



MINISTÈRE  
DE LA CULTURE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Feuille de  
route  
Égalité

2020—  
2022



# Sommaire

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b>
1	La promotion d'une culture de l'égalité
3	La labellisation par l'Afnor
4	La feuille de route Égalité
<b>5</b>	<b>I - LA DÉMARCHE D'ÉGALITÉ AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA CULTURE</b>
<b>5</b>	<b>A - Parvenir à l'égalité professionnelle</b>
5	1. Politique interne de recrutement et de nomination
6	2. Genre et salaires
7	3. Genre et carrières
<b>8</b>	<b>B - Diffuser une culture de l'égalité</b>
<b>11</b>	<b>II - LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA CULTURE</b>
<b>11</b>	<b>A - Lutte et prévention dans les services, établissements et écoles relevant du ministère de la Culture</b>
11	1. Cellules d'écoute et gestion des signalements
13	2. Plan de formation
13	3. Relais de la prévention
<b>14</b>	<b>B - Lutte et prévention dans les politiques culturelles</b>
15	1. La cellule d'écoute FESAC-Audiens
15	2. Dans les arts visuels et numériques
16	3. Dans la musique
16	4. Dans les patrimoines et l'architecture
17	5. Dans les médias
<b>18</b>	<b>III - L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE</b>
<b>18</b>	<b>A - L'enseignement supérieur Culture</b>
<b>19</b>	<b>B - Chartes d'engagement éthique</b>
19	1. Dans l'enseignement supérieur Culture
20	2. Dans les autres établissements supérieurs d'éducation artistique et culturelle
<b>20</b>	<b>C - Enquête de perception des violences sexuelles dans l'ESC</b>
<b>21</b>	<b>D - Offres de formations et contenus d'enseignement</b>
21	1. Dans l'enseignement supérieur Culture

22	2. Dans les filières scientifiques et numériques
23	3. Dans l'éducation initiale
<b>24</b>	<b>E - Réseaux de l'enseignement</b>
<b>25</b>	<b>F - Pratiques culturelles</b>
<b>26</b>	<b>IV - L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES</b>
<b>26</b>	<b>A - Enquêtes, études et recherches sur la place des femmes dans la culture</b>
27	1. Dans le spectacle vivant
28	2. Dans les arts visuels et numériques
29	3. Dans la musique
30	4. Dans les patrimoines et l'architecture
31	5. Dans les médias
<b>31</b>	<b>B - Améliorer la part et la place des femmes dans les professions de la culture</b>
31	1. Politique externe de recrutement et de nomination
32	2. Actions de mentorat
33	3. États généraux et assises de la culture et de la création
35	4. Prise en compte des situations personnelles et de la parentalité
<b>36</b>	<b>C - Améliorer la part et la place des femmes dans les contenus artistiques et culturels</b>
36	1. Mise en valeur du patrimoine
37	2. Visibilité des professionnelles de la culture et des femmes artistes
38	<i>a. Répertoires des femmes de la culture et de la création</i>
39	<i>b. Consécration culturelle et artistique</i>
40	<i>c. Accès aux programmes d'aide et aux moyens de création</i>
41	3. Éducation à l'image
42	4. Lutte contre les stéréotypes
43	<i>a. Dans les médias et l'audiovisuel</i>
44	<i>b. Dans la publicité</i>
<b>45</b>	<b>D - Mesures d'éga-conditionnalité dans les politiques culturelles</b>
46	<i>a. Dans le spectacle vivant</i>
46	<i>b. Dans les arts visuels et numériques</i>
47	<i>c. Dans la musique</i>
47	<i>d. Dans les patrimoines et l'architecture</i>
48	<i>e. Dans les médias</i>
<b>49</b>	<b>SYNTHÈSE DES MÉTHODES</b>
<b>51</b>	<b>CONCLUSION</b>
<b>52</b>	<b>ANNEXE 1 : Repères juridiques</b>
<b>53</b>	<b>ANNEXE 2 : Glossaire</b>
<b>54</b>	<b>ANNEXE 3 : Labellisation Afnor des établissements publics</b>
<b>55</b>	<b>ANNEXE 4 : Détails sur les cellules d'écoute et d'alerte</b>
<b>57</b>	<b>ANNEXE 5 : Liste des membres du Comité ministériel pour l'Égalité dans la culture et la communication au 14 janvier 2021</b>

# INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République pour toute la durée du quinquennat. Il s'agit de s'attacher à faire progresser l'égalité dans les faits, avec une obligation de résultats.

Les éditions successives, depuis 2013, de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication dressent un constat encore sévère des inégalités, corroboré par le rapport de situation comparée élaboré annuellement par le ministère de la Culture pour son périmètre interne. La mobilisation de tous et toutes doit impérativement connaître de nouveaux développements pour que le secteur culturel progresse de manière décisive vers l'égalité, renforçant la dynamique engagée depuis la première feuille de route Égalité du ministère en 2017 ainsi que par l'obtention, pionnière parmi les ministères, de la double labellisation Égalité professionnelle et Diversité par l'Agence française de normalisation (Afnor), la même année.

La conception et la mise en œuvre de la politique du ministère de la Culture sur ces chantiers sont assurées par une mission Diversité-Égalité, pilotée par une haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations. Cette action transversale et intégrée irrigue les services, établissements et institutions relevant du Ministère et s'étend à tous les champs des politiques culturelles, en s'appuyant sur ses nombreux partenaires (associations, collectivités locales, entreprises privées...).

## LA PROMOTION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Promouvoir une culture de l'égalité, c'est participer à la construction d'un avenir plus juste pour celles et ceux qui composent notre société. Par les représentations qu'il véhicule, le secteur culturel joue un rôle majeur en la matière.

Le ministère de la Culture s'attache à faire en sorte que les établissements d'enseignement qui préparent aux professions artistiques, culturelles et des médias permettent aux jeunes d'aborder leur carrière et d'appréhender les arts avec une plus forte culture égalitaire. La démarche d'égalité engage également les structures labellisées de la création et le domaine patrimonial, notamment muséographique.

En permanence, un lien étroit est tissé entre les chantiers visant à la prévention des discriminations au sein des structures et les politiques culturelles qu'elles portent et qui rayonnent à l'extérieur, vecteurs puissants de promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Ministère travaille à l'amélioration de la visibilité des femmes dans les enseignements, dans les programmations culturelles et dans les médias. Il contribue à une meilleure représentation du matrimoine\*, autant pour rétablir la place des femmes dans l'histoire que pour inclure leurs discours dans la médiation culturelle.

Avec ses partenaires sur le terrain, et en lien étroit avec le ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances, le ministère de la Culture recherche des solutions pour développer pour le plus large public la sensibilisation, la prise de conscience et la déconstruction des stéréotypes, en encourageant la production de diagnostics statistiques ; en mobilisant les structures labellisées, les établissements culturels de toute nature et de tous statuts – notamment les bibliothèques et médiathèques municipales, les archives départementales et municipales, les musées et centres d'art, les établissements de l'enseignement supérieur Culture et les autres écoles du champ artistique et culturel relevant des collectivités, dont les conservatoires – ; en facilitant les échanges de bonnes pratiques ; et en participant aux événements organisés sur le territoire (festivals, salons, biennales, etc.).

Dans ce cadre, le ministère de la Culture approfondit son action avec les collectivités territoriales. Un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture a été élaboré avec les associations de collectivités territoriales réunies dans le Conseil des territoires pour la culture (CTC), et sera signé en 2021. Le plan d'action général intègre des engagements réciproques entre les fédérations de collectivités signataires et le ministère de la Culture, et a vocation à se décliner par la suite en des conventions bilatérales entre les collectivités territoriales volontaires et les DRAC (Direction régionale des affaires culturelles) et les DAC (Direction des affaires culturelles, en outremer) concernées, qui préciseront les engagements spécifiques au territoire. Le plan d'action permettra aux initiatives locales en faveur de l'égalité, par exemple dans les bibliothèques et les médiathèques, les musées ou les archives, d'être développées et relayées. Plusieurs collectivités ont déjà exprimé leur volonté de s'engager en ce sens : le département de la Seine-Saint-Denis, la région Bretagne, la ville de Montpellier... Par ailleurs, le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) intègre depuis 2019 des recommandations en matière d'égalité au sein des conventions qui le lient à des collectivités territoriales.

En interne, le ministère de la Culture poursuit le déploiement de son plan d'action en s'appuyant notamment sur le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales. Celui-ci permet de structurer l'action en faveur de l'égalité en matière de rémunération et de parcours professionnel, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de prévention de toute violence dans le cadre des relations professionnelles, et de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral – ces trois derniers enjeux concernant d'ailleurs tout autant les femmes que les hommes.

Le ministère de la Culture participe également au rayonnement de l'égalité dans les manifestations culturelles, notamment à l'occasion du Forum Génération Égalité, rassemblement mondial multipartite de célébration de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui aura lieu à Paris à l'été 2021. La mission Diversité-Égalité facilite des partenariats envers le Forum et de nombreuses institutions culturelles publiques afin d'organiser des événements virtuels ou présentiels labellisés « Génération Égalité » et destinés au grand public, en Île-de-France et dans les territoires.

La mission Diversité-Égalité représente le ministère de la Culture à un groupe de travail européen sur l'égalité de genre dans les industries culturelles et créatives, organisé par la Commission européenne. Le groupe de travail a délivré à l'été 2020 un premier état des lieux et des recommandations élaborées à partir d'un partage de bonnes pratiques, qui ont été intégrés aux recommandations de la présidence allemande de l'Union européenne. Le rapport final du groupe de travail verra le jour au printemps 2021, et préparera les perspectives que la présidence française de l'UE, au premier semestre 2022, aura à cœur de défendre.

## LA LABELLISATION PAR L'AFNOR

À ces fins, le Ministère s'appuie notamment sur les procédures et outils élaborés à la faveur de sa candidature aux labels Égalité professionnelle et Diversité de l'Afnor, en 2017, et perfectionnés régulièrement depuis.

En 2019, l'audit de mi-parcours des labels a confirmé la labellisation du Ministère et de ses services, tout en préconisant une certaine vigilance quant à l'efficacité de la diffusion des processus au sein de certaines équipes territoriales. Avec l'aide du cabinet de conseil Altidem, l'élaboration de plans d'action est poursuivie dans chaque DRAC et DAC pour mettre en œuvre les principes d'égalité sur l'ensemble du territoire. Des efforts spécifiques de formation et d'accompagnement des équipes des DAC et DRAC en matière d'élaboration concertée et effective de plans d'actions sur l'égalité et la diversité se poursuivent en 2020-2021, notamment dans le cadre de la candidature au renouvellement des labels prévue à l'été 2021, par le biais de la collaboration entre le département de l'Action territoriale et la mission Diversité-Égalité, et de l'appui du réseau des Responsables de la prévention des discriminations, désormais également désignées référentes et référents égalité en application de la circulaire du Premier ministre du 30 novembre 2019.

Le cabinet Altidem complète également l'accompagnement proposé par le Ministère aux établissements publics, services à compétence nationale et institutions culturelles qui souhaitent bénéficier de son expérience dans l'élaboration de leurs plans d'action en matière d'égalité et dans leur démarche de labellisation par l'Afnor.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, 17 établissements publics dépendant du Ministère ont obtenu le label Diversité, et 12 d'entre eux se sont également dotés du label Égalité professionnelle (voir une liste en Annexe 2). Comme le Ministère, 10 établissements ont confirmé leur labellisation par un audit de mi-parcours en 2020. Une dizaine de nouveaux établissements publics sont engagés en 2020-2021 dans la préparation de leur dossier de candidature aux deux labels, bien que la crise sanitaire ait bousculé le calendrier des candidatures et celui des audits intermédiaires.

## LA FEUILLE DE ROUTE ÉGALITÉ

La **feuille de route Égalité** du ministère de la Culture vient s'ajouter à un arsenal législatif conséquent (voir en Annexe 1). Les axes retenus pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes de manière décisive sur la période du quinquennat ont été annoncés lors du Comité ministériel Égalité du 7 février 2018 et validés en Comité interministériel Égalité Femmes-Hommes présidé par le Premier ministre le 8 mars 2018.

En 2020, comme le présente cette nouvelle édition de la feuille de route, l'amélioration des processus internes du Ministère se poursuit et la prise en compte des enjeux de l'égalité dans la conduite des politiques culturelles est renforcée. Chaque mise à jour de la feuille de route réitère également l'engagement du Ministère en matière de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes (VHSS), assorti de mesures précises.

La mise en œuvre de la feuille de route Égalité, en interne et dans les relations avec les partenaires, constitue depuis 2020 l'un des **objectifs annuels des directeurs et directrices des affaires culturelles** et du **président du CNC**, ainsi que l'un des critères d'évaluation dans le cadre de leur entretien professionnel annuel.

La présente feuille de route Égalité du ministère de la Culture, qui couvre la période 2020-2022, a été présentée pour avis et amendement aux membres du Comité ministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication entre décembre 2020 et janvier 2021. Elle s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur les axes d'amélioration de l'égalité établis par les précédentes feuilles de route.



# I — LA DÉMARCHE D'ÉGALITÉ AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

## A - PARVENIR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Parvenir à l'égalité professionnelle, c'est, tant en interne que dans l'ensemble du secteur culturel : améliorer la mixité des métiers, l'accès aux responsabilités et la prise en compte de la parentalité ; viser l'égalité en termes de rémunération ; et progresser dans la conciliation des temps professionnel et personnel, sujet particulièrement prégnant dans le domaine culturel, pour les femmes comme pour les hommes.

Sur le plan interne, tous ces éléments sont abordés par le **protocole d'accord** signé en novembre 2018 par le ministre de la Culture et la totalité des organisations syndicales représentatives. Il est mis en œuvre par un comité de suivi spécifique qui réunit l'administration et les représentantes et représentants du personnel.

Le suivi de la situation des femmes au sein du Ministère est assuré par la **production régulière de bilans** : bilan social annuel, rapport de situation comparée, bilan de gestion... En accord avec le décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales, un **rapport social unique** intègre à présent l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

### 1. POLITIQUE INTERNE DE RECRUTEMENT ET DE NOMINATION

L'analyse des derniers bilans de gestion permet d'émettre plusieurs constats<sup>1</sup>. La répartition genrée de certains corps de fonctionnaires gérés par le ministère met en relief un certain nombre de disparités. Selon les chiffres de 2019, les femmes représentent 57% des agentes et agents titulaires du ministère de la Culture. Certaines filières sont très féminisées (en particulier la filière administrative et les corps documentaires de la filière scientifique, où les femmes représentent 76% des effectifs) tandis que les hommes restent très majoritaires dans d'autres (telles que les filières techniques et de l'enseignement). Dans les corps de professorat d'art et d'architecture, par exemple, les femmes représentent respectivement 34% et 21% des effectifs : au-delà de la question de leur propre carrière, cette répartition impacte l'image renvoyée aux étudiantes et étudiants. Par ailleurs, les femmes sont majoritaires dans 12 des 23 corps observés. Toutefois, les hommes sont mieux représentés dans le grade le plus élevé de 5 de ces 12 corps, ce qui laisse à penser qu'elles ont moins de chances d'être promues.

---

1. Les bilans de gestion ne précisent pas l'âge ou l'ancienneté dans le corps des effectifs. Cette analyse ne tient donc pas compte de ces éléments.

La démarche de candidature aux labels de l'Afnor en 2017 a été l'occasion, pour le ministère de la Culture et pour ses directions et services, d'objectiver ses processus de recrutement et de mobilité dans leur ensemble, en généralisant l'usage de grilles de critères de sélection et en imposant la présence d'au moins deux personnes à chaque entretien.

Le Ministère est particulièrement vigilant à l'égard de la **nomination de femmes aux postes de responsabilité**, en administration centrale et déconcentrée, dans les services à compétence nationale, dans les établissements publics placés sous sa tutelle, y compris dans les établissements dont il partage la tutelle avec d'autres ministères, et dans l'ensemble des structures labellisées.

D'ambitieux objectifs chiffrés ont été fixés à l'échéance de 2022 : d'ici là, à la faveur des fins de mandats, la moitié des postes de direction exécutive des établissements publics placés sous sa tutelle (soit 39 sur 78) seront occupés par des femmes. Au 31 décembre 2020, ce n'est encore le cas que pour 29 établissements publics, c'est-à-dire que les femmes occupent 40% des postes de direction exécutive les plus élevés (hors situations d'intérim). La situation varie selon les secteurs : à la même date, elles sont 46% à la direction des établissements d'enseignement supérieur, mais seulement 9% dans le spectacle vivant.

D'autres corps se féminisent : l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC), qui ne comprenait que 25% de femmes en 2012, est paritaire depuis 2019. À partir de 2021, les postes de direction des affaires culturelles se rapprochent de la parité : 40% sont dirigées par des femmes – dont 46% en France métropolitaine, dans les DRAC, et 29% en outremer, dans les DAC et les missions des affaires culturelles (MAC).

Pour **faciliter l'accès des femmes** aux postes de responsabilité et sécuriser ensuite le déroulement de leur parcours, des formations de valorisation du parcours et d'accompagnement du projet de carrière, spécifiquement destinées aux femmes, intégreront le programme ministériel de formation 2021.

Depuis 2017, les établissements, directions et services du ministère de la Culture insèrent dans leurs **marchés publics** une clause « diversité-égalité » qui sensibilise les prestataires en leur demandant de remplir un questionnaire indiquant la part des femmes aux différents niveaux de leur entreprise et la prise en compte du genre et des discriminations dans leurs activités internes et externes.

## 2. GENRE ET SALAIRES

Le Ministère s'attache à la **résorption progressive des disparités salariales** qui existent en son sein. En 2020, le service des ressources humaines a adapté aux métiers et statuts de la Culture les indicateurs des disparités salariales mis au point en 2019 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) afin d'identifier les causes des inégalités. L'écart moyen de rémunération entre agentes et agents de la Culture a ainsi pu être calculé à 271 € (soit 8,5 % du salaire moyen masculin) ; cet écart est principalement dû à un effet « démographique » (à un âge identique, les femmes

se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes), mais aussi en partie à la sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés et à leur surreprésentation parmi les emplois à temps partiel.

Face au constat de telles inégalités entre les agentes et les agents titulaires et contractuels, le Ministère a dégagé une **enveloppe de 500 000 € (100 000 € par an) sur la période 2018-2022** en vue de commencer à résorber ces disparités. Dans un premier temps, 200 000 € ont été consacrés à l'attribution, en octobre 2020, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel. L'utilisation de la seconde partie du montant est encore à l'étude, selon la piste de l'attribution d'enveloppes, par les chefs et cheffes de service, à des agentes dont la situation salariale révèle des inégalités. L'effet démographique est cependant à corriger par des changements de plus long terme : attention aux processus et habitudes de recrutement, formation des femmes nommées et promues...

En outre, depuis 2018, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ont demandé et obtenu du ministère de l'Action et des Comptes publics qu'une enveloppe spécifique leur soit allouée au moment des négociations annuelles obligatoires (NAO), au-delà du cadrage d'évolution de leur masse salariale, en vue de compenser les inégalités constatées dans les rémunérations versées aux femmes et aux hommes. Ce **surcadrage**, évalué chaque année, a permis de résorber très significativement les inégalités dans les établissements concernés (notamment à l'Opéra national de Paris, à la Réunion des musées nationaux – Grand Palais, et à Universcience). Les récentes évaluations montrent cependant que ces enveloppes de surcadrage ne sont pas toujours intégralement utilisées en faveur des femmes : des actions correctives sont actuellement à l'étude.

### 3. GENRE ET CARRIÈRES

Le ministère de la Culture a souhaité qu'une **étude sur les trajectoires de carrière** soit menée en son sein, visant notamment à décrire et à interpréter les processus conduisant à l'éviction des femmes des postes à forte responsabilité du ministère de la Culture. Le projet de recherche, encadré par Alban Jacquemart (Université Paris-Dauphine) avec le concours de Catherine Marry (CNRS), s'est engagé en 2019 en administration centrale (DG, SG, IGAC) et s'est poursuivi en 2020, à distance, dans les DAC et les DRAC. La publication et la présentation de l'enquête sont prévues pour mars 2021.

Cette étude est l'un des quatre projets portés par le ministère de la Culture (2 en 2019, 2 en 2020) soumis à la DGAFP dans le cadre du **Fonds en faveur de l'égalité professionnelle** et sélectionnés pour obtenir un financement partiel du fonds.

Le ministère de la Culture a mis en place plusieurs dispositifs d'organisation du travail visant à une **meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**. Pour accompagner la **parentalité** des agentes et des agents, des facilités d'aménagements d'horaires et des autorisations d'absence sont accordées pour la rentrée scolaire, le soin

et la garde des enfants et les examens médicaux. Les agentes et agents du Ministère en recherche de **places de crèches** sont orientés vers les Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS), qui bénéficieront de 550 places de crèches sur l'ensemble du territoire national en 2021. Le ministère de la Culture a engagé une étude sur la possibilité de déployer son offre de prestation en matière de garde d'enfant et notamment la possibilité de réserver des berceaux propres au Ministère. Cette mesure permettrait ainsi d'élargir l'offre de place de crèches disponibles en complément de celle offerte par les SRIAS.

Les trois quarts des personnels du ministère de la Culture ayant recours au **télétravail** en temps normal sont des femmes ; un bilan sur le sujet est présenté annuellement devant les comités compétents aux niveaux ministériel et central. Lors du premier confinement de 2020, les agentes et agents avec enfants de moins de 16 ans ont vu leur charge de travail réduite et leurs horaires adaptés.

**Cultur'Elles**, réseau de femmes interne au ministère de la Culture créé à l'automne 2017, se positionne sur trois thématiques : il favorise la sensibilisation et les échanges autour des questions d'égalité au travail, organise des événements de mise en réseau, met à disposition des outils de communication et de partage de pratiques, mène des actions concrètes en faveur du développement des viviers au féminin et relaie, en lien avec les autres réseaux féminins du secteur public, les attentes des femmes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le réseau rassemble près de 200 membres, et des antennes du réseau sont créées dans les établissements publics, comme Univers'Elles à Universcience en juin 2019.

Administration moderne, association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires, préside la branche française du collectif **2GAP** (*Gender and Governance Action Platform*), qui conjugue les énergies de 40 réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé. Cultur'Elles en est un membre fondateur et y joue un rôle actif.

## **B - DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ**

La mise en œuvre de ces principes n'est possible que si elle implique l'ensemble des personnels et des services du Ministère pour leur permettre de s'approprier les démarches. Les enjeux d'inclusion concernent l'ensemble des activités de l'administration : l'action de la mission Diversité-Égalité est donc amenée à croiser celle de l'ensemble des directions et des services, et elle travaille en étroite collaboration avec la mission de la Communication interne afin d'informer régulièrement les agentes et agents des actions en cours et des succès encourus.

De plus, les personnels sont conviés périodiquement à des événements de découverte et d'échanges dans le cadre des « **Midis de la Culture** ». Ils ont ainsi pu assister, en 2019, à un débat sur le thème « Sexisme et publicité », ainsi qu'à une présentation intitulée « Repérer et combattre les violences et harcèlements sexuels et sexistes » à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes ; puis,

début 2020, à une rencontre avec la rabbinne féministe Delphine Horvilleur. Fin 2020, le premier Midi de la Culture en ligne a permis une rencontre virtuelle avec la journaliste, autrice et productrice Laure Adler, sur le thème des discriminations liées à l'âge.

Chaque 8 mars, à l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes**, le ministère de la Culture et ses établissements célèbrent les femmes créatrices, artistes ou chercheuses. Le 8 mars 2020, à la Cité de l'architecture et du patrimoine, les trajectoires des femmes architectes étaient à l'honneur lors d'une journée de projection et d'échanges entre professionnelles et étudiantes. Des conférences et tables rondes se sont intéressées aux violences sexistes (à la BPI du Centre Pompidou et à la Fémis) ainsi qu'à la place des femmes dans le monde de la science (à la Cité des sciences et de l'industrie), du spectacle vivant (à l'Opéra Bastille), des arts plastiques (à l'École nationale supérieure d'architecture de Saint-Étienne) ou du jeu vidéo et des expériences numériques (au CNC).

C'est également à l'occasion du 8 mars que le département des Études, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) du ministère de la Culture publie chaque année l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, devenu, depuis 2013, un outil de référence en matière de mesure des inégalités dans tous les secteurs de la culture et de la communication.

Une **enquête de perception des discriminations** est réalisée régulièrement auprès des personnels du Ministère. Annuelle les premières années, elle est à présent réalisée tous les deux ans pour éviter la sur-sollicitation des personnels qui amoindrirait l'efficacité de l'enquête. La dernière enquête a eu lieu fin 2020 et a été étendue à l'intégralité des 29 000 agentes et agents du Ministère, de ses services et de ses établissements ; les résultats sont attendus pour février 2021.

Des **documents de sensibilisation** (guides, brochures...) sont également produits et diffusés pour sensibiliser les personnels à certains aspects spécifiques de la discrimination et pour leur donner les outils nécessaires à leur prévention et leur prise en charge. Deux guides élaborés en 2018 s'adressent ainsi aux personnels encadrants : Accueillons sans étiquette et Recrutons sans étiquette. La mission Diversité-Egalité a par ailleurs diffusé en 2020 deux guides de bonnes pratiques : Accompagner le changement de genre au ministère de la Culture et Lutter et agir contre le racisme et l'antisémitisme au ministère de la Culture.

Grâce à l'appui du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP, le Ministère a présenté au début de l'année 2020 une série de podcasts intitulée « **Mots d'Elles** », dans lequel des agentes du Ministère et de ses établissements racontent leur parcours et leur carrière. Les femmes ont été sélectionnées par le réseau Cultur'Elles et par l'ensemble des personnels pour avoir joué un rôle de modèle dans leurs métiers respectifs. Une exposition de photographies des 12 femmes du podcast a eu lieu sur le site des Bons-Enfants du Ministère au mois de mars 2020.

Avec plus de 6 000 écoutes, le projet « Mots d'elles » a révélé un réel engouement des auditeurs et des auditrices du Ministère pour la forme du podcast, tout en laissant transparaître un désir de diversification du contenu par la présentation de profils de femmes

plus divers (géographiquement, dans leur position hiérarchique...). En 2021, la succession de Mots d'Elles sera assurée par une succession d'entretiens croisés de femmes de la culture, sous la forme de tables rondes virtuelles accessibles aux agentes et agents, transformées ensuite en podcasts. Cette nouvelle communication luttera contre les stéréotypes en mettant en avant la richesse et la diversité des compétences et des métiers exercés par des femmes de générations et de profils différents.

La mise en commun de méthodes et de bonnes pratiques en matière d'égalité ne s'arrête pas aux frontières du Ministère. La mission Diversité-Égalité présente fréquemment ses chantiers et méthodes aux personnes externes qui en expriment l'intérêt, qui proviennent de structures, associations et réseaux culturels sans lien direct avec le ministère de la Culture, mais aussi d'industries culturelles et créatives privées, de collectivités territoriales, d'établissements, de réseaux d'enseignement, de réseaux et collectifs d'étudiantes et d'étudiants... ainsi que lors de tables rondes et de conférences adressées aux secteurs de la création, aux côtés d'associations de professionnelles et professionnels, tel le forum « Entreprendre dans la culture ».

# II — LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA CULTURE

Les violences et harcèlements sexuels et sexistes apparaissent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et n'épargnent ni le secteur culturel, ni les administrations. La prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires, est une priorité interministérielle autant qu'une obligation des employeurs. Le ministère de la Culture agit contre l'impunité dont bénéficient souvent les auteurs et autrices de comportements répréhensibles, et encourage celles et ceux qui en sont les victimes à sortir du silence et à refuser toute forme de harcèlement ou d'irrespect.

## **A - LUTTE ET PRÉVENTION DANS LES SERVICES, ÉTABLISSEMENTS ET ÉCOLES RELEVANT DU MINISTÈRE DE LA CULTURE**

La négociation du **Protocole d'accord sur l'égalité** avec les organisations syndicales ainsi que l'obtention des labels de l'Afnor ont permis de structurer la stratégie interne et externe de lutte contre le harcèlement sexuel autour d'une plus forte connaissance des risques ou des situations de harcèlement pour lutter contre le déni et libérer la parole. Des actions de formation et de communication sont développées, de même que l'accompagnement des victimes de violences.

### **1. CELLULES D'ÉCOUTE ET GESTION DES SIGNALEMENTS**

Dès janvier 2017, le Ministère s'est doté d'une double **cellule externe d'écoute et d'aide juridique et psychologique**. [AlloDiscrim](#) traite des cas de discrimination depuis l'origine et [AlloSexism](#), depuis 2018, des cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes. La double cellule est, depuis son ouverture, opérationnelle et gratuite pour l'ensemble des 29 000 membres du personnel du Ministère et de ses services rattachés, et son accès a été étendu en 2018 aux 36 000 étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur Culture. La saisine de la cellule est également proposée aux personnes dont les candidatures à des postes du Ministère ne sont pas retenues.

De début 2017 à mi-décembre 2020, AlloDiscrim a traité 341 cas : la cellule reste très active comparativement à ses équivalentes dans d'autres entités publiques ou privées. La variété des structures dont émanent les personnes qui la sollicitent témoigne d'une diffusion homogène d'informations sur le sujet, même si les situations rapportées ont plus souvent trait au harcèlement et à l'inégalité de traitement qu'à la discrimination proprement dite. Les motifs d'atteinte à la carrière et aux conditions de travail dominent les saisines où les traitements défavorables sont suspectés d'être en lien avec un ou plusieurs critères de discrimination.

AlloSexism a eu à connaître de 49 cas depuis son installation en août 2018, là encore provenant d'origines variées, la plupart concernant des femmes. Cette cellule plus spécialisée reçoit moins de saisines mais leur nombre est en augmentation, à mesure que les prestations de la cellule dans ce domaine sont mieux connues.

D'autre part, une cellule spécifique, mise en place avec l'opérateur Audiens, a été réactivée temporairement au second semestre 2019 pour accompagner juridiquement et psychologiquement les victimes des agressions sexuelles d'un ancien haut fonctionnaire au ministère de la Culture. À cette même occasion, une mission sur les violences sexuelles et sexistes a été dépêchée au sein de l'IGAC et achevée en 2020. Cette cellule est réactivée de façon ponctuelle en fonction des besoins ; elle a ainsi servi à accompagner les agentes et agents durant la crise sanitaire.

Dès le commencement du premier confinement de 2020, le ministère de la Culture s'est engagé, aux côtés du ministère délégué à l'Égalité et du Haut conseil à l'égalité, envers la recrudescence des **violences conjugales et intrafamiliales aggravées par le confinement**. Un avenant au marché avec Allodiscrim-Allosexism a ainsi permis l'extension de sa prestation de conseil et d'accompagnement juridique et psychologique à ces violences, lorsqu'elles sont perçues dans l'environnement professionnel.

Outre cette cellule spécialisée, les agentes et agents du Ministère signalent également les comportements et discours inadéquats auprès de leur hiérarchie, des ressources humaines, des responsables de la prévention des discriminations (ou des référentes et référents égalité, suivant les structures), ainsi qu'auprès de la Haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations.

Les témoignages et accusations de violences, de harcèlements ou de discriminations enclenchent un processus de **remédiation**. Les situations établies donnent lieu à des interventions spécialisées de formation et d'accompagnement réalisées dans la structure par des prestataires du Ministère. Des **sanctions disciplinaires** sont appliquées lorsque les faits sont établis ; depuis 2019, le nombre de ces sanctions augmente significativement, à mesure que les processus de repérage gagnent en efficacité. Une étape supplémentaire sera franchie en 2021 dans la transparence des suites données aux dossiers disciplinaires traités, en application des recommandations d'un rapport de l'IGAC sur ce sujet.

Enfin, selon l'article 40 du Code de procédure pénale, tout agent ou agente acquérant connaissance de tels faits doit les signaler immédiatement au procureur ou à la procureure de la République pour enclencher une **procédure judiciaire** ; cette démarche est indépendante de l'enquête administrative. En 2020, la ministre de la Culture a elle-même



lancé cette procédure pour signaler aux procureurs de la République compétents plusieurs situations.

## 2. PLAN DE FORMATION

Aux formations déjà proposées par le Ministère s'est ajoutée en 2019 un **plan de formation spécifique à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes**, après que le ministère de la Culture s'est rattaché à un marché interministériel de formation piloté par les ministères sociaux. Les formations ont commencé en octobre 2019 et sont dispensées par le groupe Egaé, agence de conseil, de formation et de communication experte du sujet. Ces formations sont **obligatoires** pour l'ensemble des personnels des directions, services et établissements publics nationaux. Divers formats sont proposés pour correspondre aux besoins des différents publics (encadrement, personnel enseignant, ressources humaines, responsables de la prévention des discriminations). Les sessions sont organisées directement par les structures, dans leurs locaux, ou en classes virtuelles, et peuvent être mutualisées avec d'autres structures, y compris avec les sept autres ministères adhérents du même marché. Entre octobre 2019 et la fin juin 2020, 1 417 personnes ont été formées, dont 161 au cours de classes virtuelles durant la période de confinement.

En raison d'une divergence d'interprétation sur la désignation des bénéficiaires du marché interministériel de formation entre le ministère de la Culture et les ministères sociaux, qui en sont les pilotes, les formations ne sont pas accessibles aux populations étudiantes des 40 écoles nationales de l'enseignement supérieur Culture. Ces écoles seront accompagnées en 2021 dans la sélection de prestataires et les sessions seront financièrement prises en charge par l'administration centrale.

Ce plan de formation est également **accessible aux personnels et aux étudiantes et étudiants de toutes les écoles dont le Ministère partage la tutelle** (EPCC, associations) : une note signée par la ministre a été envoyée en septembre 2020 à ces 59 établissements pour les accompagner dans la sélection de prestataires et annoncer leur prise en charge financière par le Ministère jusqu'à un plafond de 3 000 €.

## 3. RELAIS DE LA PRÉVENTION

Le Ministère diffuse aux personnels, services et établissements des fiches pratiques juridiques et disciplinaires afin de les accompagner dans les démarches qui leur incombent. D'autre part, à la fin de l'année 2020, quelques questions sur les VHSS ont été incorporées à l'enquête de perception des discriminations adressée tous les deux ans à l'ensemble des personnels du Ministère.

Depuis 2020, les **responsables de la prévention des discriminations** (RPD), réseau présent dans chaque service et établissement public national du ministère de

la Culture, ont à charge de nouvelles missions concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en vertu de la circulaire du Premier ministre du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents et référentes Égalité au sein de la fonction publique de l'État. Le réseau des RPD, qui compte aujourd'hui 140 membres, est réuni régulièrement pour partager les bonnes pratiques entre structures et présenter les nouveaux chantiers et dispositifs ; la dernière réunion, qui a eu lieu fin octobre 2020, a été le lieu d'un échange sur les différentes offres de formation ainsi que sur les dispositifs d'écoute, de signalement, d'alerte et d'accompagnement accessibles au réseau.

Dans le cadre de ces nouvelles fonctions de prise en charge des violences et harcèlements sexuels et sexistes, les RPD bénéficient d'un droit à accompagnement psychologique, qui prend la forme de quatre sessions par an assurées par les psychologues de la plateforme AlloDiscrim-AlloSexism. En 2021, l'une de ces sessions sera dédiée à une formation à la réception de la parole sensible.

En vertu de la même circulaire de novembre 2019, les organisations syndicales représentatives des personnels du Ministère ont désigné au sein du CHSCT ministériel, à la fin 2019, un référent en matière de lutte contre ces violences.

En matière de **communication** sur le sujet, de la documentation est régulièrement diffusée et rediffusée. Des cartes de visite indiquant les modalités de saisine des deux cellules ont été distribuées pour la seconde fois à l'ensemble des personnels et de la population étudiante à l'été 2019, et sont redistribuées aux services et établissements suivant leurs demandes à l'intention de leurs nouveaux et nouvelles arrivantes.

De plus, deux campagnes ont été menées à destination de l'enseignement supérieur en 2018, dont l'une en partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Depuis 2017, un vademecum réalisé par le Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES) est mis à disposition des services et opérateurs du Ministère, déclinant à l'échelle de ces derniers les dispositions des outils interministériels d'information.

La mission Diversité-Égalité est également partenaire du collectif d'étudiantes Les Mots de trop et a diffusé aux écoles en 2020, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, leur campagne d'affiches artistiques mettant en mots et en images les témoignages d'agissements et de violences discriminatoires ou sexuels subis dans le cadre des études.

## **B - LUTTE ET PRÉVENTION DANS LES POLITIQUES CULTURELLES**

L'objectif de « **tolérance zéro** » est visé par le ministère de la Culture autant dans ses fonctionnements internes que dans l'ensemble des politiques qu'il porte.

## 1. LA CELLULE D'ÉCOUTE FESAC-AUDIENS

Les services du ministère de la Culture accompagnent le **plan d'action pour l'égalité et contre les violences**, élaboré par la Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et par les organisations de représentation des salariées et salariés de ces secteurs, et signé le 8 juin 2020.

Le ministère de la Culture a financé en 2020, à hauteur de 250 000 € qui ont couvert le coût de sa première année de fonctionnement, le lancement de la mesure-phare de ce plan d'action : la création d'une cellule d'écoute et d'alerte proposant un soutien psychologique et une orientation juridique, compétente pour traiter des violences et harcèlements sexuels et sexistes, à destination des salariés permanents et intermittents de ces secteurs. Le lancement de cette cellule a été repoussé par des difficultés d'organisation administrative, puis par la crise sanitaire, mais a eu lieu le 15 juin 2020. La cellule est **confidentielle et gratuite** et accessible à l'adresse violences-sexuelles-culture@audiens.org.

En parallèle, Audiens propose une consultation médicale dédiée à ses sujets au sein du Pôle Santé Bergère, son centre de santé spécialisé dans les métiers de la culture, ouvert à Paris début 2020. Une campagne de communication est engagée depuis juin 2020 pour informer les personnes concernées de l'existence de ce dispositif.

Par les spécificités de ses structures et ses métiers, la culture est concernée en particulier par des comportements liés à des situations de domination et d'influence. À l'initiative du CNC, la cellule d'écoute Audiens et le Pôle Santé Bergère forment spécialement leurs médecins, généralistes comme spécialistes, sur ce sujet de l'« **emprise** ».

## 2. DANS LES ARTS VISUELS ET NUMÉRIQUES

À partir de 2021 est mise en place la **conditionnalité des aides versées par le CNC** au respect, par les employeurs du cinéma, de l'audiovisuel, du jeu vidéo et de la création numérique, de leurs obligations légales en matière de prévention des violences et du harcèlement sexuel et sexiste. Pour assister les entreprises dans cette démarche, le CNC organise des **formations** à la lutte et à la prévention contre les violences sexuelles et contre l'emprise. Les sessions de formation par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) donnent lieu à l'attribution d'une validation des connaissances acquises ; elles ont commencé en octobre 2020 et ont pour objectif d'accompagner, en trois ans, 9 000 producteurs et productrices de ces secteurs.

Parmi les obligations des employeurs, on compte aussi la mise en place de procédures de signalement. Sur les tournages et pendant les promotions des films, cela devra se traduire par la désignation de **référentes et référents en matière de prévention et de détection des risques** liés au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles et sexistes.

### 3. DANS LA MUSIQUE

À l'occasion du 8 mars 2020, le ministre de la Culture a annoncé le lancement d'un **plan d'action égalité dans le secteur de la musique** riche de plusieurs volets. En septembre 2020, le Ministère a marqué son engagement en procédant à un signalement auprès du procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale à la suite des faits dénoncés par une chanteuse lyrique à l'encontre de son partenaire de scène.

Un travail d'alerte, de prévention et d'accompagnement des structures de formation, de production et de diffusion du secteur de la musique a été organisé dans le cadre du Comité stratégique Égalité du **Centre national de la musique** (CNM). En particulier, un groupe de travail sur le sujet des violences sexuelles et sexistes au sein du Comité a élaboré, avec l'aide de l'ensemble des structures publiques et privées représentatives du secteur, un **protocole** à destination des entreprises de toutes tailles et de tous statuts, rappelant les obligations légales en matière de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes. La signature de ce protocole par les entreprises conditionne l'accès aux aides du CNM.

Le CNM accompagne les entreprises du secteur dans la mise en place de ces obligations et engagements. Le CNM travaille notamment en étroite concertation avec les **festivals de musique** pour apprécier la présence des artistes femmes dans leur programmation et pour définir des critères d'éga-responsabilité au sein des festivals – notamment en termes de sécurisation des lieux, de formation des équipes et de dispositif d'information du public.

Ces projets s'inspirent des initiatives existantes dans les territoires. Ainsi, **Ici c'est cool** est une campagne de sensibilisation des publics sur le respect de l'altérité qui vise à prévenir les violences à caractère sexiste, raciste et homophobe lors des concerts ; elle a été initiée par 25 festivals du Pays de la Loire et s'étend aujourd'hui dans 7 régions. Les associations **La Petite**, dans la région de Toulouse, et **Consentis** accompagnent les organisations et entreprises des événements festifs dans la transformation de leurs pratiques et dans la création de politiques internes et externes en vue d'une égalité réelle dans la programmation et de la prévention des violences sexuelles et sexistes. Les expériences de terrain de telles structures sont précieuses pour constituer des politiques efficaces, qui ont vocation à se coordonner et à se généraliser.

### 4. DANS LES PATRIMOINES ET L'ARCHITECTURE

Le ministère de la Culture soutient les initiatives de mise en lumière des violences trop souvent passées sous silence dans certains secteurs. Ainsi de l'exposition « **Archéo-Sexisme** », réalisée par l'association **Archéo-Éthique**, qui a été diffusée dans de nombreux lieux en France et dans d'autres pays en 2019 et 2020. L'exposition décrit et dénonce les relations de domination morale et sexiste qui ont cours dans le secteur et qui se traduisent par des remarques, gestes et comportements inappropriés à l'égard des

femmes archéologues de la part de leurs supérieurs hiérarchiques ou collègues, ainsi que, plus généralement, par des difficultés accrues d'accès à l'emploi.

L'association **Archéo-Éthique** et l'initiative **Paye ta truelle** ont mis au point une Charte déontologique portant sur les discriminations à adopter par chaque chantier de fouille archéologique voulant formaliser son engagement. La charte a été adoptée par plusieurs chantiers en 2019 et sera diffusée davantage en 2020. En outre, la direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA) reprend à son compte l'idée de charte éthique développée par Archéo-Éthique, en développant un label « chantier éthique » qui figurera sur la liste des chantiers de fouilles publiée au titre de la campagne 2021.

## 5. DANS LES MÉDIAS

La charte « Harcèlements sexuels et agissements sexistes, les entreprises media s'engagent », élaborée par l'association **Pour les femmes dans les médias** (PFDM), a fait l'objet d'une seconde vague de signatures en janvier 2020, en présence du ministre de la Culture, par 59 nouveaux signataires (s'ajoutant aux 17 de 2019) parmi les grandes entreprises des médias qui ont ainsi marqué leur engagement dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de leurs entreprises et de leurs productions. Cette seconde signature a permis d'inclure de nouveaux secteurs : l'industrie phonographique, la presse écrite...

La charte prévoit un suivi annuel des engagements de chaque signataire, et a vocation à être élargie à d'autres aspects de l'égalité entre les genres.

De manière générale, ce sujet crucial est inscrit nommément dans l'ensemble des guides, chartes et autres documents d'engagement à l'écriture desquels le Ministère contribue, et il est inclus à chaque étape des initiatives et manifestations auxquelles il prend part, dans tous les secteurs et toutes les structures de la culture.

# III — L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

## A - L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

Le ministère de la Culture détient la tutelle totale ou partagée de 99 écoles dites de « l'enseignement supérieur Culture » (ESC), qui forment les futures professionnelles et professionnels de la culture. Les étudiantes et étudiants de ces écoles sont la cible privilégiée des politiques d'inclusion et de lutte contre les discriminations. Comme mentionné plus haut, l'ensemble des populations de l'ESC est accompagné dans la lutte et la prévention contre les violences sexistes et sexuelles grâce à des formations spécifiques pour tous les publics, à un accès gratuit à une cellule externe d'écoute et d'alerte juridique et psychologique, à des sessions d'intervention et de remédiation sur place par des prestataires de conseil spécialisés...

La **procédure d'accréditation** des établissements, incombant désormais au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (Cneserac), permet désormais de vérifier chaque année le respect des principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'enseignement supérieur. Ces principes doivent être intégrés dans les différents documents contractuels conduisant à leur habilitation à délivrer les diplômes (contrats d'objectifs, règlements intérieurs des établissements, maquettes pédagogiques). Dans le cadre de la commission « Vie étudiante » du Cneserac, une réflexion est également en cours sur l'élaboration d'un label « Bien-Être » attribué aux écoles, parmi les critères duquel figurent la prévention et la lutte contre les discriminations et les violences et sexuelles et discriminatoires.

Les **jurys de recrutement et de sortie** de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur doivent respecter la parité parmi leurs membres. Leur présidence est assurée alternativement par une femme et par un homme.

Avec l'appui du ministère de la Culture, chaque école (nationale et territoriale), au même titre que chaque établissement public relevant de sa tutelle, est incitée à préparer sa **candidature à la double labellisation** Égalité professionnelle et Diversité décernée par l'Afnor – ce cadre méthodologique permettant de structurer, de professionnaliser, de rendre visible et d'évaluer sa démarche. À la fin 2020, l'ENS d'architecture de Versailles est labellisée Diversité ; et sont labellisés Égalité professionnelle ainsi que Diversité : le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, l'ENS d'architecture de Saint-Étienne et l'ENS d'arts de Paris-Cergy.

## B - CHARTES D'ENGAGEMENT ÉTHIQUE

### 1. DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

Depuis novembre 2017, à l'initiative du Ministère, l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur Culture est fortement mobilisé à travers l'**élaboration de chartes éthiques**. Le Ministère assiste les écoles dans l'élaboration de ces chartes, notamment en leur fournissant un tronc commun qu'elles sont libres d'adopter tel quel ou d'adapter à leurs besoins spécifiques. La rédaction de ces chartes doit s'inscrire dans le cadre d'un large dialogue entre direction, personnel enseignant, population étudiante, et représentantes et représentants du personnel.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la **transmission d'une culture de l'égalité** aux étudiants et étudiantes pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignantes et enseignants autant qu'intervenante et intervenants) et des commissions pédagogiques. Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » donnés, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et étudiants et leur permettre de se projeter dans des carrières plus diversifiées, y compris à rebours des stéréotypes genrés. En particulier, les écoles doivent être en mesure de sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes à la gestion de leur carrière, et de les préparer à surmonter les obstacles discriminatoires qui les attendent. Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres d'autrices et d'artistes femmes dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence la richesse de viviers méconnus.

La démarche se traduit également par le développement des données genrées, la recherche de l'équité et de la transparence dans les processus de recrutement des jeunes, notamment par l'objectivation des critères de sélection et par la mise en place de modules de formation sur l'égalité. Enfin, les chartes éthiques abordent de façon concrète la prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, **45 écoles se sont dotées d'une charte**, dont 73% des 40 établissements publics nationaux, 31% des établissements publics de coopération culturelle et 25% des associations. Les écoles du patrimoine ainsi que celles du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ont toutes finalisé leurs chartes éthiques. Dans le secteur de l'architecture et du paysage, 14 établissements ont rédigé une charte, soit les deux tiers des écoles de cette discipline. 27 écoles de la création artistique sur 74 ont mené à bien cette mission, soit 36% des écoles de la direction générale de la création artistique (DGCA).

L'annonce de ce plan d'élaboration de chartes éthiques, en 2018, prévoyait qu'à la fin 2019 l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur Culture en seraient dotées. Un an après cette date, cet objectif n'est qu'à moitié atteint, même si près de 70 écoles ont entamé des démarches en ce sens : les efforts d'accompagnement des écoles par le Ministère continuent.

En 2021, le ministère de la Culture prévoit également de renforcer le suivi de ces chartes d'engagement et des plans d'action associés, pour s'assurer que ces documents programmatiques dépassent la déclaration d'intention et permettent l'appropriation de la culture de l'égalité par l'ensemble des populations et des instances de chaque école.

## 2. DANS LES AUTRES ÉTABLISSEMENTS SUPÉRIEURS D'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

Ces chartes d'engagement éthique ont été diffusées au-delà de l'enseignement supérieur Culture, dans des écoles ne relevant pas directement de la tutelle du ministère de la Culture. Au sein de la Conférence des écoles de journalisme (CEJ) a ainsi été mis en place un groupe de travail sur l'égalité, piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montanola, qui a notamment adapté, à l'intention des 14 grandes écoles publiques de journalisme qui constituent la CEJ, le tronc commun des chartes égalité de l'ESC.

De même, un groupe de travail sur l'**égalité dans le jeu vidéo et les expériences numériques**, piloté par le CNC depuis début 2019, a adapté ce tronc commun aux écoles privées du secteur. Fin 2019, plusieurs écoles privées (Rubika, 42) et une école publique (l'École nationale du jeu et des médias interactifs numériques (CNAM-Enjmin)) ont adopté une charte d'engagement éthique, signée symboliquement en présence du ministre à la Paris Games Week ; cette charte continue d'être diffusée à d'autres écoles.

Grâce au soutien des studios parmi ses membres, du Syndicat national du jeu vidéo (SNJV) et du Syndicat des éditeurs de logiciels de loisir (SELL), le groupe de travail a également adapté la charte pour **les entreprises du jeu vidéo et de la création numérique**. L'un des engagements a trait à la collecte de données statistiques genrées, à agréger dans le baromètre annuel du SNJV. Les entreprises signataires sont également invitées à s'engager sur l'égalité salariale et de traitement entre femmes et hommes, sur la prévention des violences et des discriminations, et sur des efforts de diversité dans la représentation. À la fin 2020, l'inscription au SNJV requiert la signature de la charte. Un événement début 2021 présentera officiellement la charte à la ministre de la Culture et annoncera son suivi.

## C - ENQUÊTE DE PERCEPTION DES VIOLENCES SEXUELLES DANS L'ESC

Début 2020, l'ensemble des personnels et de la population étudiante des 99 établissements de l'enseignement supérieur Culture a été interrogé par une **enquête interne sur leur perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein des écoles**, réalisée avec le groupe Egaé. Le ministère de la Culture a reçu, pour son organisation, un soutien financier à hauteur de 9 600 € de la part du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP.



En deux mois ont été collectées près de 10 000 réponses qui ont permis de dresser un état des lieux général ainsi que de comparer les situations. Si les réponses à une enquête déclarative ne permettent pas de donner lieu à des signalements ni d'enclencher des procédures disciplinaires, elles ont néanmoins mis au jour un aperçu de situations alarmantes, et confronté cette perception des violences sexuelles aux engagements ministériels et aux responsabilités des employeurs et des autorités pédagogiques.

Les résultats viennent accompagner le déploiement des formations dans les écoles, notamment en facilitant la prise de conscience de toutes les populations. Ils ont été annoncés en juin-juillet 2020 à la direction des écoles, puis aux représentantes et représentants des personnels administratifs et enseignants et de la population étudiante. Les directions de tutelle des écoles, le service des ressources humaines et la mission Diversité-Égalité accompagnent l'ensemble des établissements dans la réponse à apporter aux situations déclarées, notamment grâce à la diffusion d'une note stratégique guidant les procédures d'enquêtes administratives, de signalements judiciaires et d'accompagnement des populations.

En 2021, à la demande des organisations de représentation des populations étudiantes, les écoles répondront à une seconde enquête, interrogeant cette fois-ci leur perception des discriminations dans leur ensemble.

La 9<sup>ème</sup> édition de l'enquête « *Conditions de vie des étudiantes et étudiants* » de l'Observatoire de la vie étudiante, qui a eu lieu mi-2020, a intégré deux questions supplémentaires relatives aux violences sexuelles. À la demande de la mission Diversité-Égalité, les établissements de l'enseignement supérieur Culture ont été inclus dans le périmètre de cette enquête.

## D - OFFRES DE FORMATIONS ET CONTENUS D'ENSEIGNEMENT

### 1. DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

Plusieurs modules portant sur l'inclusion et la lutte contre les discriminations sont en place ou en cours d'élaboration dans l'enseignement supérieur Culture. Ils offrent une réflexion sur les stéréotypes, une analyse des représentations des femmes développées dans les répertoires, ainsi que des éléments de compréhension des comportements, pour que les étudiantes et étudiants soient en mesure de les décrypter et, si nécessaire, de s'y opposer.

Outre ces unités d'enseignement spécialisées sur la question, la mission Diversité-Égalité engage des réflexions avec des professionnelles et professionnels de l'enseignement et de chaque discipline pour faciliter l'inclusion des problématiques du genre et des discriminations dans toutes les matières et à tous les niveaux de l'enseignement supérieur Culture (« *gender mainstreaming* »). Nombre d'associations et collectifs partenaires du ministère de la Culture – La Part des femmes pour la photographie, Prenons la Une pour le journalisme... – rapportent auprès des étudiantes et étudiants de la culture leur expérience professionnelle en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Les thématiques de l'égalité et de la diversité sont abordées lors de chaque **séminaire annuel des directeurs et directrices d'établissements supérieurs**, organisé par le Département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'innovation (DREST) du Ministère : accès des femmes aux métiers culturels en 2017, retour d'expérience sur la mise en place de plans d'action en 2019...

Le ministère se rapproche de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) pour faire en sorte que les jeunes qui effectuent un service civique dans le secteur culturel soient spécifiquement formés et mobilisés sur les enjeux de l'égalité de genre et sur la lecture des stéréotypes. Le service des ressources humaines du Ministère pilotera l'organisation de la formation des jeunes en service civique qu'accueillent les services et établissements sous la tutelle du Ministère dans la région Île-de-France. Il est initialement prévu que cette formation obligatoire de deux jours comprenne un temps de présentation par le Ministère et des visites d'établissements culturels ; les enjeux relatifs à l'égalité de genre et à la lecture des stéréotypes y seront intégrés. Pour les services civiques en région ou au sein des réseaux culturels externes, les formations s'organisent en lien avec des prestataires identifiés par l'Acsé.

## 2. DANS LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES ET NUMÉRIQUES

Un nouveau partenariat s'est tissé en 2020 entre le ministère de la Culture et la fondation d'entreprises Femmes@numérique, qui vise à développer et promouvoir les carrières de femmes dans les métiers du numérique. Nombre de métiers de la culture nécessitent, et nécessiteront de plus en plus, des compétences numériques, dont les femmes se retrouveront exclues si les occupations, matières et carrières numériques ne leur sont pas présentées comme attractives et accessibles au cours de leur enseignement et de leurs années formatrices. Le Ministère et la fondation travaillent donc ensemble pour étudier et réduire les freins à l'accès au numérique, et lier les initiatives locales sur le sujet.

La construction d'outils permettant de sensibiliser les jeunes et leurs familles sur les stéréotypes est encouragée, à l'instar de ceux développés par Universcience pour favoriser l'accès des filles à la science. Dans le cadre du projet européen Hypatia financé par l'Union européenne, Universcience a réalisé une **boîte à outils numérique d'activités inclusives**, qui a fait connaître à plus de 3 000 élèves de 13 à 18 ans la diversité et la richesse des filières et carrières scientifiques et technologiques, et a sensibilisé près de 800 enseignantes et enseignants et responsables de communication scientifique. Universcience conduit aussi d'autres actions pour promouvoir l'égalité au sein des sciences et des technologies avec des ateliers, débats, rencontres, projections et expositions. En 2020, ces programmes ont été poursuivis dans la mesure des possibilités sanitaires, tandis qu'Universcience a généralisé sa pratique de communication égalitaire et sa mise en lumière des femmes inspirantes.

Le Ministère soutient l'association Lecture jeunesse dans différentes actions de terrain et d'enquête, parmi lesquelles une enquête sur l'influence des pratiques et objets culturels sur l'orientation des filles dans les filières scientifiques, dont les résultats sont attendus pour fin 2021.

La seconde édition de « Femmes Actives », appel à scénarios de courts-métrages sur la thématique des femmes dans le monde du travail ouvert par l'association Femmes et Cinéma aux professionnelles et professionnels du cinéma et de l'audiovisuel, portera sur la place des femmes dans les sciences et les technologies. Le ministère de la Culture comptera parmi les partenaires du projet.

### 3. DANS L'ÉDUCATION INITIALE

Le Ministère mène une action déterminée sur la réduction des stéréotypes dans la **formation artistique des jeunes enfants**. Les inégalités constatées dans les pratiques artistiques amateur et dans l'accès aux métiers du domaine artistique sont en effet généralement construites dès l'enfance. Certains instruments, certaines esthétiques, certains métiers sont très genrés : la direction d'orchestre, la composition musicale, les techniques du spectacle ainsi que le jazz et les musiques actuelles dans leur ensemble comportent bien davantage d'hommes, et si les femmes sont présentes, c'est surtout dans la danse ou le chant. Une action très en amont contre les stéréotypes dans l'enseignement artistique initial notamment musical (dans les conservatoires, les écoles de musique...) est indispensable. Elle s'appuie notamment sur les initiatives du Mouvement HF. Plus en aval, le Ministère fait partie de groupes de travail réunissant les associations, les syndicats et les institutions culturelles de l'univers de la musique, à l'initiative de la DGCA et du CNM.

Une réflexion est en cours avec le ministère de l'Éducation nationale et ses partenaires éducatifs, parmi lesquels le réseau Canopé, pour donner une plus large place aux femmes dans l'éducation artistique et culturelle dès le plus jeune âge.

Le ministère de la Culture a contribué en 2018 à la rédaction et à l'alimentation de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, et fait partie des ministères signataires<sup>2</sup>. Cette convention poursuit plusieurs objectifs : piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et de la population étudiante ; former l'ensemble du personnel à l'égalité ; transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ; lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; et s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation. La convention sera régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage associant les représentantes et les représentants des ministères signataires, dont le ministère de la Culture.

Le Ministère est partenaire de l'association Lire et faire lire, dont les 20 000 bénévoles partagent chaque année leur plaisir de la lecture auprès de 600 000 enfants de quelques mois à douze ans dans 10 000 structures éducatives de tous les départements français – écoles maternelles et élémentaires, crèches et collèges, mais aussi

---

2. Aux côtés du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, du ministère des Armées, du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et du ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances.

bibliothèques, centres de loisirs, maternités, centres pénitentiaires, hôpitaux... Depuis 2020, à l'initiative de la mission Diversité-Égalité, une session de formation des bénévoles est dédiée à une sensibilisation à l'égalité de genre et à la lutte contre les discriminations, et délivre des clefs de dépistage des stéréotypes pour informer leurs choix de lectures.

## E - RÉSEAUX DE L'ENSEIGNEMENT

Le Ministère étend ses efforts de formation au-delà de l'enseignement supérieur Culture, en sollicitant les organismes de formation spécialisés et de terrain. A ainsi été organisée en 2018, puis à nouveau en 2020, une semaine sur le thème de l'égalité dans la culture sur la communauté en ligne « Culture et territoires » du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le ministère de la Culture travaille de concert avec la Conférence permanente des chargés de mission Égalité et Diversité (CPED) qui réunit les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, et participe systématiquement aux séminaires de l'Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI).

Le Ministère travaille avec Les Éditeurs d'Éducation (anciennement Savoir livre), association qui regroupe les grandes marques d'édition scolaire. À partir de 2021, à l'initiative d'Humensis, la mission Diversité-Égalité contribuera aux réflexions d'un groupe de travail réunissant les maisons d'édition de manuels scolaires autour de démarches inclusives et non stéréotypées dans le choix des thèmes, des exemples, des illustrations et des profils.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité doit être systématisée pour soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la mise en place de parrainages et un suivi plus actif par les écoles du devenir des anciennes étudiantes et anciens étudiants. Le groupe de travail sur l'égalité de genre dans l'architecture piloté par le Ministère préconise ainsi l'investissement des écoles d'architecture dans l'encouragement des **réseaux d'anciennes et anciens élèves**, afin d'aviver la fierté d'appartenance à un établissement, de faciliter son rayonnement, et d'opposer un réseau d'entraide collégiale à l'atmosphère de compétition des sphères professionnelles.

L'Assurance formation des activités du spectacle (Afdas), opérateur de compétences de la culture, des industries créatives et récréatives, s'est emparé du sujet de l'égalité femmes-hommes et déploie dans les territoires un ensemble d'actions de sensibilisation, de promotion et d'accompagnement à destination des entreprises et des publics particuliers pour faire évoluer les représentations et les pratiques professionnelles. En Pays de la Loire, l'Afdas a mis en place le programme « Égalité femmes-hommes : des clés pour agir dans votre entreprise », un dispositif expérimental de formation et d'appui-conseil aux entreprises pour comprendre les enjeux et saisir le potentiel d'une politique d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles.

Le Ministère, l'Afdas, le CNC et le CNM étudient actuellement la possibilité d'une construction d'offre de **formation, coordonnée et commune aux industries culturelles et créatives, en matière de prévention et de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes**. Dans le cadre notamment de l'Engagement développement et compétences (EDEC) Culture, l'Afdas a la capacité de définir un référentiel de formation et de financer, au moins en partie, les actions de formation qui seront ensuite assurées par les entreprises compétentes répertoriées et référencées.

## F - PRATIQUES CULTURELLES

En ce qui concerne les **pratiques culturelles**, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à lire, à fréquenter les bibliothèques, les musées, les concerts et les salles de théâtre, et à pratiquer une activité artistique en amateur. Cette tendance à la féminisation des pratiques doit être accompagnée partout où les femmes subissent des freins dans la construction de leur parcours culturel : isolement géographique, éloignement de l'offre culturelle, partage inégal des charges domestiques, parentales et mentales, difficultés financières des familles monoparentales qui comprennent surtout des femmes...

Les nombreuses associations qui conduisent des actions pour lever ces freins spécifiques aux femmes doivent être encouragées. La nouvelle délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC) a pour principale mission de permettre la participation de toutes et tous à la vie culturelle. Elle conduira notamment une action délibérée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et veillera en particulier à :

- utiliser l'éveil et l'éducation artistiques et culturels pour faire de la politique culturelle un outil pour lutter, dès l'enfance, contre tous les stéréotypes liés au genre, en montrant l'égalité des talents et en rendant plus visible la vitalité de la création féminine et de la place des femmes dans l'histoire de l'art. Cette attention devra être poursuivie dans l'offre culturelle proposée par le Pass Culture aux jeunes de 18 ans ;

- développer l'offre de pratiques amateurs dont le rôle inclusif permet à certaines femmes de sortir de leur isolement et de développer leur estime de soi par l'expression de leur créativité ;

- encourager les partenariats avec les fédérations et associations de l'éducation populaire et de l'économie sociale et solidaire pour développer des accompagnements spécifiques aux situations d'éloignement ou de précarité rencontrées par certaines femmes.

Les DAC et les DRAC sont également invitées, lors de leur contractualisation avec les collectivités territoriales dans le domaine de l'**action culturelle** et de l'**éducation artistique et culturelle**, à mettre en œuvre une politique volontariste de l'égalité et de lutte contre les stéréotypes dans les différentes actions partenariales.

# IV — L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

Le ministère de la Culture continue à soutenir les nombreuses associations qui prennent des initiatives pour promouvoir la place des femmes dans leurs filières spécifiques, éveiller les consciences, faciliter les carrières en dépit des obstacles discriminatoires, et lutter contre les stéréotypes de genre dans les contenus. Ainsi, le Ministère peut notamment compter sur le soutien des associations et réseaux : Les femmes s'animent (LFA) dans le secteur de l'animation ; Women in Games dans le jeu vidéo ; Astrea dans le spectacle vivant ; Femmes engagées des métiers de la musique (FEMM), Futurs composés et Les femmes s'en mêlent dans la musique ; le Conseil national de l'ordre des architectes (CNOA) et le Mouvement pour l'équité dans la maîtrise d'ouvrage (MÉMO) dans l'architecture ; l'Association française de développement des centres d'art contemporain (DCA), les Commissaires d'exposition associés (CÉA) et Platform (association qui regroupe le réseau des FRAC) dans l'art contemporain ; le Collectif 50/50 pour 2020 et Pour les femmes dans les médias dans le cinéma et l'audiovisuel ; la Guilde des vidéastes et Les Internettes dans la création numérique ; Les Filles de la Photo et La Part des femmes dans la photographie ; La Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse ; le Mouvement HF ; etc. Dans chaque discipline de la culture, le Ministère s'appuie sur l'expertise des personnes concernées – professionnelles et professionnels, opérateurs, syndicats – pour développer des programmes de sensibilisation et identifier les priorités d'action.

## A - ENQUÊTES, ÉTUDES ET RECHERCHES SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE

L'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* communique chaque année les derniers chiffres sur la part et la place des femmes dans les secteurs de la culture et de la création : direction des structures publiques et des industries privées, égalité salariale, accès aux moyens de création et de production, programmation artistique et médiatique, consécration artistique, etc. L'Observatoire s'étoffe chaque année : sa huitième édition, parue en 2020, inclut ainsi plusieurs nouveaux tableaux sur la part des femmes dans les métiers de la photographie, du jeu vidéo et des expériences numériques. Une réflexion est en cours sur la possibilité de déclinaisons régionales.

Paru en janvier 2020, le rapport L'Auteur et l'Acte de création de Bruno Racine, conseiller maître à la Cour des comptes, a notamment montré que les métiers de la création, déjà peu rémunérateurs en moyenne, exposaient bien plus les femmes que les hommes aux difficultés socio-économiques. Dans l'ensemble des secteurs, le constat s'impose d'une rémunération des femmes inférieure à celle des hommes. Dans le cas des arts plastiques, seulement 6% des artistes plasticiennes vendant leurs œuvres en tirent un revenu annuel supérieur à 30 000 €, contre 15% des hommes ; dans le secteur du livre, les femmes déclarent 21% de revenus en moins ; dans le spectacle vivant, le revenu moyen pour une contribution par répertoire dans les droits d'auteur perçus par la SACD

est deux fois supérieur pour les hommes que pour les femmes... Et en amont des disparités de revenus, ce sont les conditions de travail de l'artiste qui sont trop défavorables aux femmes, sans que les dispositifs publics de soutien parviennent à corriger ce biais.

Conscient de la nécessité d'identifier objectivement la place des femmes pour circonscrire les inégalités et cibler les priorités d'action, le ministère de la Culture encourage et soutient les initiatives d'enquêtes spécifiques sur le sujet dans les différents secteurs de la culture, en particulier dans les secteurs (création numérique, collections des musées...) qui manquent encore de données genrées quantitatives et qualitatives abouties et nationales pour objectiver les ressentis. Le travail mené par le Centre national du livre (CNL), le CNC et le CNM se poursuit et s'amplifie dans les domaines de la production de données, d'études et de statistiques genrées : observatoires, études thématiques sur les représentations des femmes, financements d'études thématiques conduites par des tiers.

L'Afdas et Audiens réalisent régulièrement des bilans chiffrés en vue de mettre en place un observatoire des égalités femmes-hommes s'inscrivant dans le cadre du **plan d'action de la FESAC et des organisations syndicales**, « pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma ».

## 1. DANS LE SPECTACLE VIVANT

En 2020, 21% des 514 équipes artistiques conventionnées par le Ministère (DGCA, DAC ou DRAC) sont dirigées par une ou plusieurs femmes, ce qui représente 22% des crédits alloués au titre du conventionnement. Les chiffres sont comparables dans les différentes disciplines : 29% des équipes chorégraphiques (pour 33% des crédits alloués), 22% des équipes théâtrales et assimilées (pour 19%), et 14% des équipes musicales (pour 21%). Ce suivi précis de la représentation genrée permet d'objectiver la situation et de travailler à son amélioration avec les conseillères et les conseillers territoriaux et avec les commissions d'expertes et d'experts.

Une étude sur le parcours des textes d'autrices a été réalisée en 2020 par les commissions « Autrices » et « Autrices racisées » des États généraux des écrivains et écrivaines de théâtre (EGEET), avec l'aide de la mission Diversité-Égalité. Il en ressort que les auteurs et autrices bénéficient de conditions de soutien à l'écriture à peu près similaires, mais que l'accès au plateau est plus difficile pour les textes des autrices ; ce déséquilibre a des conséquences négatives sur les chances d'édition, sur la traduction des textes et sur la rémunération des autrices en droits de représentation. Pour combler ce déséquilibre, les EGEET travaillent avec l'Association nationale de recherche et d'action théâtrale (ANRAT) et la délégation au théâtre du Ministère à l'élaboration de listes de textes de référence d'autrices, qui pourront être diffusées à partir de 2021-2022 sur les plateformes du ministère de l'Éducation nationale.

Parmi les récentes avancées en matière de connaissance des parcours des femmes artistes, il faut également citer la thèse de sociologie de **Mathilde Provansal** sous la

direction de Marie Buscatto (Paris I) : « Artistes mais femmes. Formation, carrière et réputation dans l'art contemporain », qui a été récompensée par le prix Louis Gruel du 29<sup>ème</sup> concours de l'Observatoire de la vie étudiante ainsi que le prix de thèse Valois 2020 ; ainsi que celle de Véra Léon en sciences de l'éducation, sous la direction de Rebecca Rogers et Christian Joschke (Université de Paris) : « On ne naît pas photographe, on le devient. Contribution à une histoire sociale et genrée des formations artistiques et techniques en France (1945-1982) ».

## 2. DANS LES ARTS VISUELS ET NUMÉRIQUES

Le ministère de la Culture a mis en place le Conseil national des professions des arts visuels (CNPAV), au sein duquel s'est notamment constitué, en automne 2019, un groupe de travail « Parité, égalité et diversité dans l'économie des arts visuels » regroupant des syndicats, des associations de professionnelles et professionnels, des FRAC, etc. Le groupe de travail se réunira à nouveau en 2021 pour approfondir la réflexion et préciser ses conclusions, mais s'en est déjà dégagée une préconisation concernant le développement de la connaissance statistique du parcours des artistes femmes (place et prix des œuvres sur le marché, représentation et exposition par les galeries d'art, productions par les fondations...), de façon suffisamment détaillée pour pouvoir mieux mesurer et mieux communiquer sur les obstacles dus au genre au cours des carrières.

Lors des premières Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma, en 2018, le CNC s'est engagé à **genrer systématiquement** les données statistiques relatives aux équipes techniques et à la masse salariale dans les dossiers d'agrément des films pour mieux informer sur la place des femmes ; aux deuxièmes Assises, en 2019, il s'est engagé à appliquer le même dispositif à la production audiovisuelle à partir de fin 2021.

Les trajectoires professionnelles des femmes parmi les photographes et les métiers de la photographie sont mieux connues depuis de récentes initiatives soutenues par le ministère de la Culture : les recherches statistiques de La Part des femmes en 2019, l'Observatoire de la mixité dans la photographie par le réseau Les Filles de la Photo début 2020, et la recherche par entretiens d'Irène Jonas sur les obstacles à la reconnaissance des femmes photographes, parue en juin 2020. Par ailleurs, une enquête sur la place des femmes dans ce secteur, réalisée par la délégation à la photographie du ministère de la Culture, sera restituée sous la forme d'un document de sensibilisation.

Les professions du numérique en général témoignent d'un manque de statistiques. La mission Diversité-Égalité a rencontré Femmes@Numérique et la Guilde des Vidéastes qu'elle souhaite accompagner dans leur réflexion sur la constitution d'études permanentes.



### 3. DANS LA MUSIQUE

Le groupe de travail des musiques actuelles (GTMA) coordonné par la DGCA a élaboré en 2019 un questionnaire sur la représentation femmes-hommes dans les différentes structures des musiques actuelles (festivals, lieux, équipes artistiques, enseignements artistiques...) qui permettra d'établir un état des lieux de la place des femmes aux différents échelons de la gouvernance, des équipes administratives et techniques, et parmi les artistes dans l'ensemble du secteur, grâce à des données comparables. Le questionnaire est distribué aux structures en 2020 et 2021, pour une première analyse des résultats prévue mi-2021. La vingtaine de questions qui compose le questionnaire a vocation à être enrichie dans les prochaines éditions.

Le Ministère a également soutenu en 2019 une enquête sur la représentation femmes-hommes dans le jazz et les musiques improvisées, réalisée conjointement par la Fédération nationale des écoles d'influence jazz et des musiques actuelles (FNEIJMA), de la fédération Grands formats, de l'Association Jazzé Croisé (AJC) et de l'Association des enseignants de jazz (ADEJ). Parue en octobre 2019, cette enquête par questionnaires a interrogé tous les publics et équipes du jazz : le personnel enseignant, la population étudiante, les artistes et les organismes de diffusion. Elle a permis de confirmer que les musiques actuelles et improvisées, de la formation à la diffusion, constituaient un univers masculin, et de montrer les différences selon le genre dans la répartition des instruments et dans les choix et évolutions de carrière. Cette enquête est étoffée par un sondage de l'ADEJ à destination spécifique des établissements publics d'enseignement spécialisé des musiques actuelles, dont les résultats sont attendus pour le premier semestre 2021.

L'Association française des orchestres (AFO) a publié en 2019 le second volet d'une enquête sur la répartition des genres au sein de ses membres. Les femmes constituent 38% des membres, et leur présence est plus forte au sein des tranches d'âge les plus jeunes, ce qui laisse supposer une consolidation de leur place dans le temps ; la différence entre les échantillons rend cependant difficile la comparaison avec la dernière enquête, qui date de 2009. L'AFO continue par ailleurs à marquer son engagement en faveur de l'égalité, après une charte sur l'égalité dans le métier signée en juillet 2018 et l'accompagnement du Projet de recherche sur les discriminations, les orchestres et le genre (Prodige) qui analyse les modalités de recrutement des artistes sous contrat à durée indéterminée au sein des orchestres.

La DRAC Auvergne-Rhône-Alpes a commencé en 2020 l'élaboration d'une matrice nationale d'étude qui permettrait d'établir un état des lieux de la répartition entre femmes et hommes dans les enseignements de la musique et de la danse.

Dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité dans la filière musicale lancé le 8 mars 2020, la mission Diversité-Égalité et le CNM ont subventionné une étude encadrée par Joëlle Farchy (Université Paris I – Sorbonne) sur la visibilité des femmes dans la programmation des festivals de musique classique et actuelle 2018-2019. Achevée fin septembre 2020, cette recherche a montré que les femmes étaient encore bien peu présentes

dans la programmation des festivals, avec de fortes disparités constatées, en fonction notamment des politiques plus ou moins volontaristes menées par chacun d'entre eux : entre 3 et 46% de présence féminine sur les plateaux des festivals de musiques actuelles, entre 14 et 48% hors direction pour les musiques classiques. Cette étude avait par ailleurs vocation à poser les bases d'un outil de mesure régulier de la répartition genrée dans les festivals subventionnés par le CNM.

La délégation à la musique du ministère de la Culture a introduit en 2020 des critères de genre à sa collecte régulière des données des conservatoires, afin de connaître la répartition genrée des effectifs en formation et du corps enseignant par instrument, par spécialité et par esthétique. La répartition genrée des nominations aux postes de direction est déjà mesurée.

Les données sont également suivies dans les institutions et ensembles de la **musique classique**, où la part des femmes peine à augmenter. Aucune des 13 formations labellisées d'orchestre n'est dirigée par une femme ; la seule femme cheffe d'un orchestre permanent (non labellisé) est Debora Waldman pour l'Orchestre régional Avignon-Provence. La programmation de plusieurs grands établissements et ensembles nationaux (Philharmonie de Paris et Orchestre de Paris, Opéra national de Paris, formations de Radio France) marque à cet égard un progrès sensible, mais encore éloigné de la parité.

Le ministère de la Culture travaille également avec la Ville de Paris dans la mise en place de son plan d'action sur l'égalité dans les conservatoires (nominations, choix d'intervenantes et d'intervenants, assignation genrée, répertoires imposés, composition des jurys) et notamment sur l'organisation d'un colloque prévu en 2021.

#### 4. DANS LES PATRIMOINES ET L'ARCHITECTURE

L'association Métis cherche à développer les liens entre les musées et les chercheurs et chercheuses en muséographie, et à partager les stratégies de mise en valeur des femmes au sein des musées. Métis a tenu début 2020 un cycle de conférences permettant de mettre en commun des connaissances sur la place des femmes dans les musées : dans les médiations, dans les collections et les expositions, et parmi les personnels des musées.

De la même façon, le colloque Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage, reporté aux 4 et 5 février 2021 à Paris, appelle à la mise en commun de recherches sur la place des femmes parmi ces professions, recherches jusqu'ici peu visibles en France.

L'étude Archigraphie, publiée annuellement par l'Ordre des architectes, a montré en 2020 que la part des femmes dans la profession était passée de 16,6% à 30,7% en 20 ans – cette augmentation touchant surtout les moins de 35 ans.

## 5. DANS LES MÉDIAS

En avril 2020, le Premier ministre a confié à la députée Céline Calvez une **mission sur la place des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire de 2020**, mission placée auprès du ministre de la Culture et de la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations. En procédant par auditions des structures publiques, privées et associatives de la presse, du cinéma et de l'audiovisuel, la mission a produit en septembre 2020 un rapport rendant compte du constat de la baisse significative du nombre de femmes expertes dans les médias entre mars et juin 2020, alors même qu'étaient mis en avant les sujets des femmes « sur le front » (infirmières et caissières) et l'augmentation des cas de violences conjugales due au confinement. La situation d'urgence qui a bousculé les pratiques des médias et fait reculer leur vigilance sur la présence des femmes dans les contenus a mis en lumière des inégalités déjà présentes en temps normal dans les médias, tout en les accentuant.

Ce rapport a formulé 26 préconisations visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias. Parmi celles-ci figurent la mise en place de nouveaux indicateurs pour évaluer la présence des femmes dans les médias publics et privés, l'engagement des structures à travers des chartes ou encore la formation de l'ensemble des salariées et salariés aux questions relatives à l'égalité de genre. 24 de ces préconisations sont en cours d'application en 2021. Est notamment en cours d'élaboration un outil de mesure de la place des femmes dans les médias, sous l'égide du Haut Conseil à l'égalité et en collaboration avec le CSA et l'association PFDM.

Le Ministère a soutenu en 2020 l'enquête consacrée à la disqualification des voix de femmes dans l'espace public médiatique, menée par **Marlène Coulomb-Gully** et **Giuseppina Sapio** (Université Toulouse II-Le Mirail), dans le cadre du financement par l'Agence nationale de recherche piloté par l'INA qui porte sur les incivilités de genre. Les premiers résultats partiels seront présentés au printemps 2021, ainsi que lors d'une journée d'étude sur le genre et les matérialités vocales qui aura lieu à Toulouse en juin 2021.

## **B - AMÉLIORER LA PART ET LA PLACE DES FEMMES DANS LES PROFESSIONS DE LA CULTURE**

### 1. POLITIQUE EXTERNE DE RECRUTEMENT ET DE NOMINATION

Chaque édition de l'*Observatoire de l'égalité* et chacune des enquêtes plus ciblées montrent que les femmes demeurent largement minoritaires aux postes de direction des institutions de la création, et qu'elles sont généralement à la tête de structures dotées de budgets moins élevés. La mission Diversité-Égalité et le ministère de la Culture dans son ensemble mettent tout en œuvre pour faire évoluer radicalement les pratiques.

La politique de recrutement et de nomination du ministère de la Culture dans les structures labellisées doit permettre la mise en œuvre de l'égalité, de la parité, de la diversité et de la prise en compte des droits culturels, en lien étroit avec les collectivités territoriales. Entre 2017 et 2019, **plus de 42% des nominations** aux postes de direction exécutifs et non-exécutifs des établissements publics de la création ont été des femmes. Le ministère de la Culture assure un suivi précis de la place des femmes dans les programmations et dans les équipes de ces établissements, notamment grâce à des indicateurs figurant aux contrats d'objectifs et de performance.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, **une proportion minimale de 40% de chaque genre** doit être présente dans la composition des commissions placées auprès des DAC, des DRAC ou des établissements publics pour se prononcer sur l'attribution de subventions ou d'aides financières, ainsi que la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres. Si les recherches récentes tendent à montrer que les comités paritaires n'avantagent pas nécessairement davantage les femmes dans leurs choix que les comités à majorité masculine, la parité au sein des compositions demeure une volonté et un objectif en soi.

Une sensibilisation sur les discriminations est en outre proposée aux membres de ces commissions, notamment celles de grands établissements publics comme le CNC et le CNM – institutions dont les instances sont par ailleurs strictement paritaires.

Pour permettre un égal accès de tous et toutes aux carrières et projets, les jurys – chargés de la sélection des concours des projets, des prix, et de ceux d'entrée et de sortie dans les écoles, les programmes d'aides, les ordres, etc. – doivent respecter la parité et la mixité afin de garantir une pluralité des regards, et être sensibilisés aux questions des discriminations afin d'éviter les mécanismes de cooptation. La loi de transformation de la fonction publique de 2019 impose une alternance tous les quatre ans entre hommes et femmes de la présidence des jurys de concours et des comités de sélection ; elle est prévue tous les deux ans dans les jurys et comités du ministère de la Culture.

Les établissements et services du ministère de la Culture s'emploient à systématiquement **féméniser les termes** employés dans l'ensemble des formulaires, dossiers de demande d'aide, guides et chartes, afin de permettre aux femmes de se projeter dans les missions et les projets ainsi que dans la vie des établissements. Sur les fiches de postes et les offres d'emploi, c'est une obligation légale.

## 2. ACTIONS DE MENTORAT

Le ministère de la Culture soutient les actions de mentorat, identifié comme levier puissant de lutte contre le plafond de verre. Dans la musique, la Fédération nationale des labels indépendants (FELIN) a lancé le programme MEWEM (*Mentoring Program for Women Entrepreneurs in the Music Industry*) en 2018, et la Fédération des lieux de musiques actuelles (Fédélima) le programme Wah ! sur le développement de carrière des professionnelles de la musique, en 2019.

De telles actions sont efficaces pour cibler les métiers et individus ayant besoin d'accompagnement mais, à plus large échelle, doivent être accompagnées de production de ressources et d'un partage des expériences et bonnes pratiques. Le réseau Les Internettes a ainsi développé une plateforme sur laquelle les créatrices de contenu numérique peuvent se former, se rencontrer et partager pratiques et matériel.

À la suite des premières Assises des femmes dans la musique et le spectacle, en juin 2019, le Syndicat national de l'édition photographique (SNEP) lance en 2020 le programme « All Access », qui organise des *masterclass* (classes-maîtres) avec les professionnelles installées dans le monde de la musique, et qui prévoit l'extension du dispositif à tout type de carrière.

### 3. ÉTATS GÉNÉRAUX ET ASSISES DE LA CULTURE ET DE LA CRÉATION

Le ministère de la Culture encourage la mise en place d'événements réunissant les différents acteurs et actrices d'un secteur, d'une discipline, d'une industrie, dans un but de mise en commun des problèmes identifiés et des moyens de les régler pour parvenir à l'égalité dans les professions de l'art et de la création.

Le ministère de la Culture soutient l'association de femmes journalistes Prenons la Une, et a notamment participé à l'organisation des **États généraux des femmes journalistes**, accueillis par Universcience en avril 2019, au cours desquels a été mis au point un cahier de doléances adressé aux différentes institutions régulatrices dans le but de réduire les inégalités au sein du secteur. Parmi les méthodes proposées : comptage du nombre de femmes dans les rédactions, conditionnement des aides à la presse au respect de la parité, réévaluation des rémunérations et des modalités de mobilité interne, prise en compte de la parentalité, mise en place de réseaux et de personnes référentes, mise en place d'audits de la parité et de la diversité dans les rédactions... Prenons la Une a par ailleurs mis en place une cellule d'écoute pour les journalistes victimes de sexisme et harcèlement dans les rédactions à l'hiver 2019, avec l'aide du Collectif Féminisme contre le Viol (CFCV), et poursuit en 2020 ses cours sur l'inclusion et les problématiques de la discrimination au sein des écoles de journalisme.

Le ministère de la Culture a participé à l'organisation, des premières **Assises des femmes dans la musique et le spectacle**, en juin 2019, aux côtés d'un collectif de treize organisations syndicales du secteur, dont le Syndicat national des producteurs, diffuseurs, festivals et salles de spectacle musical et de variété (PRODISS). Elles ont permis de présenter un état des lieux statistique des professions des musiques actuelles, d'engager une réflexion sur la formation, le mentorat et l'accompagnement économique, et de préfigurer la cellule d'écoute FESAC-Audiens.

Les commissions « Autrices » et « Autrices racisées » des États généraux des écrivains et écrivaines de théâtre, qui ont eu lieu pour la première fois à Avignon en juillet 2019, ont poursuivi leur travail en 2020 avec l'élaboration d'une charte sur la

représentation des autrices de théâtre, en collaboration avec la délégation au théâtre et la mission Diversité-Égalité, dont la diffusion est prévue pour 2021.

En octobre 2020 ont eu lieu, à Avignon, les États généraux des festivals, auxquels la ministre de la Culture a requis la tenue d'un atelier consacré à l'égalité et à la diversité dans les festivals. L'atelier a permis d'établir des constats sur la trop faible place des femmes dans les festivals, le principal étant que les projets les plus créatifs sont souvent portés par des femmes, et de proposer des outils, comme les quotas, pour agir en matière d'égalité.

La Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse a organisé ses états généraux en octobre 2020 au Centre Pompidou. Les professionnelles et professionnels de la chaîne du livre y ont témoigné sur les mécanismes d'inégalités de genre observés dans l'exercice de leur métier, et à la façon dont les femmes peuvent les contourner et les contrer. L'égalité y est apparue comme une nécessité à la fois économique et écologique, très liée aux conditions de production du livre. Parmi les solutions concrètes explorées, on compte la budgétisation sensible au genre ainsi que des ateliers d'autodéfense verbale et émotionnelle qui permettent de déconstruire les stéréotypes intégrés et de s'améliorer dans la présentation de son travail et dans la négociation des contrats. En 2021, la mission Diversité-Égalité prévoit de soutenir la Charte dans la mise à disposition de ces ateliers pour ses membres.

Les états généraux sont l'occasion pour un secteur de s'entendre sur un ensemble de mesures prioritaires réunies dans une charte d'engagement. Ainsi, les **Assises pour l'égalité dans le cinéma**, organisées en 2018 en partenariat par le CNC et le Collectif 50/50 pour 2020, ont permis au Ministère de s'engager sur plusieurs mesures : mise en valeur des films du matrimoine ; systématisation des données genrées ; majoration du soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes artistiques et techniques respectent la parité...

En 2019, le deuxième volet de ces Assises a été renommé **Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel**. Les professionnelles et professionnels du secteur y ont signé deux chartes élaborées par le Collectif 50/50 : la Charte pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel, et la Charte pour la parité et la diversité dans les sociétés d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique.

Les troisièmes Assises ont eu lieu en novembre 2020 et ont notamment porté sur la parution d'un « livre blanc » regroupant des bonnes pratiques pour les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel en matière de lutte et de prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes. Au cours de l'événement, une nouvelle annonce y a été faite par le président du CNC et le Collectif 50/50 : depuis décembre 2020, une mission d'étude est confiée par Dominique Boutonnat à Hervé Rubini, courtier en assurance, afin de définir les modalités d'une couverture par les assureurs du risque d'interruption d'un tournage face à l'impact possible d'une situation de violence sexiste ou sexuelle.

Les Actrices et acteurs de France associés (AAFA) ont également organisé, début 2020, des états généraux dans plusieurs régions, au cours desquels a été finalisée une Charte de conduite sur la prévention des intimidations, harcèlements et agressions

sexuelles. Toujours dans le secteur du cinéma, l'association Le Deuxième regard a elle aussi élaboré, avec le soutien du ministère de la Culture et du ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances, une charte pour l'égalité dont l'objectif est de viser à un plus grand rayonnement des femmes dans le cinéma.

#### 4. PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS PERSONNELLES ET DE LA PARENTALITÉ

L'objectif de l'égalité professionnelle est présent dans l'accompagnement apporté à la structuration des professions : contraintes médicales des métiers du spectacle à haute intensité physique, difficultés d'accès à l'indemnisation et de l'organisation des congés maternité ou encore questions liées à l'inégalité des droits à la retraite.

Avec Prenons la Une et le **Comité paritaire du régime de prévoyance et de santé des journalistes rémunérés à la pige**, le ministère de la Culture s'est penché en 2019 sur les insuffisances de l'accès aux prestations sociales des journalistes rémunérés à la pige, et en particulier pour ce qui concerne les congés maternité. Les différents services du ministère des Solidarités et de la Santé ont été interpellés. En octobre 2020 est paru un arrêté convertissant la rémunération des journalistes pigistes en heures travaillées en la divisant par le SMIC horaire, ce qui permet de vérifier les conditions d'ouverture de droits aux indemnités journalières exprimées en heures de travail – plus favorables que celles exprimées en niveau de rémunération.

L'Aide à la garde d'enfant des artistes et techniciens intermittents (AGEDATI) prévue par le Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS) est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ; les premiers remboursements ont débuté le 15 décembre 2018. Cette aide rembourse jusqu'à la moitié des frais de garde (à domicile, en crèche, chez une assistante maternelle...) pour un montant maximal de 3 000 € par an et par foyer pour une même prestation. De 2018 à 2020, 1 443 dossiers de demande d'aide de professionnelles et professionnels ont été réceptionnés ; 1 196 accords de principe, dont 228 reconductions d'aide, ont été accordés, pour un montant total des remboursements des frais de garde effectués qui s'élève à 606 473,40 €. Les bénéficiaires sont à 43% des artistes (51% de femmes parmi les artistes bénéficiaires) et à 57% des techniciennes et techniciens (35% de techniciennes).

Le ministère de la Culture travaille avec les centres de résidence artistique et les festivals pour faciliter l'**accueil des familles** des artistes au cours de ces périodes importantes pour la carrière mais qui supposent une organisation particulière.

Au cours de la **crise sanitaire**, et en particulier à cause des confinements, les artistes-auteurs et artistes-autrices rencontrent des difficultés économiques importantes. Le Centre national des arts plastiques (CNAP) a mis en place au printemps 2020 un dispositif d'aide dans le cadre des mesures de soutien exceptionnelles et du plan de continuité d'activité. Le ministère de la Culture travaille avec les associations de professionnelles et professionnels comme les Commissaires d'exposition associés (CEA) afin

de rendre ces aides accessibles aux personnes les plus fragiles et précaires au sein des professions aidées, et notamment des femmes, majoritaires parmi les artistes-auteurs et artistes-autrices en difficulté.

## **C - AMÉLIORER LA PART ET LA PLACE DES FEMMES DANS LES CONTENUS ARTISTIQUES ET CULTURELS**

### **1. MISE EN VALEUR DU MATRIMOINE**

La place de la femme artiste et la place de la femme dans l'art constituent des problèmes d'écriture de l'histoire, de genre, de classe sociale et de territoire. Le Ministère soutient l'association AWARE: Archives of Women Artists, Research and Exhibitions qui a pour objet la création, l'indexation et la diffusion de l'information sur les artistes femmes plasticiennes du XX<sup>e</sup> siècle, afin de lutter contre leur manque de visibilité. AWARE présente plus de 600 profils détaillés de femmes artistes sur son site internet, organise des tables rondes et colloques, publie des ouvrages et célèbre deux femmes artistes par an avec le prix AWARE soutenu par le Ministère. En 2020, le ministère de la Culture soutient également l'initiative d'AWARE d'organiser des **parcours thématiques** en ligne offrant aux lycéens, aux parents, aux enseignants et au grand public des entrées ciblées à travers des mouvements, des époques et des lieux artistiques parmi les fiches biographiques réalisées par l'association.

Un accès thématique sur les artistes femmes est ouvert depuis 2019 sur la Plateforme ouverte du patrimoine (POP), qui regroupe les diverses bases de données patrimoniales (musées de France, patrimoine mobilier et immobilier, et fonds photographiques, soit 3,5 millions de notices). Cet accès thématique, pour l'instant réservé aux peintres, sera enrichi et développé de façon à mettre en valeur, outre les femmes peintres (plus de 20 000 œuvres décrites), les femmes photographes (plusieurs centaines de milliers d'images) et les femmes architectes signalées dans ces bases.

La mission Diversité-Égalité a participé à la publication en 2020 d'*Une Histoire mondiale des femmes photographes*. Sous la direction des historiennes Marie Robert et Luce Lebart, l'ouvrage présente les œuvres de 300 femmes photographes du monde entier, de l'invention du médium jusqu'aux années 2000, dans des notices rédigées par 160 autrices, historiennes, conservatrices et curatrices de toutes nationalités qui garantissent la multiplicité des points de vue.

L'**Établissement public des musées d'Orsay et de l'Orangerie** s'engage dans une démarche de responsabilité sociale des organisations ambitieuse qui s'inscrit dans le cœur de ses missions de service public ; l'égalité entre femmes et hommes, la lutte contre les discriminations, l'égalité de l'accès au collection et la solidarité sont au cœur de cette démarche. Le musée d'Orsay poursuit ainsi son engagement sur la valorisation



des femmes artistes et engage un travail ambitieux de structuration de son action. À ce titre, il mènera une réflexion sur la place des femmes dans l'art au XIX<sup>ème</sup> siècle. Cette ambition a vocation à irriguer l'ensemble de son action et à se refléter dans sa programmation scientifique et culturelle (projets d'expositions Rosa Bonheur, Céline Laguarde, Harriet Backer, Marlene Dumas...).

Parmi les engagements du CNC annoncés lors des premières Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma, figurait la **mise en valeur des films de mariage**, en portant une attention particulière à leur restauration et leur numérisation.

Les Archives nationales développent depuis 2013 une action forte en faveur de la **mémoire des femmes**. Elles conservent les fonds de tous les cabinets en charge des droits des femmes depuis 1981, les fonds emblématiques de Simone Veil, Françoise Héritier, Michelle Perrot ou Françoise Dolto, des archives de femmes résistantes (dont Geneviève Anthonioz de Gaulle), ainsi que de nombreux autres fonds qui éclairent l'histoire des femmes. Ces archives, qui continuent de s'enrichir, sont mises à la disposition des chercheurs et chercheuses.

Grâce à ses archives, les Archives nationales ont conçu, en collaboration avec le Panthéon, une **exposition itinérante autour de la vie de Simone Veil**. Elle a été présentée, à la faveur d'événements relatifs aux droits des femmes et à l'exemplarité du parcours de Simone Veil, à l'ambassade de France au Venezuela en 2018, dans de nombreuses villes de France en 2019 et continue de voyager en 2020. Les riches archives publiques et privées de Simone Veil ont permis également la conception d'une grande exposition sur sa vie et son parcours européen, présentée par la ville de Paris à l'automne 2020, ainsi qu'un documentaire. Pour célébrer la Journée internationale des droits des femmes en 2021, les Archives nationales proposeront la projection d'une sélection de films d'où émergent des figures stéréotypées de « la » femme qui seront commentées dans un débat public.

Un groupe de travail réunissant les musées nationaux et territoriaux volontaires, la direction générale des patrimoines et de l'architecture et la mission Diversité-Égalité étudie à partir de 2021 l'intégration de l'égalité – femmes de l'art et dans l'art, visibilité et déconstruction des stéréotypes – dans les collections permanentes, dans les politiques d'acquisition, dans les expositions temporaires et dans les dispositifs de médiation.

## 2. VISIBILITÉ DES PROFESSIONNELLES DE LA CULTURE ET DES FEMMES ARTISTES

Le manque de visibilité des professionnelles des métiers de la culture est un obstacle à leur invitation ou à leur sélection dans les programmations, les cycles de conférences, les nominations à la tête de structures, dans les médias, etc.

Cela est particulièrement vrai des créations numériques, affichées et monétisées selon des algorithmes qui transforment en loi du marché ce cercle vicieux. Sous l'impulsion de la Guilde des Vidéastes et de l'association Les Internettes, le ministère de la Culture prévoit de rencontrer en 2021 les grandes plateformes de partage numérique de contenus

pour envisager ensemble des actions en faveur des femmes créatrices de contenu. Les partenariats du Ministère avec l'Union des marques pourront permettre de répondre aux obstacles manifestés par ces plateformes quant à la gestion de leurs annonceurs.

Dans le cadre de la responsabilité sociale des organisations du musée de l'Orange-rie, la programmation des expositions temporaires et des contrepoints contemporains permet de rééquilibrer la place des femmes. Le musée continue ainsi sa collaboration avec les artistes femmes contemporaines parmi lesquelles Otobong Nkanga, Ann-Veronika Janssens, Agnès Thurnauer, Janaina Tschäpe, Isabelle Cornaro...

Le ministère de la Culture diffuse également les études et campagnes réalisées par les autres acteurs et actrices de la culture, telle la campagne « Tu joues bien pour une fille » de la section Île-de-France du Mouvement HF.

#### a. Répertoires des femmes de la culture et de la création

Depuis 2015, l'annuaire en ligne Les Expertes recense des femmes chercheuses, cheffes d'entreprises, présidentes d'associations ou responsables d'institutions pour rendre indéniable leur expertise et faciliter leur présence dans les médias. Le site est en libre accès et maintenu par le groupe Egaé, en partenariat avec Radio France et France Télévisions, et s'inspire du *Guide des expertes* publié en 2012. Ce répertoire, qui compte près de 4 000 expertes et qu'utilisent plus de 6 000 journalistes à la fin 2020, a été pour bonne partie responsable de l'augmentation de la part de femmes parmi les experts invités à la radio ou à la télévision ces dernières années. À partir de 2020, la pérennité de la plateforme est garantie grâce au soutien de grands médias publics et privés.

Cette évolution est suivie par la publication annuelle du Conseil supérieur de l'audiovisuel sur *La représentation des femmes à la télévision et à la radio* : en 2019, 38% des personnes expertes invitées sur les grandes chaînes de télévision et de radio confondues étaient des femmes (+8 points par rapport à 2016). Concernant plus spécifiquement les chaînes de télévision, les expertes représentaient 35% des experts invités sur les grandes chaînes privées en 2019 (+14 points) et 40% sur les chaînes généralistes publiques (+4 points). Pour ce qui est de la radio, pour la première fois en 2019, les radios généralistes du service public comptaient plus d'expertes (38%, +8 points) que les radios privées (37%). Cette amélioration est tributaire d'une démarche générale de progression vers l'égalité, puisque la part des femmes progresse aussi parmi les journalistes et les présentateurs et présentatrices – bien que ce soit plus significativement le cas à la télévision qu'à la radio. Cette amélioration a cependant été brutalement freinée en 2020, sous l'effet de la crise sanitaire dans les médias.

Le ministère de la Culture soutient le festival **Présences féminines**, qui présente depuis 2011 des œuvres de compositrices de tous temps et toutes nationalités. L'objectif est de mettre en lumière, et à la fois de rendre caduque, le paradoxe entre la rareté des compositrices au sein des programmations et l'intérêt et le nombre de leurs œuvres. Le festival accompagne à la fois les artistes, en les incitant à s'investir dans des programmes

inédits et en les aidant à concevoir ou à se procurer les partitions, mais aussi le public, en lui présentant des œuvres inhabituelles. En 2020, le ministère de la Culture a également soutenu le projet de base de données en ligne gratuite, « **Demandez à Clara** ». Organisé par l'association Présence compositrices, qui est à l'initiative du festival Présences féminines, cette plateforme a pour objectif de diffuser les œuvres et les profils des compositrices au-delà du festival de la région toulousaine, et de préparer la constitution d'un centre de ressources national. Le site a été lancé le 21 juin, et à la fin 2020, il contient près de 9 000 œuvres de plus de 800 compositrices différentes.

En 2020-2021, le ministère de la Culture s'inspire des initiatives des Expertes et d'AWARE pour élaborer un **répertoire en ligne de professionnelles de la culture françaises** ou exerçant en France, afin de valoriser leur parcours et de faciliter leur visibilité.

Le premier volet de ce répertoire ministériel se concentrera sur les **femmes photographes**, sous l'impulsion du CNPAV et avec l'aide des structures et réseaux sous tutelle ou partenaires du ministère de la Culture qui sont reconnus dans le champ des arts visuels (réseau des FRAC, Jeu de Paume, CNAP, etc.). Grâce au soutien financier du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP (à hauteur de 24 000 €), le site Internet dédié constituera un lieu-ressource pour les écoles d'art, les lieux d'exposition, les festivals et pour toute autre structure désireuse de programmer, d'étudier, d'inviter, ou de célébrer des professionnelles de la photographie, mais freinée dans cet effort par le manque de connaissance des femmes existantes. Le projet sera accompagné par le nouvellement créé Atelier numérique du Ministère dans le cadre des chantiers de transformation numérique et de financement des services numériques innovants. La première version du répertoire est attendue pour l'été 2021. En parallèle, l'extension du projet à d'autres secteurs de la culture est également à l'étude, avec notamment les autres disciplines des arts visuels, et la filière musicale en partenariat avec le CNM.

## b. Consécration culturelle et artistique

En matière de consécration également, le chemin est encore long dans la plupart des secteurs. Alors que, chaque année, 20 % des films sortis en salle sont réalisés par des femmes, aucune d'entre elles n'a reçu de César du meilleur film ou de la meilleure réalisatrice depuis 2010. Leurs films sont toutefois sélectionnés, mais dans une proportion moindre que celle des films sortant en salle (10 %). Le Festival de Cannes constitue un autre exemple, international, de l'absence de réalisatrices primées : depuis 1970, un seul film réalisé par une femme y a obtenu la Palme d'or, et ce malgré la progression relative de la part de films réalisés par des femmes au sein de la sélection officielle du Festival (16% en 2020).

La Charte 5050x2020 pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma, d'audiovisuel et d'image animée, signée le 14 mai 2018 par le directeur général du Festival de Cannes, le délégué général de la Quinzaine des réalisateurs et le délégué général de la

Semaine de la critique est un signal fort d'une dynamique d'ores et déjà enclenchée. Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, 119 festivals y ont adhéré, dont la moitié à l'étranger.

La situation n'est pas davantage favorable dans les autres secteurs. 10% d'artistes femmes seulement ont été primées aux **Victoires de la musique** du meilleur album depuis 1985, en dépit de la croissance de la part de femmes interprètes parmi les plus grands succès musicaux. Malgré le nombre significatif de femmes dramaturges ou mettant en scène des pièces de théâtre, la part de femmes sélectionnées ou primées aux Molières reste très faible – elle est même en baisse : elle décroît, depuis vingt ans, pour le Molière du metteur ou de la metteuse en scène, et, pour le Molière de l'auteur ou de l'autrice, depuis sa création. Un tiers des œuvres exposées dans les festivals de photographies est réalisé par des femmes ; à Paris Photo en 2019, cette part ne représentait qu'un quart, même si les œuvres de femmes photographes constituaient plus de la moitié de la section sur la photographie émergente.

Le livre est l'un des rares secteurs où les femmes reçoivent des grands prix. Si les jurys de prix littéraires demeurent majoritairement masculins, la parité y progresse, et on compte 42% de lauréates des prix français prestigieux (Goncourt, Renaudot, Femina, Interallié, etc.) depuis 2010.

Pour rétablir l'équilibre, plusieurs prix soutenus par le ministère de la Culture récompensent spécifiquement les œuvres et parcours des femmes artistes afin de leur garantir visibilité et reconnaissance sur la scène culturelle. Parmi ceux-ci, le Prix Alice Guy récompense ainsi depuis 2018 la réalisatrice française de l'année ; le Prix Femmes architectes, actuellement en cours de réorganisation, a été lancé en 2013 par l'Association pour la recherche sur la ville et l'habitat (ARVHA) ; le Prix AWARE pour les artistes femmes récompense à la fois des parcours d'artistes femmes établies et des artistes françaises émergentes.

### c. Accès aux programmes d'aide et aux moyens de création

La circulaire du 8 juin 2016 relative aux **résidences** comporte un objectif de parité dans l'accueil et l'accompagnement des artistes en résidence dont le bilan doit être dressé par la DGCA, puis diffusé. Le respect de cette circulaire nécessite un examen strict et constant des processus de sélection des artistes et une veille attentive des démarches d'accueil. Cela est d'autant plus vrai lorsque des artistes du monde entier sont en compétition, puisque les femmes artistes font face à des obstacles spécifiques dans certains pays et régions, et leurs dossiers peuvent tendre à être présentés de façon moins académique.

Après la crise sanitaire, un plan de relance de l'économie de la culture a dégagé 2 milliards d'euros pour soutenir le patrimoine dans les territoires, favoriser la reprise du spectacle vivant et de la création, et consolider les grandes filières économiques culturelles. Le président de la République a annoncé en août 2020 qu'en ferait notamment partie un grand **programme de commande artistique publique** de 30 millions

d'euros, prévu comme impliquant particulièrement les jeunes créateurs et créatrices : le ministère de la Culture s'attachera à veiller à la parité dans l'attribution de ce fonds de soutien.

Le CNAP et AWARE ont lancé en mai 2020 un appel à projets à destination des artistes femmes pour des œuvres performatives sur le thème de « la vie bonne » dans la « vie mauvaise », en référence à Judith Butler – de la vie possible au sein et au sortir de la pandémie.

Depuis 2020, le concours La Maestra, organisé par la Philharmonie de Paris (EP sous tutelle du ministère de la Culture) et le Paris Mozart Orchestra, donne un coup de projecteur sur douze cheffes d'orchestre professionnelles de tous âges sélectionnées dans le monde entier. La dotation du concours comprend plusieurs prix, des engagements professionnels ainsi qu'un accompagnement de carrière.

La Philharmonie est également à l'initiative de la création, en décembre 2020, du **Fonds Kassia** « pour une juste place des femmes dans le monde de la musique », qui réunit des entreprises mécènes et des partenaires sensibles à la question de la parité. Le Fonds permettra à la Philharmonie d'encourager la création des compositrices (commandes d'œuvres) ; de revaloriser la place des femmes dans l'histoire de la musique (cycles de conférences) ; et de programmer des cheffes, des compositrices, des solistes.

### 3. ÉDUCATION À L'IMAGE

Le ministère de la Culture travaille en partenariat avec Arte et France Télévisions sur les thématiques égalité et diversité de la plateforme éducative de l'audiovisuel public, Lumni.

Sur cette plateforme, l'association Femmes et Cinéma, partenaire du ministère de la Culture, publie les courts-métrages réalisés par des lycéennes et lycéens dans le cadre du projet d'éducation aux images « Regards de femmes ». Ce projet est réalisé par l'association en partenariat avec la Quinzaine des réalisateurs, la fondation Sisley, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Des actions de sensibilisation intégrant la réflexion sur les stéréotypes et l'analyse des représentations des femmes sont développées dans différents dispositifs nationaux. Les actions « **École et cinéma** », « **Collège et cinéma** » et « **Lycéens et apprentis au cinéma** », pilotées par l'association Passeurs d'images, abordent à présent la thématique lors des formations du personnel enseignant, dans la sélection des films, et lors des débats proposés. La part des films réalisés par des femmes parmi ceux étudiés augmente sensiblement : cette année, deux fois plus de films de réalisatrices figurent dans ces catalogues par rapport à l'année précédente ; et les efforts sont redoublés pour que les catalogues soient composés, d'ici quatre ans, de 20 films supplémentaires du patrimoine cinématographique français, en plus des films proposés par les distributeurs et soumis au choix des commissions de sélection.

L'association Passeurs d'images a également pour mission d'éduquer à l'image les habitantes et habitants des quartiers politiques de la ville et des zones rurales ainsi que les jeunes de la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ). Elle s'engage, en partenariat avec le CNC, le Commissariat général à l'égalité du territoire (CGET) et le ministère de la Justice, à mettre en œuvre une politique de l'égalité dans les actions culturelles. En 2020, l'association a notamment lancé l'appel à projets « Genre(s) en images » qui vise à soutenir des actions expérimentales d'éducatrices aux images autour du genre.

En 2020, le ministère de la Culture s'est rapproché des associations de bibliothèques – l'Association des bibliothécaires de France (ABF), le Comité français international bibliothèques et documentation (Cfibd) et l'Association des directrices et directeurs des bibliothèques municipales et groupements intercommunaux des villes de France (ADBGV) – pour établir la possibilité de partenariats sur le sujet de l'égalité dans ces structures. Avec le Cfibd est ainsi prévue l'organisation commune, pour janvier 2022, d'une journée d'études et de partage de bonnes pratiques sur le sujet de l'inclusion.

Le ministère de la Culture s'engage également en 2020 aux côtés d'associations luttant pour l'égalité dans le domaine de l'accès au numérique et de la création numérique : Femmes@Numérique et Femmes & Sciences.

#### 4. LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Le ministère de la Culture souhaite contribuer fortement à la **lutte contre les stéréotypes**, au sein des productions artistiques et culturelles, de l'éducation artistique et culturelle et de l'enseignement artistique initial. Au sein de ce dernier, on observe déjà des inégalités qui influent ensuite sur les pratiques culturelles et les carrières. Ces efforts de déconstruction s'étendent aux médias et à la publicité, qui ont un impact important sur l'ensemble de nos concitoyens et concitoyennes.

L'Afdas, Pôle emploi et l'Opéra national de Paris ont organisé en 2019 une exposition physique et numérique intitulée « Fais pas genre ! Les métiers du spectacle et de l'audiovisuel n'ont pas de sexe », qui mettait à l'honneur 10 femmes et 10 hommes en minorité de genre dans leurs métiers, afin de déconstruire les stéréotypes attachés aux professions.

À l'été 2021, à Paris, aura lieu le Forum Génération Égalité, rassemblement mondial pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisé par ONU Femmes et co-présidé par la France et le Mexique. Il rassemblera une cinquantaine de cheffes et chefs d'État, responsables d'associations, dirigeantes et dirigeants d'entreprises, et représentantes et représentants des sociétés civiles ; et s'adressera également au grand public tout au long de l'année 2021 avec des productions culturelles prévues dans la France entière, abordant les différentes facettes de l'égalité entre femmes et hommes, organisées dans les institutions partenaires de la culture. À cette occasion sera signée, par les représentantes et représentants des gouvernements, entreprises et associations présentes, une

**charte en faveur de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes dans les industries culturelles et créatives** : les signataires s'engageront à recueillir des données objectives sur la représentation genrée ; à faire évoluer les représentations genrées et à agir contre les stéréotypes ; à favoriser la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision ; et à prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

### a. Dans les médias et l'audiovisuel

Le ministère de la Culture est associé depuis 2018 aux rencontres annuelles de la Conférence nationale des écoles de journalisme sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias. Dans le cadre du groupe de travail de la CEJ piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montanola, ont déjà émergé plusieurs mesures, outre l'élaboration d'une charte ainsi que mentionné plus haut : l'élaboration d'un livret commun à destination des étudiantes et étudiants, des personnels permanents et des vacataires ; la constitution d'un vivier d'intervenantes ; la mise en place d'actions mutualisées sur l'éducation aux médias : systématisation de cours de sensibilisation au genre dans toutes les écoles, formation des équipes pédagogiques et féminisation de celles-ci...

Le secteur de la presse dans son ensemble est également incité, comme l'a fait l'AFP, à prendre des initiatives en matière de présence des femmes dans les rédactions mais aussi de préconisations lexicales sur le traitement des sujets où elles apparaissent. Les recommandations formulées par la députée **Céline Calvez** à l'issue de sa mission fournissent un cadre d'action scientifique et opérationnel. À la suite de son rapport, le décret du 9 décembre 2020 indique que les **conventions-cadres** passées par l'État avec les principaux bénéficiaires des aides à la presse doivent prévoir des engagements des entreprises « en matière de respect de la parité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de presse ».

Les entreprises de presse se sensibilisent et s'engagent déjà sur le sujet. On peut citer par exemple *Mediapart* qui, à la suite du *New York Times*, a créé en son sein un poste de responsable éditorial aux questions de genre (ou *gender editor*) afin d'assurer un traitement éditorial et un fonctionnement interne inclusifs et de garantir que les sujets traités dans le journal n'oublient pas la moitié de la population.

Les **entreprises de l'audiovisuel public** s'engagent pour atteindre la parité. Selon les rapports du CSA, les chaînes publiques de l'audiovisuel sont celles sur lesquelles est la plus importante la progression de la part de femmes journalistes, de présentatrices et d'expertes invitées. France Télévisions et Radio France sont déjà détentrices du label Diversité, et France Télévisions détient également le label Égalité depuis 2018.

À partir de 2020, France Télévisions met en place des quotas de réalisatrices sur ses écrans, avant de les étendre aux autres métiers de la création.

Les femmes sont déjà présentes aux postes clefs de Radio France, et la structure s'engage à atteindre la parité d'ici 2022. En 2020, l'entreprise a diffusé près de 500 programmes sur les questions d'égalité, et la programmation musicale fait l'objet d'une

attention particulièrement portée sur la place des femmes (dans les orchestres, les concerts de rap...).

Très engagé en faveur de la représentation des femmes dans les médias, France Médias Monde compte les femmes présentes sur ses antennes tous les jours de l'année et se fixe, sur la base du volontariat, des objectifs de progression annuels. Le groupe propose également de nombreux programmes (plus de 500 en 2019 sur ses seules antennes en français) consacrés à la défense du statut et des droits des femmes. En 2018 et en 2019, France Médias Monde a obtenu la note de 99/100 à l'index de l'égalité femmes/hommes rendu obligatoire par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## b. Dans la publicité

Le ministère de la Culture mène son action dans le secteur des médias et de la publicité en lien avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et le ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances. Le 6 mars 2018, à l'initiative du CSA, a été signée une Charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexués dans la publicité entre l'Union des marques (anciennement Union des annonceurs), l'Association des agences conseil en communication (AACC), et l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP).

L'Union des marques (UDM) collabore au niveau international avec la plateforme Unstereotype Alliance initiée par l'ONU Femmes. L'UDM a lancé en janvier 2018 son programme de communication responsable, FAIRE, qui cherche notamment à emmener collectivement les marques dans la lutte contre la récurrence des stéréotypes dans les communications. Dans ce but, la communauté FAIRE a conçu des outils de diagnostic et de recommandations pour mieux identifier les stéréotypes récurrents et veiller à les écarter des campagnes futures. Ces outils sont désormais utilisés de façon globale dans la construction des campagnes de communication, par les signataires du programme mais aussi au-delà.

Dans le cadre du programme FAIRE, l'UDM a également lancé le **Challenge REPRESENTe**, qui a pour but de mettre en lumière les initiatives inspirantes en matière de communication ou de process internes visant à lutter contre les stéréotypes. Le jury, dont fait partie la haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations, a choisi durant sa 1<sup>ère</sup> édition en 2019 de récompenser la campagne « #PartageDesTâches » d'Ariel (Procter & Gamble) et d'attribuer un coup de cœur à la Française des Jeux pour sa campagne « Pour chaque femme, le sport est une chance ». En 2020, le prix du jury a été décerné à Mattel, pour sa campagne mondiale Barbie sur l'*empowerment* (empuissancement) des petites filles. Barbie a en effet lancé le projet *Dream Gap*, une initiative mondiale pluriannuelle visant à sensibiliser le public aux facteurs qui empêchent les filles d'atteindre leur plein potentiel. Le Challenge se tiendra à nouveau en janvier 2021.



## D. MESURES D'ÉGA-CONDITIONNALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

Dans un souci de cohérence et d'efficacité des politiques publiques, l'argent investi dans toutes les sphères d'action publique doit être également un moyen de l'égalité.

En 2019, le Ministère a été retenu comme expérimentateur<sup>3</sup> pour tester la mise en place d'un **budget intégrant l'égalité** dans les administrations publiques. Le terme de « budget intégrant l'égalité », ou « budgétisation sensible au genre » (*gender sensitive budgeting*) suppose l'application systématique d'outils et de procédures d'analyse des effets du genre, en tant qu'étape ordinaire du processus budgétaire. L'objectif est de comprendre en quoi la collecte et la distribution des crédits publics renforcent, ou diminuent, les inégalités entre les sexes ; et de proposer, au regard des résultats, des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'égalité réelle. À partir de 2021, à la suite de cette expérimentation, l'ensemble des ministères est invité à prendre en compte, dans la définition ou la revue des indicateurs de performance visant des publics, le besoin de disposer d'un sous-indicateur genré lorsque cela est pertinent.

Une réflexion est en cours pour s'inspirer de l'effort de mise en place d'une budgétisation sensible au genre à l'œuvre dans plusieurs collectivités territoriales, comme le département de la Seine-Saint-Denis, la ville de Brest ou la région Bretagne. La Seine-Saint-Denis a par exemple choisi en 2020 de préfigurer une démarche de budgétisation sensible au genre sur son approche du dispositif « Culture et art au collège ». Depuis 2009, ce dispositif propose d'associer un ou une artiste, ou un chercheur ou une chercheuse, à une classe de collège au cours d'une année scolaire, dans le cadre d'un parcours culturel et artistique pensé autour d'une thématique particulière. Une étude au prisme du genre de ce dispositif a permis de mettre en lumière des différences notables entre les femmes et les hommes artistes sélectionnés pour porter ces parcours, et d'apporter des correctifs au regard de ces éléments. La DRAC Bretagne a l'intention de mettre en place une budgétisation sensible au genre à partir de 2021.

Le Ministère et ses établissements mettent en œuvre l'éga-conditionnalité\* dans les politiques culturelles et les partenariats, c'est-à-dire que le versement des aides et accompagnements financiers est conditionné au respect par les structures d'engagements en matière de représentation des femmes dans les équipes et dans les contenus des projets.

Les projets proposés par le ministère de la Culture à la fin 2020 dans le cadre du 4<sup>ème</sup> **Programme d'investissements d'avenir (PIA)** intégreront des critères de jugement prenant en compte les engagements des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de représentation de la diversité dans les contenus.

---

3. Aux côtés du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, du ministère des Affaires sociales et du ministère de la Cohésion des territoires.

### a. Dans le spectacle vivant

Cet outil de pilotage et d'évaluation des politiques publiques a permis de formaliser une volonté exprimée dès la Feuille de route Égalité 2018-2022 concernant la proportion de femmes parmi les programmations culturelles. Un indicateur composite a été créé en 2019 afin de mesurer la **progression de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de la création artistique** : dans les structures labellisées, mais aussi dans les opérateurs sous la tutelle du programme (théâtres nationaux, Opéra national de Paris, Opéra-comique, Cité de la musique-Philharmonie de Paris, Orchestre de Paris, Ensemble intercontemporain, EPPGHV, Cité de la céramique). Cet indicateur permet de mesurer, selon les labels, les avancées à la fois en matière de soutien à la création et de diffusion/programmation. Son élaboration a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi avec les syndicats et les associations professionnelles.

Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la DGCA, les variables permettant de construire cet indicateur ont été réunies pour la première fois au début de l'année 2020. Ces données continueront par la suite à être collectées tous les ans mais la progression sera appréciée sur trois années, à l'horizon d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour les labels et d'un contrat d'objectifs et de performance pour les opérateurs sous tutelle – la capacité à progresser en matière de programmation paritaire étant variable d'une saison à une autre. Sur cette temporalité, **la progression demandée est la suivante** : +10 points pour les structures dans lesquelles les femmes représentent moins de 25% de la programmation au cours de la première saison comptabilisée, et +5 points pour les structures dans lesquelles elles représentent 25 à 40% de la programmation.

Toutefois, peu des structures interrogées ont répondu complètement aux questions concernant la parité. Malgré une prolongation de l'enquête tout au long de l'année 2020, le taux de réponses complètes est même trop faible, pour certains labels, pour permettre l'analyse statistique. Par conséquent, **cet objectif phare risque de ne pouvoir être atteint** dans la temporalité prévue, faute de la constitution d'une base statistique suffisante pour permettre l'analyse de la progression sur la période de trois ans susmentionnée.

La DGCA s'engage en outre à attribuer aux équipes féminines qui dirigent des structures des **aides financières portées à la moyenne des montants de soutien accordés**.

### b. Dans les arts visuels et numériques

Le CNC applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 un **bonus de 15%** appliqué au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes artistiques et techniques respectent la parité. 22% des films agréés ont bénéficié de ce bonus en 2019, et 34% en 2020. Le CNC prévoit de faire, à la fin 2021, avec l'aide de ses partenaires, l'étude de faisabilité

de l'extension de ce critère d'éga-conditionnalité aux **productions audiovisuelles** ainsi que dans le cadre du **fonds d'aide au jeu vidéo**.

### c. Dans la musique

La loi du 30 octobre 2019 ayant constitué le CNM a inscrit parmi ses missions celle « de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux professions musicales ». Le protocole mentionné page 15, qui rappelle les obligations légales en matière de lutte et de prévention contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes, doit être signé par les entreprises pour permettre le versement des aides du CNM.

Le CNM associe également à sa réflexion les industries privées et publiques des festivals et de la musique enregistrée sur les sujets de la mise en valeur du patrimoine musical, sur la sensibilisation des acteurs et actrices du secteur à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles ou discriminatoires, ainsi que sur les moyens de progresser vers la parité dans la programmation des festivals de musique. Le CNM poursuit en cela l'implication sur ces thématiques de la part de son prédécesseur le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV), qui surveillait le critère du genre au sein de ses programmes d'aide ainsi que la place des femmes sur les plateaux artistiques et dans les métiers techniques.

En 2020, la mission Diversité-Égalité s'est également rapprochée de l'Orchestre national de jazz (ONJ) pour accompagner ses efforts et actions de lutte contre les obstacles à la visibilité et à la représentation des femmes dans le secteur du jazz. Si, depuis sa création en 1986 sous l'impulsion du Ministère, seulement 6 des 180 musiciennes et musiciens des formations successives ont été des femmes, elles sont aujourd'hui 6 des 14 membres. Les programmes menés par l'ONJ et ses commandes d'écriture sont paritaires. L'ONJ mène par ailleurs des actions de transmission auprès de populations carcérales et de jeunes en difficulté.

### d. Dans les patrimoines et l'architecture

Dès février 2017, une note a été adressée par le directeur général des patrimoines et de l'architecture aux directeurs et directrices des affaires culturelles pour les enjoindre de veiller à la part des femmes dans les commissariats d'expositions et dans les choix de programmation des artistes exposés dans les **musées**. Cette note reste en vigueur et a produit des effets sur les nominations.

Dans le patrimoine en général, et dans l'architecture en particulier, les femmes se heurtent à un « plafond de béton » : dans cet univers masculin, moins d'un dixième des agences sont dirigées par des femmes, et elles doivent aussi faire face à des rémunérations plus faibles, à peu d'accès aux commandes même publiques... La mission

Diversité-Égalité pilote un groupe de travail sur l'égalité dans le secteur de l'architecture ainsi qu'un réseau scientifique et technique sur le sujet, afin de définir, avec le soutien de la DGPA, des leviers d'amélioration de la place des femmes dans le secteur. Des pistes de travail seront présentées à la ministre au début de l'année 2021.

#### e. Dans les médias

Parmi les préconisations du rapport de Céline Calvez sur la place des femmes dans les médias en temps de crise figure la mise en place d'un bonus temporaire de l'aide publique, adossé au plan de relance, pour inciter les entreprises de médias à poursuivre leurs engagements à travers des outils de comptage et de formation ou avec la labellisation « Égalité professionnelle » délivrée par l'Afnor. Inversement, un malus progressif est préconisé pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations légales, notamment en matière d'égalité salariale.

# — SYNTHÈSE DES MÉTHODES

La mise en œuvre de l'égalité est par nature un sujet transversal : tout sujet a à voir avec l'égalité. Si elle couvre donc une grande pluralité de réalités au sein de la société et du monde du travail, sa déclinaison dans des filières et des structures différentes suit cependant des démarches comparables, de sorte que les méthodes éprouvées dans une entreprise ou dans un secteur peuvent être reproduites ailleurs.

Il s'agit toujours de partir de **constats** aussi précis que possible, réalisés en interrogeant directement les premiers et premières intéressés. L'inspiration pour les actions ciblées de la mission Diversité-Égalité vient toujours des témoignages des réseaux et associations de professionnelles et professionnels.

Les ressentis sont à objectiver par des **études** ciblées, quantitatives et qualitatives. Ces diagnostics permettent de repérer les insuffisances en matière d'inclusion et de lutte contre les discriminations, et de cibler les problèmes prioritaires sur lesquels concentrer son action. Toutes les données qui peuvent l'être doivent être générées afin de repérer les inégalités et leur source, en termes de rémunération, de recrutement et de promotion, d'avancement de la carrière, d'accès aux moyens de création ou de production...

Les **engagements** visant à résoudre ces inégalités doivent impliquer les plus hauts niveaux hiérarchiques du secteur ou de la structure, être conçus avec l'aide des organisations de représentation, et être communiqués à l'ensemble des personnes intéressées.

La **formalisation** de la démarche – par le biais de la candidature à un label ou à une certification, ou de la signature d'une charte ou d'un protocole – atteste de son sérieux et de son suivi.

Des personnes référentes au sein du secteur ou de la structure doivent incarner la prise en compte de l'égalité afin de coordonner sa mise en place et de relayer les politiques et les questionnements. Elles doivent disposer du temps et de la légitimité nécessaires à ce travail spécifique.

Les personnes **référentes** sont l'un des relais des signalements des discriminations ou des violences. Des procédures de signalement claires et visibles, internes ou externes, doivent être accessibles à l'ensemble des personnes du secteur ou de la structure. La gestion de ces signalements doit à la fois demeurer transparente et garantir l'anonymat des victimes ou des témoins.

La **formation** et la **sensibilisation** sont les outils principaux de l'égalité. L'ensemble des personnes impliquées dans le secteur ou la structure, quels que soient leur statut ou leur niveau hiérarchique, doivent apprendre à reconnaître les comportements et les discours inacceptables, à réagir à leur apparition, et à désapprendre certains de leurs

propres réflexes. La formation délivrant les principes fondamentaux, assurée par un organisme expert, est à compléter par des actions régulières de sensibilisation à différents sujets plus précis et de rappel des dispositifs existants.

La **communication** sur la démarche est essentielle car elle est en elle-même un mécanisme de sensibilisation. Au-delà de la seule information, la prise en compte de l'égalité doit devenir une condition du travail ensemble, à la fois en interne et dans les relations avec les autres structures. Les cahiers des charges doivent comporter des critères de jugement portant sur la répartition genrée des équipes, l'égalité de chances et de traitement, la prévention et la lutte contre les violences et les discriminations, les efforts de formation et de sensibilisation, etc.

# — CONCLUSION

En 2020, l'ensemble de ces projets et actions a été adapté au contexte d'une crise sanitaire qui a néanmoins démontré la fragilité des avancées acquises en matière d'égalité. Tandis qu'était célébré le rôle des femmes dans les filières vitales, les lieux et espaces de pouvoir médiatique, économique et politique se montraient ostensiblement occupés par des hommes. L'augmentation des violences conjugales et intrafamiliales ainsi que les difficultés d'accès aux parcours sécurisés d'IVG ont également constitué des signaux d'alerte. Cette crise particulière, en même temps qu'elle a fragilisé les industries culturelles et créatives, a donc illustré la nécessité de maintenir une vigilance active sur les questions liées aux discriminations, du fait du sexe, du genre ou d'autres critères, pour éviter que la « grande cause du quinquennat » ne soit reléguée au second plan, derrière les priorités du moment.

La prise en compte de l'égalité et de la diversité est toujours essentielle et toujours urgente. Elle passe par le respect de la loi, par le partage et la diffusion de bonnes pratiques, par le dépassement des résistances et des inerties individuelles ou systémiques, et par l'actualisation constante des méthodes de travail.

Le ministère de la Culture poursuit ses efforts pour rendre ses pratiques internes plus égalitaires, et pour accompagner les évolutions des secteurs culturels et créatifs vers une représentation plus juste de la population française. Le chemin est encore long mais l'investissement renouvelé d'acteurs et d'actrices de toutes les disciplines est le signe, autant que le moyen, des progrès à venir.

# — ANNEXE 1

## REPÈRES JURIDIQUES

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté fixent les règles concernant la parité dans les commissions consultatives et d'attribution des aides. La seconde a imposé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, une proportion minimale de 40% de chaque genre dans la composition des commissions placées auprès des directions régionales des affaires culturelles ou des établissements publics pour se prononcer sur l'attribution de subventions ou d'aides financières, ainsi que la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres.

La circulaire du 8 juin 2016 relative au soutien d'artistes et d'équipes artistiques dans le cadre de résidence pose comme objectif la parité entre résidentes et résidents.

La loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine pose le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées de la création.

La circulaire du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fixé un cadre de concertation à mettre en place dans chaque région pour engager un travail de suivi et de progression quantifiée sur l'accès des femmes aux responsabilités et aux moyens de production, de création et de recherche dans les institutions labellisées.

La circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités d'application du dispositif de labellisation et au conventionnement durable dans les domaines du spectacle vivant et des arts plastiques rappelle la nécessité de promouvoir l'égalité, la parité, la diversité et la prise en compte des droits culturels.

Le décret d'application du 8 janvier 2019 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel introduit une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes sous la forme d'un « Index de l'égalité professionnelle » que les entreprises publiques ou privées doivent calculer et publier sur leur site internet. L'index est composé de 5 indicateurs : écarts dans les rémunérations, dans les promotions et dans les augmentations, part des femmes bénéficiant d'une augmentation au retour d'un congé de maternité, et place des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Les entreprises sont progressivement assujetties aux nouvelles obligations en fonction de leur effectif ; depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, celles-ci concernent toutes les entreprises de plus de 50 salariées ou salariés.

La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référentes et référents Égalité au sein de la fonction publique de l'État précise les modalités de déploiement de ces référentes et référents, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'État, l'articulation de l'action des référentes et référents avec celle des autres actrices et acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agentes et agents sur ce dispositif.



# — ANNEXE 2

## GLOSSAIRE

**ÉGALITÉ** : Désigne l'égalité entre femmes et hommes et, plus largement, la lutte contre les inégalités de genre. La parité est la facette statistique de l'égalité.

**DIVERSITÉ** : Versant positif de la lutte contre la discrimination, la ségrégation et la stigmatisation. Le terme peut désigner à la fois les populations minorisées et discriminées, et le principe ou le processus de leur inclusion.

**MATRIMOINE (CULTUREL)** : héritage (culturel) légué par les générations de femmes précédentes. Le terme existe depuis le Moyen-Âge mais a été supplanté, jusque récemment, par la notion de patrimoine.

**ÉGA-CONDITIONNALITÉ** : Terme proposé par le Haut Conseil à l'égalité en 2016 pour désigner le conditionnement des financements (publics) à l'égalité vérifiable entre les femmes et les hommes au sein de la structure financée, en termes de respect à la fois des obligations légales et d'engagements plus volontaristes.

# — ANNEXE 3

## LABELLISATION AFNOR DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

### *Les 12 établissements publics labellisés Égalité professionnelle et Diversité :*

- Cité de la musique – Philharmonie de Paris
- Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris
- École nationale supérieure d'architecture de Saint-Étienne
- École nationale supérieure d'arts de Paris-Cergy
- Établissement public du Palais de la Porte Dorée et musée de l'Histoire de l'immigration
- Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette
- Opéra national de Paris
- Réunions des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées
- Théâtre national de Chaillot
- Théâtre national de la Colline
- Théâtre national de l'Opéra-Comique
- Universcience

### *Les 5 établissements publics labellisés Diversité :*

- Centre des monuments nationaux
- École nationale supérieure d'architecture de Versailles
- Institut national du patrimoine
- Musée des civilisations de l'Europe et la Méditerranée
- Théâtre national de Strasbourg

### *Les 10 établissements publics ayant validé leur audit de mi-parcours en 2020 (label Diversité) :*

- Centre des monuments nationaux
- Cité de la Musique
- École d'architecture de Versailles
- Institut national du patrimoine
- Opéra-Comique
- Réunion des musées nationaux et du Grand Palais
- Théâtre national de Chaillot
- Théâtre national de l'Opéra de Paris
- Théâtre national de Strasbourg
- Universcience

# — ANNEXE 4

## DÉTAILS SUR LES CELLULES D'ÉCOUTE ET D'ALERTE

### CELLULE D'ÉCOUTE ET D'ALERTE ALLODISCRIM-ALLOSEXISM

**COMPÉTENCES :** Conseil et soutien juridique pour traiter des situations de discours et de comportements discriminatoires et de cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes, ainsi qu'un accompagnement psychologique (jusqu'à 5 séances de suivi)

**POPULATIONS COUVERTES :** Agentes et agents du ministère de la Culture (environ 29 000 personnes) et étudiantes et étudiants des 99 écoles sous tutelle unique ou partagée du ministère de la Culture (environ 37 000 personnes). Toutes ces populations peuvent signaler des cas de violences ou de discriminations en tant que victime ou témoin, ou demander des conseils juridiques sur ces questions.

**MODALITÉS DE CONTACT :** Le code d'accès du ministère de la Culture est 1959.

Par mail : [culture.allodiscrim@orange.fr](mailto:culture.allodiscrim@orange.fr) / [culture.allosexism@orange.fr](mailto:culture.allosexism@orange.fr)

Par internet : [www.allodiscrim.fr](http://www.allodiscrim.fr) / [www.allodiscrim.wethics.eu](http://www.allodiscrim.wethics.eu)

Par courrier : Allodiscrim, 51, rue Bonaparte, 75006 Paris

**FONCTIONNEMENT :** Les cellules Allodiscrim et Allosexism peuvent être contactées indistinctement, le tri s'opérant en fonction de la qualification des situations. Le premier contact consiste à prendre un rendez-vous téléphonique avec un ou une avocate (dans les 12h après l'inscription sur le site). Après un temps d'écoute et d'échange d'informations juridiques, la cellule identifie ce qui dans la situation présentée par la personne peut relever d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou de violences sexuelles ou sexistes. Dans ce cadre, la cellule peut l'accompagner dans ses recours au sein de l'établissement et auprès de ses tutelles. La personne est suivie tout au long de ses échanges et de ses démarches jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante ou à l'abandon de sa démarche. L'anonymat des échanges vis-à-vis de l'établissement et du Ministère est garanti. La redirection vers les psychologues de la cellule est également proposée : jusqu'à 5 séances peuvent être suivies.

**PRESTATAIRE :** Allodiscrim, cabinet d'avocat en gestion et en prévention des risques éthiques dans les organisations.

**COÛT ANNUEL POUR LE MINISTÈRE :** Environ 80 000 euros.

**DURÉE DES MARCHÉS :** 4 ans (2017-2021) pour le marché initial, Allodiscrim. Le marché a été complété par plusieurs avenants :

- Extension des compétences au traitement de cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes (Allosexism), en 2018 ;
- Extension à l'accompagnement psychologique des responsables de la prévention des

discriminations dans le cadre de leurs nouvelles missions de lutte et de prévention contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes, en 2019 ;

- Extension au traitement des cas de violences conjugales et intrafamiliales perçues dans l'environnement professionnel, en 2020.

#### SAISINES :

- 341 cas traités par Allodiscrim entre son ouverture début 2017 et le 31 décembre 2020. Avec près d'une centaine de saisines par an, la cellule reste très active.

- 49 cas traités par Allosexism entre son ouverture en août 2018 et le 31 décembre 2020. Le nombre de saisines augmente chaque année.

### CELLULE D'ÉCOUTE ET D'ALERTE FESAC-AUDIENS, DITE CELLULE « EMPRISE »

**CONTEXTE :** Dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité et contre les violences, élaboré par la Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et par les organisations de représentation des salariées et salariés de ces secteurs.

**COMPÉTENCES :** Soutien psychologique et orientation juridique pour traiter des violences et des harcèlements sexuels et sexistes. La cellule traite aussi de l'emprise, situations de domination et d'influence souvent préalables aux violences sexuelles et fréquentes dans les secteurs culturels et créatifs.

**POPULATIONS COUVERTES :** Salariées et salariés permanents et intermittents des entreprises de la FESAC (environ 300 000 personnes). Toutes ces populations peuvent signaler des cas de violences ou de discriminations en tant que victime ou témoin, ou demander des conseils juridiques ou psychologiques sur ces questions.

**MODALITÉS DE CONTACT :** La cellule est accessible à l'adresse [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org).

**FONCTIONNEMENT :** L'adresse permet d'organiser un rendez-vous téléphonique avec des psychologues cliniciens spécialistes. Les appelantes et appelants peuvent également être orientés vers une consultation juridique spécialisée. L'anonymat des échanges est garanti.

**GESTIONNAIRE :** Audiens, groupe de protection sociale à but non lucratif.

**COÛT POUR LE MINISTÈRE :** 250 000 € en 2020 au titre de sa première année de fonctionnement.

**SAISINES :** 76 appels ont été reçus en 2020 par la plateforme entre son lancement le 15 juin et le 31 décembre. Les psychologues ont réalisé 26 entretiens. La moitié des personnes appelantes ont souhaité être mises en relation avec la cellule juridique.

# — ANNEXE 5

## LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ MINISTÉRIEL POUR L'ÉGALITÉ DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION AU 14 JANVIER 2021

### PRÉSIDENTE

**Roselyne Bachelot-Narquin**, ministre de la Culture

### PERSONNES ÉLUES ET REPRÉSENTANTES DES COLLECTIVITÉS

**Annick Billon**, sénatrice, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Sénat

**Anne-Laure Exbrayat**, directrice du pôle de compétences Culture du Centre national de la fonction publique territoriale

**Jean-Philippe Lefèvre**, président de la Fédération nationale des collectivités territoriales pour la culture

**Marie-Pierre Rixain**, députée, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à l'Assemblée nationale

### INSTITUTIONS CULTURELLES

**Sylvain Amic**, directeur des musées de Rouen et de la Réunion des musées métropolitains

**Cécile Backès**, directrice de La Comédie de Béthune (CDN du Nord-Pas-de-Calais)

**Laurent Bayle**, directeur général de la Cité de la Musique – Philharmonie de Paris

**Dominique Boutonnat**, président du Centre national du cinéma et de l'image animée

**Laurence des Cars**, directrice du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie

**Mercedes Erra**, présidente du conseil d'administration du Palais de la Porte dorée

**Emma Lavigne**, directrice du Palais de Tokyo

**Sophie Lévy**, directrice du musée d'arts de Nantes

**Bruno Maquart**, président d'Universcience

**Clarisse Mazoyer**, présidente de l'Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture

**Caroline Sonrier**, directrice de l'Opéra de Lille

**Jean-Philippe Thiellay**, directeur du Centre national de la musique

### ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

**Axel Buendia**, directeur de l'École nationale du jeu et des médias interactifs numériques au Conservatoire national des arts et métiers

**David Cascaro**, directeur de la Haute école des arts du Rhin

**Olivier Chadoin**, maître de conférences en sociologie à l'École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux

**Pascale Colisson**, responsable pédagogique et en charge de la mission *Égalité des chances* à l'Institut pratique du journalisme Paris-Dauphine

**Nathalie Coste-Cerdan**, directrice générale de la Fémis

**Émilie Delorme**, directrice du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris  
**Camille Froidevaux-Metterie**, professeure de science politique et chargée de mission égalité et diversité à l'université de Reims Champagne-Ardenne  
**Jérémy Gispert et Téa Laurent**, binôme représentant des étudiantes et étudiants au comité administratif de l'Association nationale des écoles supérieures d'art  
**Claire Lasne-Darcueil**, directrice du Conservatoire national supérieur d'art dramatique  
**Dimitry Leroy**, président de l'Association nationale pour les étudiants danseurs et musiciens  
**Lise Le Bouille**, présidente de l'Union nationale des étudiants en architecture et paysage  
**Amina Sellali**, directrice de l'École nationale supérieure d'architecture de Marne-La-Vallée

#### MÉDIAS

**Carole Bienaimé-Besse**, membre du Conseil supérieur de l'audiovisuel, responsable du groupe Droits des femmes  
**Delphine Ernotte-Cunci**, présidente de France Télévisions  
**Bruno Patino**, président du directoire d'Arte France  
**Marie-Christine Saragosse**, présidente directrice générale de France Médias Monde  
**Sibyle Veil**, présidente de Radio France

#### PERSONNALITÉS QUALIFIÉES ET ORGANISMES PROFESSIONNELS

**Lauren Bastide**, porte-parole du collectif Prenons la une  
**Julie Bertuccelli**, présidente de la Société civile des auteurs multimédia  
**Julie Chalmette**, présidente du Syndicat des éditeurs de logiciels de loisirs, co-fondatrice de Women in Games  
**Odile Decq**, architecte, directrice de l'école Confluence Institute  
**Sophie Deschamps**, présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD)  
**Marie Docher**, photographe, fondatrice de La Part des femmes  
**Nicolas Dubourg**, président du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles  
**Pierre Dutilleul**, directeur général du Syndicat national de l'édition (SNE)  
**Laurence Equilbey**, cheffe d'orchestre  
**Valérie Flicoteaux-Melling**, vice-présidente de l'Ordre national des architectes  
**Anne Grumet**, présidente de la Fondation HF  
**Laurence Lascary**, productrice, présidente de De l'autre côté du périph'  
**Anne-Cécile Mailfert**, présidente de la Fondation des Femmes  
**Brigitte Metra**, architecte  
**Jean-Yves Mirski**, président de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma  
**Camille Morineau**, fondatrice de AWARE (Archives of Women Artists, Research and Exhibitions)

**Pascal Neveux**, président de la Fédération des professionnels de l'art contemporain (CIPAC)

**Marion Papillon**, présidente du Comité professionnel des galeries d'art

**Lucie Sorin**, élue au Syndicat français des artistes-interprètes

**Thierry Teboul**, directeur général de l'Assurance formation des activités du spectacle

**Hélène Vignal**, co-présidente de la Charte des auteurs et des illustrateurs jeunesse

#### HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Brigitte Grézy**, présidente

#### SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ

(ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances)

**Hélène Furnon-Petrescu**, cheffe du service

#### ADMINISTRATION DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

**Luc Allaire**, secrétaire général du ministère de la culture

**Ann-José Arlot**, cheffe du service de l'inspection générale des affaires culturelles

**Philippe Barbat**, directeur général des patrimoines et de l'architecture

**Isabelle Chardonner**, directrice régionale des affaires culturelles de Bretagne

**Noël Corbin**, délégué général à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle

**Caroline Gardette**, cheffe du service des ressources humaines

**Jean-Baptiste Gourdin**, directeur général des médias et des industries culturelles

**Laurent Roturier**, directeur régional des affaires culturelles d'Île-de-France

**Agnès Saal**, haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations

**Paul de Sinety**, délégué général à la langue française et aux langues de France

**Sylviane Tarsot-Gillery**, directrice générale de la création artistique

Les membres peuvent se faire représenter au Comité annuel par une personne de leur choix.

Agnès Saal, Haute fonctionnaire à l'égalité,  
à la diversité et à la prévention des discriminations

Mission Diversité-Égalité

- Paul Vautrin-Grévisse, chargé de mission
- Zoé Imbert, apprentie

Février 2021





