**La feuille de route égalité 2019/2022 du Ministère de la Culture… en résumé**

**OBJECTIF : faire progresser l’égalité dans les faits, avec une obligation de résultat.**

Elle est notamment inspirée et outillée par les [labels Égalité et Diversité AFNOR](http://www.culture.gouv.fr/Presse/Archives-Presse/Archives-Communiques-de-presse-2012-2018/Annee-2017/Le-ministere-de-la-Culture-obtient-la-double-labellisation-Egalite-et-Diversite), parmi les plus exigeants et contrôlés des labels sur le sujet, dont le Ministère est titulaire.

Elle concerne le **Ministère en interne,**y compris dans tous les services et structures qui lui sont rattachés, mais aussi les **écoles territoriales d’enseignement supérieur artistique et culturel**, les **structures labellisées du spectacle vivant et les musées territoriaux**. Elle est en cours d’approfondissement **avec les collectivités territoriales** dans le cadre du conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel.

—————————————————————————————————————–

**1ère PARTIE : LES GRANDES PRIORITÉS**

**PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L’ÉGALITÉ**

Cette feuille de route a pour objectif la **lutte contre les stéréotypes dans tous les médias, dans la publicité,**et auprès des plus jeunes, dans l’éducation artistique et culturelle ; ainsi que la **visibilité des femmes** dans les programmations.

**Avec les collectivités territoriales :**élaboration d’une **Charte d’engagement** pour une mobilisation sur la thématique de l’égalité entre les femmes et les hommes avec la [Fédération nationale des Collectivités territoriales pour la culture](http://www.fncc.fr/) (FNCC) et l’association [France Urbaine](http://franceurbaine.org/).

**En se formant et en partageant des outils :**

+ Développement de partenariats avec le [**CNFPT**](http://www.cnfpt.fr/) pour mettre en place de **modules de formation continue** pour les équipes pédagogiques et les directions des conservatoires.

+ Soutien à la création d’une **unité d’enseignement « Genre et travail » au**[**Centre National des Arts et Métiers**](http://www.cnam.fr/portail/conservatoire-national-des-arts-et-metiers-accueil-821166.kjsp)**(CNAM)**dès la rentrée 2019, à destination de tous les cursus.

+ **Repérage des bonnes pratiques**en direction des femmes isolées, élevant seules leurs enfants, vivant dans un quartier populaire lui permettant l’accès aux pratiques culturelles. Ces objectifs ont vocation à être inscrits dans les cahiers des charges des appels à projet des DRAC dans le champ de l’action culturelle et de l’éducation artistique.

**PARVENIR À L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

+ En 2022,**la moitié des postes de direction exécutive des établissements publics placés sous tutelle de l’État seront occupés par des femmes** (37 établissements sur 76).

+ La mise en œuvre de la feuille de route est ajoutée aux **objectifs annuels des directeurs et directrices des affaires culturelles**. C’est désormais l’un de leur 4 critères d’évaluation.

+ Résorption progressive des **inégalités salariales en interne** avec une enveloppe de 500 000 euros sur 5 ans.

+ **Étude sur le plafond de verre et les parcours féminins en administration centrale** qui vise à décrire et interpréter les processus conduisant à l’éviction des femmes des postes à forte responsabilité du Ministère de la Culture.

+ Mise en place par [*Les Filles de la photo*](http://www.lesfillesdelaphoto.com/) d’un **observatoire qui cherche à mesurer le taux d’audace au féminin dans le secteur de la photographie**.

+ Test d’un **budget intégrant l’égalité** sur les programmes *Création* et *Transmission des savoirs et démocratisation de la culture* au Ministère. Il s’agit d’une méthode d’analyse des dépenses et des recettes des budgets publics. Vous trouverez [ici](https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgetisation-sensible-au-genre-guide-pratique) un guide sur le sujet.

+ Poursuite de l’attention portée aux **matermittentes** ou aux **inégalités des droits à la retraite pour les intermittentes**. Poursuite de **l’aide à la garde d’enfant des artistes et techniciens intermittents** ([AGEDATI](https://www.audiens.org/solutions/intermittents-aide-a-la-garde-d-enfant.html)) prévue par le Fonds national pour l’emploi pérenne dans le spectacle ([FONPEPS](http://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Dispositifs-specifiques/Fonds-national-pour-l-emploi-perenne-dans-le-spectacle-FONPEPS)).

+ Ouverture d’un **chantier sur le congé maternité et ses conséquences** dans l’ensemble des professions de la culture et de la communication.

+ Poursuite de **l’atelier entrepreneuriat au féminin** dans le cadre du forum annuel [Entreprendre dans la culture](https://forumentreprendreculture.culture.gouv.fr/).

**LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

+ Mise à disposition du **vadémécum sur le harcèlement et les violences sexuelles** élaboré par le ministère de l’Enseignement supérieur, de la Recherche et de l’Innovation pour les services et opérateurs du Ministère (se rapprocher du Ministère pour l’obtenir, ou voir [celui-ci](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153-cid113981/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113981/vade-mecum-a-l-usage-des-etablissements-sur-le-harcelement-sexuel-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html))

+ Mise en place de **formations à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, qui complètent l’offre de formation ministérielle sur les discriminations et sur l’égalité femmes-hommes,**pour les agent·e·s du Ministère et de ses établissements, et pour les étudiant·e·s de ses écoles.

+ Campagnes d’affichage et de communication à destination de l’enseignement supérieur.

+ Attention portée à **la prévention et à la répression des actes de harcèlement commis au cours de manifestations culturelles**, notamment des festivals de musiques actuelles.

—————————————————————————————————————–

**2ème PARTIE : LES GRANDS AXES D’ACTION**

**LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES AUPRÈS DES PLUS JEUNES**

+ **Donner une plus large place aux femmes dans l’éducation artistique et culturelle**, avec l’appui du [réseau Canopé](https://www.reseau-canope.fr/) grâce à l’élaboration d’une grille de lecture pour la prévention des stéréotypes.

+ **Valorisation des éditeurs de manuels scolaires qui promeuvent la place des femmes dans les sciences et la culture**.

+ **Sensibilisation aux stéréotypes et aux représentations des femmes développés dans les dispositifs nationaux**, notamment « Écoles et cinéma », « Collèges et cinéma » et « Lycéens et apprentis au cinéma » pilotés par [Passeurs d’Images](http://www.passeursdimages.fr/2018-wp/).

+ Réflexion avec le [Syndicat National de l’Edition](https://www.sne.fr/) sur les **stéréotypes présents dans la littérature pour la jeunesse**. La [**Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse**](http://la-charte.fr/) travaille sur la question de l’égalité et va organiser des assises début 2020 avec le soutien du Ministère.

+ Mise en place d’un **plan de sensibilisation avec l’association**[***Lire et faire lire***](https://www.lireetfairelire.org/) à destination des bénévoles en vue de fournir des clés de lecture inclusive aux enfants rencontrés par l’association.

+ Formation et mobilisation des jeunes qui effectuent un **service civique** dans le secteur culturel.

+ Action déterminée sur la **réduction des stéréotypes dans la formation artistique de jeunes enfants**, dont on constate que les inégalités dans l’accès aux pratiques amateurs et aux métiers de la culture sont construites dès l’enfance.

+ Mise en place d’un [**programme de mentorat dans les musiques actuelles**](https://mailchi.mp/f7a48b9faca5/wah-participez-ltat-des-lieux-des-ressources-pour-lgalit-femmes-hommes-dans-les-musiques) mise en œuvre par la FEDELIMA, adossé à des ressources.

+ Soutien à l’étude menée par la FENEIJMA, Jazzé Croisé et Grands formats visant à établir un **état des lieux de l’égalité femmes-hommes dans tous les publics du jazz**.

+ **Remontée des données des conservatoires** afin de connaitre la répartition filles/garçons des effectifs en formation, la répartition femmes/hommes des enseignant.es et des directions.

+ Les **référentiels des diplômes menant à l’enseignement en conservatoire ou à la direction de ces établissements** doivent être modifiés pour intégrer l’égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans les œuvres étudiées. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles seront également traitées dans ce cadre.

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

**VISIBILITÉ DES FEMMES DANS LE PATRIMOINE ET DANS L’HISTOIRE**

+ Poursuite des travaux des [Archives Nationales](http://www.archives-nationales.culture.gouv.fr/fr_FR/web/guest/home) en faveur de la **mémoire des femmes,** qui doit être mieux connue et valorisée.

+ Conformément à une note adressée par le directeur général des patrimoines en février 2017, **les DRAC doivent veiller à la part des femmes dans les commissariats d’expositions et dans les choix de programmation des artistes exposé·e·s**.

+ Le Ministère assurera une **veille des initiatives des établissements patrimoniaux, nationaux et territoriaux, sur la question de l’égalité** et les accompagnera si besoin. Le travail engagé à ce titre par la Réunion des Musées de la métropole de Rouen Normandie est de nature à inspirer d’autres institutions.

+ Un panel de musées volontaires proposera au public des **parcours à lecture genrée**. Un ensemble de ressources sur le sujet est à lire [ici](https://journals.openedition.org/culturemusees/1160).

+ Des modules de **formation sur la thématique de l’égalité et de la diversité seront mis en place dans les écoles des métiers du Patrimoine**, pour les étudiant·e·s et les enseignant·e·s.

+ **L’acquisition d’œuvres de femmes dans les collections publiques sera particulièrement soutenue**.

+ Les **femmes du patrimoine seront particulièrement visibilisées** grâce à internet. La [**plateforme ouverte du patrimoine**](https://beta.gouv.fr/startups/pop.html) (POP), qui regroupe les diverses bases de données patrimoniales comportera une rubrique « Matrimoine » où seront référencées les œuvres réalisées par des femmes, tant dans les collections que dans l’espace public. A terme, les contributions seront ouvertes au grand public.

+ Réflexion spécifique sur la **place des femmes en architecture**. Une ressource [ici](https://www.violainecherrier.com/en-architecture-les-femmes-manquent-a-la-pelle/).

+ **Les DRAC sont invitées à se rapprocher des associations et des chercheurs et chercheuses qui œuvrent à la valorisation des parcours de femmes.** Il en sera de même pour les propositions qu’elles seront amenées à formuler quant à la labellisation de nouvelles Maisons des Illustres.

**FAIRE PROGRESSER LA PART DES FEMMES DANS LES PROGRAMMATIONS DES INSTITUTIONS DE CRÉATION ARTISTIQUES**

**OBJECTIF : tout mettre en œuvre sur la période 2019-2022 pour faire évoluer radicalement les pratiques.**

+ Le Ministère sera particulièrement attentif sur la période aux **nominations à la tête des établissements publics de création**.

+ Il assurera un suivi précis de la place des femmes dans les programmations et dans les équipes, grâce à des **indicateurs figurant aux contrats d’objectifs et de performance**.

+ Objectif national de **progression vers la parité dans les structures labellisées du spectacle vivant :**de 10% par an de femmes dans la programmation des structures où elles représentent moins de 25 % en 2018 (ou pendant la saison 2018-2019), et de 5% par an pour les catégories de labels lorsqu’elles sont entre 25 et 40%.

+ **Les mêmes objectifs de progression seront appliqués : aux opérateurs sous tutelle ; aux festivals subventionnés.**

+ Le dispositif de comptage a été élaboré par la [DGCA](http://www.culture.gouv.fr/Nous-connaitre/Organisation/La-direction-generale-de-la-creation-artistique) (Direction Générale de la Création Artistique) et **les DRAC utiliseront les outils de contractualisation pour sa mise en œuvre.**

+ Le dispositif sera **opérationnel fin 2019**, avec une prise en compte des programmations N-1 et N-2. Les résultats seront soumis au principe d’**[éga-conditionnalité](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hcefh/article/activer-l-ega-conditionnalite-ou)**.

+ La DGCA s’engage à **attribuer aux équipes féminines qui dirigent des structures des aides financières portées à la moyenne des montants alloués**.

+ Des actions de formation et d’accompagnement seront mises en place pour **faciliter le primo-accès des femmes aux postes à responsabilité** et sécuriser leurs parcours.

+ La DGCA va dresser un bilan de la **parité dans l’accueil et l’accompagnement des artistes en résidence** imposé par la circulaire du 8 juin 2016.

+ Depuis le 1er janvier 2018, il est obligatoire d’avoir une proportion minimale de **40% de chaque genre dans les commissions des DRAC ou des établissements publics pour se prononcer sur l’attribution de subventions, d’aides financière, d’acquisition ou de commande d’œuvres**.

+ **Une sensibilisation sur les discriminations** est proposée aux membres de ces commissions, notamment le CNC, le CNL ou le CNV.

**MOBILISER LES ÉTABLISSEMENTS DE L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ARTISTIQUE ET CULTUREL**

+ **Les jurys de recrutement et de sortie doivent être paritaires** et présidés alternativement par un homme et par une femme.

+ L’ensemble des écoles sont mobilisées sur la rédaction et la mise en œuvre de leurs **chartes éthiques**, d’après un tronc commun proposé par le Ministère depuis novembre 2017. En octobre 2019, 41 écoles sur 99 sont dotées d’une charte.

+ **Les grands axes des chartes :**

* Transmission d’une culture de l’égalité
* Parité dans les équipes et les commissions pédagogiques
* Élargissement des « modèles » donnés aux étudiant.es
* Fournir une information diversifiée sur les métiers afin d’ouvrir le champ des possibles
* Développement de la présence d’œuvres d’autrices dans les corpus d’enseignement et le répertoire travaillé
* Développement des données genrées afin de garantir l’équité et la transparence dans les processus de sélection
* Mise en place de modules de formation sur l’égalité
* Prévention de toute forme de violence et encouragement à sortir du silence
* Sensibilisation spécifique des jeunes femmes à la gestion de leur carrière par une connaissance de leurs droits
* Systématisation des réseaux professionnels dès la scolarité
* Chaque école est incitée par le Ministère à préparer sa candidature au double label Égalité-Diversité AFNOR et accompagnée en ce sens.

**LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DANS LES MÉDIAS ET LA PUBLICITÉ**

+ Signature le 6 mars 2018, à l’initiative du CSA, d’une [**charte contre les stéréotypes sexistes dans la publicité**](https://www.csa.fr/Informer/Toutes-les-actualites/Actualites/Retrouvez-la-charte-contre-les-stereotypes-sexistes-dans-les-publicites) avec l’Union des Annonceurs.

+ **Actions de sensibilisations dans les écoles de journalisme**.

+ Le secteur de la presse est incité à prendre des initiatives en matière de présence des femmes dans les rédactions mais aussi à de **préconisations lexicales sur le traitement des sujets où elles apparaissent**.

+ Étude conjointe menée par le CNC et le CSA sur [**la place des femmes dans les vidéo YouTube françaises les plus regardées**](https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Thema-Toutes-les-etudes-realisees-ou-co-realisees-par-le-CSA-sur-des-themes-specifiques/Les-etudes-du-CSA/Representation-des-femmes-dans-les-videos-les-plus-vues-sur-YouTube): le secteur des vidéo-musiques est à lui seul vecteur d’un grand nombre de stéréotypes et d’images dégradantes. à Lancement d’un nouveau chantier avec les industries musicales.

**AMÉLIORER LA PLACE DES FEMMES DANS LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE ET AUDIOVISUELLES**

+ Poursuite et amplification du**travail de production de données genrées par le CNC**.

+ Accroitre la **visibilité de la problématique des inégalités entre les femmes et les hommes** en valorisant les réalisatrices, les actrices et les techniciennes du cinéma.

+ **6 mesures issues des Assises de l’Égalité dans le cinéma** (dont le spectacle vivant pourrait s’inspirer, NDLR) :

* Genrer systématiquement les données statistiques relatives aux équipes techniques et à la masse salariale dans les dossiers d’agrément
* Expérimenter un bonus de 15% au soutien financier pour les films dont les principaux postes respectent la parité
* [Charte de bonnes pratiques pour les entreprises du cinéma](https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-sengage-pour-la-parite-legalite-et-la-diversite-femmeshommes-dans-le-cinema-francais_865514)
* Intégrer des mesures d’égalité femmes-hommes dans les conventions liant les collectivités territoriales au CNC
* Préserver et valoriser le patrimoine cinématographique produit par des femmes
* Accroitre le nombre de films réalisés par des femmes dans les programmes à destination des scolaires et outiller les enseignant.es.

+ **Lancement de 3 chantiers :**

* Étendre ces mesures à la distribution et à l’exploitation des films
* Étendre ces mesures à la production audiovisuelle
* Prise en compte de la diversité dans toutes ses dimensions (commissions, castings, résidences…)

+ Soutien du Ministère à la charte de l’association [Pour les femmes dans les médias](http://pfdmedia.fr/) pour lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel, signée par 18 grandes entreprises de l’audiovisuel français. Cette charte est appelée à évoluer pour intégrer toutes les dimensions de l’égalité femmes – hommes.

+ Groupe de travail sur la parité dans le jeu vidéo

+ Soutien aux [Internettes](https://www.lesinternettes.com/), qui valorise et encourage les créatrices de vidéos sur internet.