envers les

femmes. Cela comprend les violences physiques et sexuelles, les injures, le harcèlement sexuel, les propos ouvertement sexistes... Avec le sexisme hostile, les femmes sont considérées comme des manipulatrices, des êtres vicieux qu'il faudrait punir.

**Le cyber-harcèlement** : Désigne l'acte agressif, intentionnel perpétré par un·e individu·e ou un groupe d'individu·es au moyen de formes de communication électroniques, de façon répétée à l'encontre d'une victime qui ne peut facilement se défendre seule. Les vagues de cyber-harcèlement subies par les victimes peuvent s'accompagner d'actes violents perpétrés dans le monde physique.

**Mégenrer** : Désigne le fait d'attribuer à une personne, volontairement ou non, un genre qui n'est pas le sien. Pour rappel, l'**identité de genre** est un facteur sociologique d'appartenance à un genre ou plus, qui forme les ensembles humains composant une société. L'identité de genre est majoritairement fondée sur des données biologiques à la naissance, considérées comme inhérentes et objectives. S'ajoutent des facteurs liés à la culture et transmis par l'éducation qui font de ce genre perçu comme biologique une vérité sociale qui conditionne l'intégration d'un individu.

#### **Page 4**

**Trigger-Warning** : Désigne un avertissement (mentionné dans une publication par un "TW") qui prévient qu'une œuvre contient des éléments pouvant déclencher le rappel d'un traumatisme.

**La culture du viol** : La culture du viol est la manière dont une société se représente le viol, les victimes de viol et les violeurs à une époque donnée. Elle se définit comme un ensemble de croyances, d'idées reçues autour de ces trois items. On parle de « culture » car ces idées reçues imprègnent la société, se transmettent de génération en génération et évoluent au fil du temps. (Exemple: considérer qu'une victime de viol a mérité d'être violée car elle était ivre/qu'elle était habillée en jupe, ou bien considérer qu'un viol se passe toujours la nuit, dans une ruelle sombre....) Pour rappel, un viol est défini par l'article 222.23 du Code pénal comme étant « *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, ou sur la personne de l'auteur, par violence, contrainte, menace ou surprise* »

**Autres termes à connaître :**

Les définitions exposées ci-dessous regroupent les violences sexistes et sexuelles pénalement condamnables. Compte tenu du fait qu'il existe un continuum des violences sexistes et sexuelles qui implique certaines formes subtiles de contrôle sur les vies, les corps et la sexualité des femmes et minorités de genre, cette liste n'a pas la prétention d'être exhaustive.

**Les agissements sexistes** : Tout type d'agissement (propos, comportements, diffusions d'images, SMS...) lié au sexe d'une personne et portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**L'outrage sexiste** : L'outrage sexiste consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible.

**Le harcèlement moral** : Désigne des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.

**Le harcèlement sexuel** : Désigne le fait d'imposer à une autre personne de façon répétée des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est **aussi** le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir des faveurs sexuelles (pour soi-même ou pour un tiers).

**L'agression sexuelle** : Les articles 222.22 et 222.27 du Code pénal définissent une agression sexuelle comme "*toute atteinte sexuelle, avec contact physique, commise par un individu sans le consentement de la personne visée avec violence, contrainte menace ou surprise.*"