

## Plateforme de revendications du Mouvement HF

### DÉMOCRATISONS LA CULTURE PAR **L'ÉGALITÉ**

*Tout pays démocratique garantit l'égalité des droits entre ses citoyen-ne-s, un titre partagé en France par les hommes ET par les femmes.*

*Or, au pays des Droits de l'Homme et des Lumières, on oublie trop souvent que l'Homme est aussi une Femme et que la domination masculine est encore bien tenace...*

*... jusque dans le domaine des arts et de la culture, qu'on pourrait croire enclin pourtant à interroger la société et à en dénoncer les injustices.*

*Les **inégalités invraisemblables** qui perdurent dans ces secteurs hautement symboliques soulèvent aujourd'hui **un vrai problème de démocratie** : quelles représentations les arts et la culture offrent-ils à notre société ? Respectent-ils les principes de partage et de libre accès voulus par le dispositif public ? Comment les œuvres qui y sont produites peuvent-elles parler du monde, si les femmes, qui constituent plus de la moitié de la population française, n'y prennent qu'une part aussi minime ?*

*Le mouvement HF est convaincu que les inégalités entre femmes et hommes dans le domaine des arts et de la culture sont le symptôme d'un dysfonctionnement profond éloignant nos pratiques de la réalité et des aspirations de notre pays.*

*En luttant contre les discriminations en matière de représentation femmes-hommes et en général contre toutes formes de discriminations liées au sexe, aux origines et aux parcours des artistes et des professionnel-le-s, HF prétend contribuer à ce que le secteur artistique et culturel soit l'expression d'une société en mouvement, soucieuse d'égalité et de démocratie.*

**Le mouvement HF demande l'application des lois sur l'égalité professionnelle dans nos secteurs.** Le cadre légal existe déjà, tant en France qu'au sein de l'Union Européenne :

**1946** / le préambule de la Constitution de 1946 énonce : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.* » De nombreux textes de loi ont suivi (1972, 1983, 2001, 2002...), sans que ce principe soit pour autant devenu réalité.

**2006** / la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

**2008** / la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifie l'article 1er de la constitution qui stipule désormais : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

**2009** / le Parlement européen adopte le 10 mars 2009 une résolution sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle. Les 27 États membres de l'UE ont voté à l'unanimité une résolution incitant chaque État à mettre en place des mesures et / ou à faire appliquer les textes existants sur l'égalité femmes-hommes, afin de permettre à un plus grand nombre de femmes artistes d'exercer leur art et d'accéder aux responsabilités.

**2012** / la loi Sauvadet du 12 Mars 2012, relative à l'accès à l'emploi et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, fixe à 40% la proportion minimale de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, à l'horizon 2018 ; ainsi que dans tous les conseils d'administrations des établissements publics administratifs. Le même équilibre est imposé dans tous les jurys de recrutement, les comités de sélection et les instances de dialogue social. Les décrets d'application sont en cours d'élaboration.

**2014 / Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit :**

Le 4 août, par un hasard de calendrier, plus de deux siècles après l'abolition des privilèges par la Constituante, la première loi transversale pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été adoptée. Pour la première fois, la culture apparaît comme une préoccupation à part entière dans une loi générale. HF a été auditionnée à deux reprises par l'Assemblée pour travailler sur cinq articles de ce projet de loi.<sup>1</sup>

Hélas, au terme d'une année de navettes entre les deux assemblées, le texte manque encore d'outils concrets et d'objectifs précis. Ainsi l'article 1er *alinéa* 9 prévoit : « *des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique ainsi qu'à leur diffusion.* »

Par ailleurs, la loi pose le principe de l'égalité professionnelle et salariale (article 2 E) : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelle, déroulement des carrières, conditions de travail et d'emploi, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, mixité des emplois.

**2016 / Loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine**, pour laquelle le Mouvement HF a contribué, par des propositions d'amendements et des auditions auprès des Parlementaires, à renforcer l'inscription d'objectifs concourant à l'égalité femmes-hommes.

**2017 / Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté**

Une disposition : « Article 205 : Pour les nominations intervenant à compter du 1er janvier 2018, une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe s'applique à la désignation des membres des commissions ou instances qui, au sein des établissements publics placés sous la tutelle du ministre chargé de la culture ou placés auprès de ses services déconcentrés, sont consultés sur l'attribution de subventions ou d'aides financières, sur la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres, sur l'attribution d'agrèments, ou lors de sélections en vue de compétitions internationales. Lorsque la commission ou l'instance est composée au plus de huit membres, l'écart entre le nombre de membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

Toute nomination intervenue en violation du présent article et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition de la commission ou de l'instance est nulle. Cette nullité est constatée par le président de la commission ou de l'instance à l'ouverture de ses travaux.

Un décret fixe la liste des commissions ou instances mentionnées au premier alinéa. »

Mais tout le problème réside dans l'écart entre les principes affirmés et la réalité des résultats.  
HF considère que le cadre légal doit donc être assorti :

- d'objectifs de parité effective
- d'objectifs inscrits dans le temps
- de moyens coercitifs et contraignants assortis de missions de contrôle et de sanctions financières pour les établissements ne respectant pas la parité *dans la répartition des moyens et des postes de responsabilité.*

**HF a élaboré un ensemble de propositions concrètes pour aller plus loin et pour placer l'égalité femmes-hommes au cœur des politiques culturelles.**

## **I - Rendre visibles les inégalités : la nécessité d'une veille sexuée systématique, exhaustive et pérenne**

---

**1- Pérennisation de l'Observatoire de l'Égalité, extension** de sa mission à tous les domaines des arts et de la culture et renforcer sa visibilité sur le site du Ministère de la Culture.

**Généralisation de la veille sexuée** auprès de toutes les structures qui distribuent et reçoivent l'argent public, à l'échelle des services déconcentrés de l'Etat (les DRAC) ou des collectivités territoriales. **Publication** des statistiques sexuées. (*proposition n°1*)

*HF souhaite la réintégration de l'article 22 quinquies qui figurait dans le projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et sanctuarisait un Observatoire de l'égalité instauré par décret.* <sup>2</sup>

**2 - Production, publication et large diffusion de rapports et études** sur les trajectoires professionnelles dans tous les domaines des arts et de la culture, de l'entrée en formation à la confirmation au cours de la carrière. (*proposition n°2*)

**3 - Tenue d'Assises Nationales pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture** : pour travailler ces questions en profondeur au niveau national et européen, en mobilisant de façon transversale tous les acteurs-trices du secteur. (*proposition n°3*)

*A noter : HF a déjà contribué à des initiatives similaires et modélisables qui doivent être poursuivies et étendues par les institutions publiques. Pour exemples :*

→ HF Normandie a réalisé une étude intitulée « *Répartition entre les femmes et les hommes dans les programmations de spectacle vivant en Haute-Normandie* », dirigée par Rozenn Bartra & Sonia Leplat et réalisée par Raphaël Allain & Julia Duchemin, décembre 2012.

Lien : <http://www.hf-normandie.fr/>

→ HF Ile-de-France a commandé et piloté en 2015 l'étude intitulée « *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique* », réalisée par Raphaëlle DOYON. Pour interroger au-delà des idées reçues les mécanismes d'évaporation et l'effet de plafond de verre dans les carrières féminines, l'association a commandé une enquête sur les parcours de 27 comédien-ne-s et metteuses et metteurs en scène issu-e-s de l'ESAD, le CNSAD et le Master Professionnel « Dramaturgie et mise en scène » de l'Université Paris Ouest Nanterre.

Lien : <http://www.hf-idf.org/les-trajectoires-professionnelles-des-artistes-femmes-en-art-dramatique-par-raphelle-doyon-chargee-detude/>

→ HF Bretagne a dirigé en 2015 deux rapports :

« *Quelle place pour les femmes dans les arts plastiques en Bretagne ?* », réalisée par Zoé Haller.

Lien : [https://issuu.com/hfbretagne/docs/\\_\\_tude\\_arts\\_plastiques\\_hf/3?e=0](https://issuu.com/hfbretagne/docs/__tude_arts_plastiques_hf/3?e=0)

et « *La place des femmes dans le spectacle vivant en Bretagne ?* », réalisée par Marion Indo. Cette étude porte sur la présence des femmes dans les programmations et les organigrammes de 77 structures de diffusion bretonnes sur la saison 2014-2015.

Lien : [https://issuu.com/hfbretagne/docs/etude\\_spectacle\\_vivant\\_hf/1?e=0](https://issuu.com/hfbretagne/docs/etude_spectacle_vivant_hf/1?e=0)

→ La SACD en partenariat avec HF, le Laboratoire de l'Egalité et Deuxième Regard, a publié de 2012 à 2015, un état des lieux intitulé « *Où sont les femmes ?* » mesurant la présence des artistes femmes au regard d'un échantillon représentatif des établissements labellisés dans le spectacle vivant et largement diffusé sous forme de brochure.

Lien : <http://www.ousontlesfemmes.org/>

La quatrième édition de la brochure est disponible ici :

<http://www.sacd.fr/4eme-edition-de-la-brochure-Ou-sont-les-femmes-pour-plus-d-egalite-dans-la-culture-la-SACD-propose-d-agir.4411.0.html>

## II - Agir sur les stéréotypes et mesures de portée symbolique

---

**1- Féminiser systématiquement les intitulés ou noms de métier et utiliser une rédaction épiciène.** Cette évolution des codes typographiques permettra une visibilité des femmes en réponse à leur « disparition » grammaticale et syntaxique au profit d'un neutre masculin. (*proposition n°4*)

**2- Valoriser le matrimoine :** Notre mémoire culturelle est construite sur un socle de biens artistiques à 95% masculin. Les créatrices de chaque époque sont effacées et oubliées par la génération suivante, de sorte que chaque nouvelle génération se pense comme pionnière. Construire un matrimoine consiste à valoriser les créatrices du passé et à faire émerger l'« héritage des mères ». Réunir le Patrimoine et le Matrimoine favorisera la constitution d'un Héritage culturel mixte et égalitaire et offrira des modèles d'identification équilibrés. (*proposition n°5*)

**3- Introduire massivement les œuvres de femmes dans les programmes de l'Education Nationale et dans les répertoires des formations artistiques.** Communiquer sur la notion de matrimoine et sensibiliser les professionnel-le-s dans les arts et la culture pour rendre visibles les artistes femmes dans les répertoires et la création contemporaine. (*proposition n°6*)

*Des mesures d'incitation peuvent être imaginées : pour le théâtre, en sensibilisant les enseignant-e-s d'art dramatique au répertoire féminin classique et contemporain. Pour la musique, on peut exiger la présence d'œuvres de compositrices dans les répertoires imposés lors des examens de fin d'études dans les écoles de musique. Une période de découverte instrumentale pour les enfants avant le choix définitif de l'instrument peut tempérer la répartition sexuée des pratiques musicales. On peut également initier une meilleure connaissance des musiciennes et des œuvres des compositrices dans l'enseignement de la musique au sein des établissements scolaires. Il serait souhaitable d'instaurer une évaluation de cette répartition par les Départements dans le cadre des Schémas des Enseignements Artistiques. Le Mouvement HF se propose comme partenaire ressources pour apporter conseils et expertises sur ces formations à proposer et sur le répertoire.*

**4- Sensibiliser impérativement à l'égalité femmes-hommes au sein des écoles et formations universitaires d'enseignement artistique.** (*proposition n°7*)

Exemple : depuis 2011 le programme obligatoire du tronc commun de l'IEP de Sciences Po Paris prévoit un « Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre » (Projet Presage).

*HF souhaite que soit imposée, dans les contrats d'objectifs des écoles supérieures d'enseignement artistique financées par les fonds publics, une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que le prévoyait l'article 18 B figurant dans le projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui imposait que la question des inégalités soit inscrite dans les formations des écoles supérieures d'art.<sup>3</sup>*

**5- Rendre visibles les femmes dans l'espace public et médiatique :**

- exiger la **parité dans les nouvelles dénominations de rue et d'établissements publics** symboliques de la République ; (*proposition n°8*)

- faire entrer **des femmes au Panthéon** ; (*proposition n°9*)

*A noter : tout en saluant l'entrée récente au Panthéon des deux résistantes Germaine Tillion et Geneviève De Gaulle-Anthonioz, HF souhaite y voir entrer des créatrices afin que le génie artistique ne soit pas l'exclusive des Grands Hommes.*

- poursuivre, mettre en œuvre et **étendre à tous les secteurs** les objectifs de l'article 16 de la loi du 4 août 2014 qui porte sur la **lutte contre les stéréotypes de genre** dans le domaine de la communication audiovisuelle.<sup>4</sup> (*proposition n°10*)

### III - Garantir l'égalité femmes-hommes par des actions et des obligations de résultats

---

L'enjeu aujourd'hui est de passer du vœu pieu à l'obligation de résultats. Seule une politique volontariste pourra réduire drastiquement le déséquilibre entre femmes et hommes à tous les niveaux, comme le prévoit le cadre juridique.

**Le Mouvement HF insiste donc pour :**

**1- Inscrire dans la loi et dans les cahiers des charges des objectifs de parité effective :**

- **Des objectifs d'égalité femmes-hommes doivent figurer dans les textes-cadres, lettres de mission et cahiers des charges** des institutions qui dépendent du Ministère de la Culture et de la Communication et de l'Education Nationale. (*proposition n°11*)

*A noter : HF a obtenu la nomination de référent-e-s égalité femmes-hommes au sein du Ministère de la Culture et de la Communication et des DRAC, toutefois nous soulignons le manque de ligne de conduite identifiée de ces dernières.*

- **Pour les appels à candidatures et les nominations aux postes de responsabilité** : Le réflexe encore prégnant de cooptation, des critères d'éligibilité discriminants et des modalités de renouvellement des mandats limitent l'accès des femmes aux postes de direction. Le processus de recrutement fait appel à une évaluation qui s'avère *de facto* discriminant pour les femmes, du fait notamment de leur moindre visibilité dans les espaces de la consécration artistique.

*Pour exemple : lors du recrutement récent d'un-e directeur-trice au CCN de Roubaix, la short-list était entièrement masculine. L'une des raisons avancées était le critère de la capacité d'autofinancement des chorégraphes retenus. Les femmes sont ici disqualifiées du fait que leurs compagnies ont une diffusion moins importante.*

HF préconise la prolongation systématique de l'appel à candidatures à défaut d'un nombre de candidatures féminines suffisamment représentatif de la proportion de femmes compétentes.

*Pour exemple : lors du recrutement du poste de direction de l'Office de Diffusion et d'Information Artistique de Normandie en 2013, il n'y avait qu'une seule candidature de femme, l'appel à candidatures a donc été prolongé pour encourager davantage de candidatures féminines et une short-list paritaire a pu ainsi être constituée.*

**HF insiste pour :**

- que la circulaire de 2010 concernant les directions de CDN, CDR et CCN soit modifiée en ce sens : limitation du nombre de mandats (pas plus de 3 mandats) et un délai de carence (3 ans) après 2 mandats successifs ; (*proposition n°12*)

- que l'exigence de parité dans les short-list (listes restreintes) et dans les nominations soit pérennisée ; (*proposition n°13*)

- introduire une obligation de résultats en matière de nominations aux postes de direction ; (*proposition n°14*)

- **Imposer la parité dans toutes les instances de décision et de sélection de la culture** : jurys, commissions, conseils d'administration, Inspecteurs Généraux, conseillers DRAC... et veiller à ce que la présidence de ces mêmes jurys, conseils et commissions soit attribuée autant à des hommes qu'à des femmes, selon un principe de rotation. (*proposition n°15*)

HF souhaite la réintégration de l'article 22 ter A qui figurait dans le projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et qui prévoyait la parité dans la proportion de femmes dans les conseils d'administrations et les instances de direction des EPCC.<sup>5</sup>

- que soit mis en place l'anonymat des candidatures dès que cela est possible (par exemple, anonymat des textes à l'aide à la création du Centre National du Théâtre) car il est reconnu que celui-ci est favorable aux femmes, comme aux minorités. (*proposition 15 A*)

## **2- Rendre ces objectifs mesurables et pérennes et favoriser leur évaluation**

A cet égard, il nous paraît fondamental d'introduire la notion de temporalité dans la réalisation des objectifs, comme c'est le cas dans la loi Sauvadet par exemple. Sans objectifs clairs inscrits dans le temps, la réalité de la parité reste un horizon lointain et inatteignable. (*proposition n°16*)

*Pour exemple : ne nommer que des femmes dans les 5 ans qui viennent à la direction des CDN ne suffirait même pas à atteindre la parité avant 2020... En effet, avec la récente nomination de 6 femmes, la proportion de femmes qui dirigent ou co-dirigent un théâtre co-financé par l'Etat en 2014 (soit l'un des 39 Centre Dramatiques Nationaux ou Régionaux) passe de 8% en 2013 à 15% en 2014. Rien de révolutionnaire puisque, d'après les rapports de Reine Prat en 2006 et 2009, les femmes dirigeaient déjà 16% de ces mêmes établissements.*

**HF propose donc :**

- d'imposer une temporalité pour atteindre ces objectifs ; (*proposition n°16 A*)
- d'évaluer dans le temps leur mise en œuvre ; (*proposition n°16 B*)
- d'encourager le parangonnage (comparaison des chiffres et des situations de l'échelle locale à l'échelle internationale) (*proposition n°16 C*)

## **3- Ajouter des dispositifs coercitifs et contraignants**

A défaut de résultats immédiats, il est temps de passer de l'encouragement et de l'incitation à la contrainte.

HF propose des solutions concrètes pour y parvenir :

→ **sur le plan financier ...**

- **Introduire une obligation de résultats en matière de répartition des moyens** de production et dans les programmations, afin d'améliorer la visibilité et l'accès des créatrices aux moyens de production.

Très concrètement, HF demande que soit inscrits dans les cahiers des charges des structures culturelles des objectifs chiffrés permettant un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans les programmations et les moyens de production qui leur sont accordés. Pour ce faire, toutes les **subventions publiques de l'échelon local à l'échelon européen seront conditionnées et proportionnées à l'atteinte de cet objectif.** (*proposition n°17*)

*En accord avec la SACD, HF défend un objectif chiffré visant une progression de la part des femmes de 5% par an pendant trois ans dans tous les secteurs des arts et de la culture, tant dans la programmation artistique que dans les postes à responsabilité (soit un indice de progression de 15% à l'horizon de la saison 2018/2019).*

*A noter : de la même manière, il existe déjà des obligations chiffrées pour la diffusion de chansons d'expression française dans les médias, et des sanctions, y compris financières, à défaut de leur application.*<sup>6</sup>

- Imposer une temporalité pour atteindre ces objectifs, les rendre mesurables, pérennes et les assortir d'indicateurs d'évaluation. (*proposition n°17A*)
- Conditionner les subventions à l'atteinte de ces objectifs par des mesures correctrices modulant le montant des financements alloués en accord avec le principe d'éga-conditionnalité. (*proposition n°17B*)

Le principe d'éga-conditionnalité reprend le concept de « budgétisation sensible à l'égalité femmes-hommes ». Reconnaître l'intérêt de la budgétisation sensible, c'est faire un pas majeur vers l'égalité femme-hommes. Ce principe de conditionnement existe déjà dans différentes politiques publiques ou européennes, ou dans certains pays européens. S'il apparaît que les moyens mobilisés pour la mise en œuvre d'une politique ne sont pas égaitaires, alors, des actions correctrices devront être engagées en repensant l'allocation de ressources.

- **Affirmer le principe d'égalité budgétaire** entre les structures dirigées par des femmes et celles dirigées par des hommes, mais aussi entre les projets artistiques portés par des femmes et ceux portés par des hommes. Il s'agit dans ce cadre de garantir que les financements publics consacrés à la culture respectent le principe d'égalité en veillant à une répartition équilibrée des moyens attribués sans discrimination de sexe.
- **Mettre en application le principe d'égalité salariale** (*proposition n°18*)

→ ... et sur le plan social :

- **avec des programmes de prévention contre les violences faites aux femmes au travail** dans les différents secteurs de la culture (harcèlement, violences sexuelles...) (*proposition n°19*)
- **avec des mesures de protection sociale spécifiques au secteur de la culture :**  
(*proposition n°20*)

Nous soulignons la précarité plus importante pour les femmes artistes ou techniciennes. Nous invitons les députés-e-s à travailler en particulier autour de la question des « maternitantes ». (*proposition n°20 A*)

Nous appelons aussi à revoir de toute urgence la réforme du code de l'Unédic du 26 juin 2014 sur le régime des intermittent-e-s, particulièrement fragilisant pour les plus précaires, qui sont principalement des femmes. (*proposition n°20 B*)

### ***L'action européenne et internationale du Mouvement HF***

Enfin, le Mouvement HF développe un réseau avec d'autres pays d'Europe, en partenariat avec des associations locales et des institutions européennes, afin d'exiger un rapport chiffré à l'échelle de l'Union européenne sur les inégalités femmes-hommes dans les arts et la culture.





## Rappel des 20 revendications du Mouvement HF

- proposition n°1* - Pérennisation de l'Observatoire de l'Égalité, extension de sa mission à tous les domaines des arts et de la culture et visibilité renforcée sur le site du Ministère de la Culture et de la Communication. Généralisation de la veille sexuée auprès de toutes les structures qui distribuent et reçoivent l'argent public, publication et diffusion des statistiques sexuées.
- proposition n°2* - Production, publication et large diffusion de rapports et études sur les trajectoires professionnelles.
- proposition n°3* - Tenue d'Assises Nationales pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture.
- proposition n°4* - Féminiser systématiquement les intitulés, noms de métier et utiliser une rédaction épicienne.
- proposition n°5* - Valoriser le Matrimoine.
- proposition n°6* - Introduire massivement les œuvres de femmes dans les programmes de l'Éducation Nationale et dans les répertoires des formations artistiques.
- proposition n°7* - Sensibiliser impérativement à l'égalité femmes-hommes au sein des écoles et formations universitaires d'enseignement artistique.
- proposition n°8* - Exiger la parité dans les nouvelles dénominations de rue et d'établissements publics symboliques de la République.
- proposition n°9* - Faire entrer des femmes artistes au Panthéon.
- proposition n°10* - Poursuivre, mettre en œuvre et étendre à tous les secteurs la lutte contre les stéréotypes de genre dans le domaine de la communication audiovisuelle.
- proposition n°11* - Inscrire des objectifs d'égalité femmes-hommes dans les textes-cadres, lettres de mission et cahiers des charges des institutions qui dépendent du Ministère de la Culture et de la Communication et de l'Éducation Nationale.
- proposition n°12* - Modifier en ce sens la circulaire de 2010 concernant les directions de CDN, CDR et CCN, soit : limitation du nombre de mandats (pas plus de 3 mandats) et un délai de carence (3 ans) après 2 mandats successifs.
- proposition n°13* - Pérenniser l'exigence de parité dans les short-list et dans les nominations.
- proposition n°14* - Introduire une obligation de résultats en matière de nominations aux postes de direction.
- proposition n°15* - Imposer la parité dans toutes les instances de décision et de sélection : jurys, commissions, conseils d'administration, Inspecteurs Généraux, conseillers DRAC.
- proposition n°15 A* Anonymat des candidatures dès que cela est possible.

*proposition n°16* - Rendre ces objectifs mesurables et pérennes et favoriser leur évaluation.  
*proposition n°16 A* Imposer une temporalité pour atteindre ces objectifs.  
*proposition n°16 B* Evaluer dans le temps leur mise en œuvre.  
*proposition n°16 C* Encourager le parangonnage de l'échelle locale à l'échelle internationale.

*proposition n°17* - Introduire une obligation de résultats en matière de répartition des moyens de production et dans les programmations. Inscrire dans les cahiers des charges des structures culturelles des objectifs chiffrés permettant un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans les programmations et les moyens de production qui leur sont accordés.

*proposition n°17A* Imposer une temporalité pour atteindre ces objectifs, les rendre mesurables, pérennes et les assortir d'indicateurs d'évaluation.

*proposition n°17B* Conditionner les subventions à l'atteinte de ces objectifs par des mesures correctrices modulant le montant des financements alloués en accord avec le principe d'éga-conditionnalité.

*proposition n°18* - Affirmer le principe d'égalité budgétaire entre les structures/ les projets artistiques dirigées/ portés par des femmes et celles dirigées par des hommes.  
Mettre en application le principe d'égalité salariale.

*proposition n°19* - Mettre en place des programmes de prévention contre les violences faites aux femmes au travail dans les différents secteurs de la culture (harcèlement, violences sexuelles).

*proposition n°20* - Mettre en place des mesures de protection sociale spécifiques au secteur de la culture.

*proposition n°20 A* Travailler en particulier autour de la question des « maternités ».

*proposition n°20B* Revoir de toute urgence la réforme du code de l'Unédic du 26 juin 2014 sur le régime des intermittents, particulièrement fragilisant pour les plus précaires, principalement des intermittentes.

## Notes :

<sup>1</sup> Le Mouvement HF a été auditionné dans le cadre de l'examen du projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes le 19 novembre 2013 par la Délégation au Droit des Femmes présidée par Madame Catherine Coutelle, puis le 25 novembre 2013 par la Commission Culture présidée par Madame Sylvie Tolmont.

<sup>2</sup> L'article 22 *quinquies* assurait la pérennisation de la veille sexuée à travers l'Observatoire de l'Egalité instauré par décret : « Un observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication est placé près du-de la ministre chargé-e de la culture et de la communication. Il dresse un état des lieux annuel de la place des femmes dans les nominations aux instances de direction du ministère de la culture et de la communication et des institutions publiques de ce secteur, ainsi que dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents de ces institutions. Il évalue les caractéristiques de l'emploi des femmes dans le secteur de la culture et de la communication, ainsi que la place des femmes dans la création, la production et la programmation culturelles et artistiques. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret. »

A noter : Avant les auditions d'HF devant l'Assemblée Nationale, le projet de loi adopté en première lecture au Sénat prévoyait seulement une mission de contrôle et d'évaluation à l'Article 22 *quinquies* (*nouveau*) : « Avant le 31 décembre 2014, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur la présence des femmes à la direction des institutions culturelles publiques ou subventionnées par l'État, ainsi que dans la programmation artistique de ces lieux. » Cet article a été définitivement supprimé par le Sénat en deuxième lecture le 17 avril 2014, au motif que cela relève du pouvoir réglementaire et non de la loi et que les moyens de fonctionnement de la structure n'étaient pas précisés.

<sup>3</sup> L'article 18 B imposait que la question des inégalités soit inscrite dans les formations des écoles supérieures d'art : « Les formations dispensées par les écoles d'architecture mentionnées à l'article L. 752-1 du code de l'éducation, par les établissements d'enseignement supérieur de la musique, de la danse, du théâtre et des arts du cirque mentionnés à l'article L. 759-1 du même code et par les établissements d'enseignement supérieur d'arts plastiques mentionnés à l'article L. 75-10-1 dudit code comportent un enseignement sur l'égalité entre les femmes et les hommes. ». Cet article présent dans la version adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 janvier 2014 a été supprimé en deuxième lecture par l'Assemblée.

<sup>4</sup> L'article 16 porte sur la lutte contre les stéréotypes de genre dans le domaine de la communication audiovisuelle : « La loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication est ainsi modifiée : 1° Après le troisième alinéa de l'article 3-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Il assure le respect des droits des femmes dans le domaine de la communication audiovisuelle. A cette fin, il veille, d'une part, à une juste représentation des femmes dans les programmes des services de communication audiovisuelle, d'autre part, à l'image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples. » ; 2° Après l'article 20-4, il est inséré un article 20-5 ainsi rédigé : « Art. 20-5. - Les services nationaux de télévision diffusés par voie hertzienne terrestre contribuent à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes en diffusant des programmes relatifs à ces sujets. « Le Conseil supérieur de l'audiovisuel fixe les conditions d'application du présent article. » ; 3° Dans la troisième phrase du deuxième alinéa de l'article 43-11, les mots : « , les préjugés sexistes » sont remplacés par les mots : « des droits des femmes. Elles s'attachent notamment à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les préjugés sexistes », et les mots : « et de l'égalité entre les hommes et les femmes » sont supprimés. »

<sup>5</sup> La première mouture de cet article supprimé et intitulé article 20 prévoyait au départ une proportion plancher de 40% de femmes : « La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées, (...) dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics et sociétés mentionnés aux premier et quatrième alinéas de l'article 4 ne peut être inférieure à 40 % ». Suite aux auditions d'HF, il était devenu dans le texte adopté le 28 janvier l'article 22 ter A et imposait un écart de 1 maximum :: « L'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les personnalités qualifiées et les représentants de l'État nommés, en raison de leurs compétences, de leurs expériences ou de leurs connaissances, administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics et sociétés mentionnés aux premier et avant-dernier alinéas de l'article 4 ne peut être supérieur à un. »

<sup>6</sup> Pour exemple, les sanctions du CSA en cas de manquement à la diffusion de chansons d'expression française : « En cas de non-respect persistant de ses engagements conventionnels par une radio, le Conseil peut lui adresser une mise en garde, une mise en demeure, ou engager à son encontre une procédure de sanction. Celle-ci peut aboutir à plusieurs types de sanctions : lecture à l'antenne de la station d'un communiqué du CSA ; sanction financière (en 2002, pour non-respect durant plusieurs mois de ses obligations, une radio s'est vue infliger une sanction financière de 50 000 euros) ; suspension du programme pour une durée variant d'une heure à un mois (en 1998, la diffusion du programme d'une station a été suspendue pendant une journée) ; réduction de la durée d'autorisation ; retrait de l'autorisation d'émettre. » Source : site du CSA.