

ARTS ET CULTURE :

L'ÉGA-CONDITIONNALITÉ POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Anne Grumet

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, chargé par le Premier Ministre d'expertiser toutes les politiques publiques à l'aune de l'égalité entre les femmes et les hommes décide, en 2017, de travailler sur la culture en raison de l'importance du financement public de ce secteur (20 milliards d'euros par an sont consacrés à la culture par l'État et les collectivités territoriales). L'objectif de son rapport¹ est double : dresser un état des lieux le plus exhaustif possible permettant de comprendre les mécanismes de production des inégalités et, surtout, formuler des préconisations concrètes et opérationnelles pour nourrir la feuille de route du Ministre de la Culture et engager la transition égalitaire du secteur grâce à l'éga-conditionnalité.

Le secteur avait déjà été bousculé en 2006 par un rapport du ministère de la Culture, rédigé par Reine Prat², qui dénonçait, statistiques à l'appui, des retards considérables en matière d'accès des femmes aux postes de direction, moyens de production et espaces de reconnaissance et de médiatisation dans le domaine du spectacle vivant. Ce rapport alarmait sur les représentations stéréotypées des femmes dans bon nombre de productions artistiques.

L'association HF pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture a été créée dans la foulée, à Lyon, en 2009. L'année suivante, 9 collectifs se constituent en région et se regroupent dans une fédération. Le Mouvement HF est né. Il se mobilise pour alerter, sensibiliser, informer les milieux artistiques et culturels sur les inégalités, pour interpellier et rencontrer les pouvoirs publics, les institutions et les professionnels.

Pour le Mouvement HF, l'égalité nécessite une approche globale, elle ne s'isole pas des questions qui se posent au secteur culturel dans son ensemble concernant les inégalités d'accès aux services culturels et à l'offre artistique, la répartition hyper concentrée des moyens sur quelques-uns et sur quelques territoires, la question des publics qui restent encore massivement à l'écart, l'organisation de l'expertise ou de la gouvernance des structures.

“Travailler sur les inégalités entre les femmes et les hommes [...] convoque toutes les autres discriminations, celles liées à la couleur de la peau, à l'orientation sexuelle, aux handicaps...”

Travailler sur les inégalités entre les femmes et les hommes conduit de fait à questionner le système dans son ensemble et convoque toutes les autres discriminations, celles liées à la couleur de la peau, à l'orientation sexuelle, aux handicaps... car « l'inégalité Femmes-Hommes est la matrice de toutes les discriminations », nous dit Christiane Taubira.

En 2013, Le ministère de la Culture et de la Communication qui s'est doté, entre autres mesures, d'un « Observatoire pour l'égalité » chargé de produire, chaque année, une photographie chiffrée de la

situation, montre qu'en dix ans, rien ou presque n'a changé. Les résistances persistent malgré les actions pédagogiques conduites. Beaucoup d'effets d'annonce, de discours compatissants, mais trop peu d'actes et d'évolutions concrètes.

C'est dans ce contexte que le HCE débute ses travaux. Pointant le caractère systémique et ancré des discriminations, trois constats sont formulés dans le rapport.

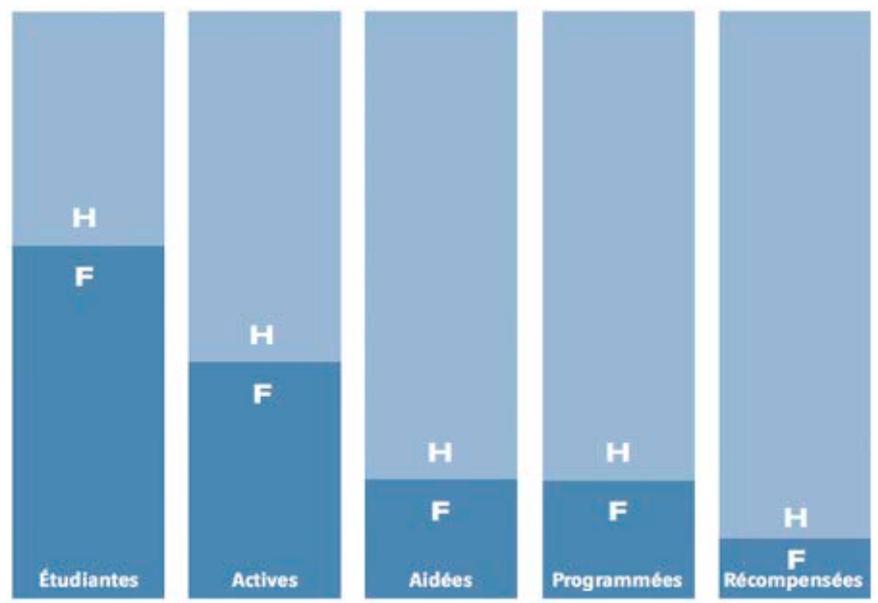
1^{ER} CONSTAT : LES FEMMES SUBISSENT DE PLEIN FOUET LES EFFETS DU SEXISME DANS UN SECTEUR QUI ENTRETIENT UNE « ILLUSION DE L'ÉGALITÉ »

De très nombreuses femmes travaillent dans le secteur culturel – le secteur est mixte selon la caractéristique de l'Insee – mais ce dernier reste massivement discriminant, puisqu'en 2018³ :

- ▶ 0 femme dirige un théâtre national
- ▶ 8 femmes dirigent un Centre chorégraphique national (sur 19 CCN)
- ▶ 13 femmes dirigent une Scène de musiques actuelles (sur 85 SMAC)
- ▶ 12 femmes dirigent un Centre dramatique national (sur 38 CDN)
- ▶ Seulement 25 % de femmes exposent dans les fonds régionaux d'art contemporain
- ▶ 0 film réalisé par une femme primé au festival de Cannes depuis 2010 et 0 femme réalisatrice primée aux Césars depuis 2010.

Pourtant, le vivier existe puisque les femmes sont majoritaires dans les écoles de formations artistiques supérieures : 60 % de femmes dans les écoles d'enseignement artistique supérieur, 65 % dans les écoles de cinéma, 80 % dans les deux principales écoles du patrimoine.

Majoritaires sur les bancs des écoles d'art, les femmes sont progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues masculins. C'est ce qu'on appelle le plafond de verre.



- ▶ 6/10ème des étudiant.e.s
- ▶ 4/10ème des artistes effectivement actif.ve.s
- ▶ 2/10ème des artistes aidé.e.s par des fonds publics
- ▶ 2/10ème des artistes programmé.e.s
- ▶ 2/10ème des dirigeant.e.s
- ▶ 1/10ème des artistes récompensées
- ▶ à poste égal et compétences égales, une femme artiste gagne en moyenne 18 % de moins qu'un homme (42 % pour un cinéaste).

Lorsque les femmes dirigent, elles le font avec moins de moyens. Un exemple dans le domaine des musées illustre bien la situation d'un secteur où le nombre de femmes directrices est important (42 %). Elles ne sont cependant plus que 37 % à la direction des musées disposant d'un fort capital symbolique, ceux dotés des plus gros budgets, notamment pour les acquisitions et les expositions.

Dans le domaine du cinéma, bien que présentes à 65 % dans les écoles de cinéma, les femmes n'exercent le métier de réalisatrice de long métrage qu'à 23 % et ne bénéficient qu'à 28 % des aides du CNC.

Une seconde ségrégation, « les murs de verre », rend difficile l'accès des femmes à des emplois dits « masculins » et les enferme dans un rôle stéréotypé du fait d'une représentation genrée des métiers : métiers du son (76 % d'hommes), machinistes (97 % d'hommes), métiers de scripte (97 % de femmes), idem pour les métiers du costume, de la coiffure, du casting.

2^E CONSTAT : LA PERSISTANCE DE DEUX BIAIS POUR INVISIBILISER LES FEMMES

Un argument suffit à faire taire toutes les revendications : les seuls critères de sélection utilisés par les décideurs, les programmeurs, les financeurs, doivent être l'œuvre, le talent et non celle ou celui qui en est à l'origine. Cette approche cause la mise à l'écart d'une grande majorité de femmes. Comme le souligne Reine Prat dans son rapport de 2009 : « la croyance est encore entretenue au XXI^e siècle que le talent est inné et

explique seul la qualité d'une œuvre, la réussite d'un parcours professionnel, la reconnaissance médiatique ».

Le talent est bel et bien une construction sociale liée à la formation reçue, aux réseaux auxquels on participe, aux moyens à disposition pour créer une œuvre, au temps pour préparer une exposition ou pour répéter, aux occasions de rencontres avec les publics ou avec les médias qui forgent la réputation... À moyens égaux, le talent le sera aussi ! Or, les moyens financiers et les appuis sont précisément ce dont manquent les femmes.

Il faut également analyser à quel point le rôle joué par les femmes dans l'histoire des arts est sous-estimé, offrant une vision biaisée de notre patrimoine culturel. La langue anglaise, moins sexiste, utilise le terme *heritage* car l'héritage culturel est en effet composé du patrimoine (ce qui vient des pères) et du matrimoine (ce qui vient des mères). En réhabilitant la notion de matrimoine, c'est la réappropriation de l'héritage culturel dans son entièreté qui est engagée.

En ce qui concerne le théâtre classique, en 2018, 85 % des textes joués sont écrits par des hommes. Le Panthéon littéraire national est donc quasi entièrement composé d'hommes, surinvesti par les institutions nationales, qu'elles soient théâtrales (la Comédie Française), scolaires (le Bac de français de première n'a qu'une seule autrice à son programme, Madame de Lafayette, et seulement depuis 2018) et universitaires (Lettres, études théâtrales). Pourtant, selon les travaux de la chercheuse Aurore Évain, entre le XVI^e et le XX^e siècle, il a existé, en France, plus de 2000 autrices de théâtre, reconnues, appréciées, jouées et traduites dans toute l'Europe.

Cette « invisibilisation » des œuvres créées par les femmes empêche l'enrichissement et l'ouverture de notre mémoire commune et la possibilité de proposer de nouveaux modèles identificatoires

féminins, particulièrement importants pour les jeunes et leur carrière, mais plus généralement pour la construction d'une société égalitaire.

3^E CONSTAT : LA PRÉGNANCE DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

L'état des lieux fait par le HCE est alarmant : les violences sont massives, endémiques et s'inscrivent dans le continuum des violences faites aux femmes.

Les nombreux témoignages recueillis lors de la rédaction du rapport du HCE sont le symptôme d'un problème systémique, révélé ensuite au moment de l'affaire Weinstein, ce producteur américain (condamné en 2020) pour des faits de harcèlement, d'agressions sexuelles et de viol par des dizaines de femmes.

Et si la parole des femmes se libère ensuite à travers le monde, en révélant de nombreux cas de violences sexuelles ou sexistes, le cinéma français montre sa part d'ombre. Il faudra en effet attendre la parole d'Adèle Haenel à la fin de l'année 2019 pour comprendre le long silence des femmes. « Aujourd'hui, c'est une responsabilité pour moi, parce que je suis en mesure de le faire, parce que je travaille suffisamment, j'ai un confort matériel [...] qui font que je ne suis pas dans la même précarité que la plupart des gens à qui ça arrive » dit Adèle Haenel. Tous les secteurs sont concernés. Car ce n'est pas le seul fait de l'univers glamour du cinéma, toutes les strates de la culture sont traversées, de la production de films, des musiques actuelles, aux studios de répétition de danse et aux établissements d'enseignement artistique.

Dans le cadre des Assises de la transmission du théâtre, organisées par le Mouvement HF à l'ENSATT, le 23 novembre 2019, une étude a été réalisée sur un panel de 184 étudiantes

de 8 écoles d'enseignement supérieur du théâtre. 20 % d'entre elles déclarent avoir subi du harcèlement moral de la part de leur professeur homme, 4 % indiquent avoir été victimes de harcèlement sexuel. Comment interpréter ces chiffres au moment où le ministère de la Culture dit pourtant recevoir 3 signalements par semaine ? comme une urgence à poursuivre le long travail d'information et de pédagogie pour que la parole s'exprime.

Dans le domaine de l'enseignement de la musique, nous ne disposons pas de statistiques en France. Mais un sondage de 2017, conduit par l'Incorporated Society of Musicians en Grande-Bretagne, révèle que 60 % des musiciens interrogés disent avoir été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle dans les écoles ou les orchestres. Seule une victime sur 5 en a parlé à la police ou à la hiérarchie de l'école par « peur de mettre sa carrière en danger » (à 41 %), ou parce que ces comportements font partie de « la culture du milieu ».

On peut probablement dire que ces phénomènes de harcèlement sexuel et de comportements sexistes ne sont pas plus importants que dans d'autres secteurs. Ici, ils ont la particularité d'être occultés, déniés lorsqu'ils ne sont pas acceptés par les victimes elles-mêmes, comme faisant partie du jeu, dans un domaine, la culture, dont l'apparente modernité cache en réalité un archaïsme et un sexisme particulièrement redoutables.

L'ÉGA-CONDITIONNALITÉ À L'ŒUVRE

La recommandation principale du HCE pour mettre fin à ces discriminations est de mettre en place le principe de l'éga-conditionnalité, pour une juste allocation des financements publics. Il recommande, en effet, de conditionner les financements publics à une politique active d'égalité entre les femmes et les hommes : « Les finances publiques se doivent d'être exemplaires, et doivent

faire de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les stéréotypes un indicateur de leurs performances. Une évaluation systématique des impacts des finances publiques doit donc être développée. S'il apparaît que les moyens mobilisés pour la mise en œuvre d'une politique sont inégalement répartis et/ou renforcent les stéréotypes de sexe ou les inégalités entre les sexes, des actions correctrices devront être engagées. »

Le HCE propose d'appliquer l'éga-conditionnalité au service public de la culture, tant au niveau des aides de l'État que de celles des collectivités territoriales. Le principe est que tout financement public doit être assorti d'exigence en matière d'égalité femmes-hommes sous la forme d'objectifs chiffrés de progression, inscrits dans les conventions d'objectifs et de moyens et entraînant une modulation des financements sous forme de bonus/malus.

Cette proposition a été reprise dans la feuille de route Égalité 2019-2022 du ministère de la Culture⁴. C'est une avancée considérable. Ce document d'orientation prévoit que « en matière de nomination, est fixé un objectif national de progression de 10 % par an de femmes pour les catégories de labels dans lesquelles elles représentent aujourd'hui moins de 25 % de dirigeantes et de 5 % par an pour les catégories de labels dans lesquelles elles occupent 25 à 40 % de postes de direction actuels ». En outre, « les mêmes objectifs quantitatifs de progression seront appliqués aux programmations des structures labélisées, des opérateurs sous tutelle et des festivals subventionnés ».

Dès 2018, le ministère de la Culture, avec le CNC, expérimentent un dispositif d'éga-conditionnalité qui, depuis, est devenu pérenne. Un bonus de 15 % du montant du soutien automatique est attribué aux longs métrages, dès lors que la parité F/H des dix premiers métiers du film est respectée. À ce jour, une trentaine de films ont bénéficié de ce bonus.

Dans le domaine du spectacle vivant et des arts visuels, c'est-à-dire dans l'ensemble du champ d'action de la Direction générale de la création artistique (DGCA), le principe d'éga-conditionnalité est en cours d'application. La DGCA établit, depuis le début de l'année 2020, avec l'ensemble des structures labélisées, les festivals et les établissements publics, la photographie de la situation actuelle (la saison 0). Elle servira ensuite de base pour l'analyse de la progression sur les trois ans à venir, durée habituelle d'une convention, de sorte qu'il sera possible d'évaluer la progression et les conséquences à en tirer sur l'octroi de la subvention. Gageons que ce dispositif permettra enfin d'avancer !

Depuis, la crise économique liée à la pandémie du Covid 19 s'est abattue sur le secteur des arts et de la culture. Elle fragilise tout particulièrement les femmes artistes, premières affectées de par leur situation souvent hors régime de l'intermittence. C'est la raison pour laquelle le Mouvement HF demande actuellement au ministère de la Culture de prendre en compte l'impact « sexospécifique » de la crise en apportant des réponses qui ne devront pas reproduire ou perpétuer les inégalités.

En cette période de crise, qui offre l'opportunité de penser une autre organisation de la culture, une autre affectation des moyens, une autre répartition territoriale, l'égalité entre les femmes et les hommes doit devenir un objectif prioritaire de l'action de tous. C'est pourquoi le Mouvement HF considère que l'éga-conditionnalité doit être une contrepartie non négociable des plans de relance et de toutes les conventions d'objectifs et de moyens.

Pour conclure, la transition égalitaire du secteur culturel est urgente pour différentes raisons :

- ▶ **un devoir économique** pour que cesse l'évaporation de professionnelles qualifiées pourtant majoritairement présentes dans les filières de formation culturelles et artistiques ;
- ▶ **un devoir de maturité professionnelle** pour penser qu'il ne suffit pas de parler d'égalité pour que les choses avancent ;
- ▶ **un devoir de justice**, dans un secteur qui se présente comme émancipateur, visionnaire et progressiste dont les acteurs ne peuvent s'affranchir de la responsabilité qu'ils ont auprès des jeunes générations ;
- ▶ **un devoir de mémoire** pour que le patrimoine rejoigne le patrimoine afin de composer un héritage culturel harmonieux ;
- ▶ **Un devoir démocratique**, pour qu'enfin le produit de l'impôt qui finance massivement la culture en France soit redistribué de manière égalitaire entre les femmes et les hommes.

Anne Grumet

Présidente du Mouvement HF/Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture. Membre experte du Haut Conseil à l'Égalité, corapporteuse du rapport « Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II, après 10 ans de constats, le temps de l'action ».

Arts et Culture : l'éga-conditionnalité pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes

NOTES

1- Haut Conseil à l'Égalité, 2017, « Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture - Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action ».

2- PRAT, Reine, Rapport d'étape n°1. *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, Direction de la Musique, de

la Danse, du Théâtre et des Spectacles, Mission pour l'égalité et contre les exclusions, mai 2006.

3- Chiffres du Ministère de la culture, Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication.

4- Feuille de route Égalité 2019-2022, ministère de la Culture.