

29 théâtres s'engagent
Contre les discriminations artistiques et culturelles

Une programmation équilibrée femmes-hommes
Une répartition budgétaire égalitaire
Une réorganisation interne paritaire
Une information auprès du public

Soirée de lancement
Saison Egalité 2 en Ile-de-France

Mardi 21 octobre 2014 à 19h

Nouveau Théâtre de Montreuil
10 Place Jean Jaurès – 93100 Montreuil
M°9 Mairie de Montreuil, sortie place Jean Jaurès

En présence de :

Patrice Bessac, Maire de Montreuil ;
Claire Bodin, directrice artistique Cie les Bijoux Indiscrets et Festival Présences Féminines
Sophie Deschamps, scénariste, présidente de la SACD
Laurence Equilbey, cheffe d'orchestre, directrice musicale d'Insula orchestra et d'accentus
Aurore Evain, autrice, metteuse en scène et chercheuse sur la notion du matrimoine
Alexie Lorca, adjointe au Maire de Montreuil déléguée à la Culture
Marie-José Malis, metteuse en scène, directrice de la Commune, Centre Dramatique National d'Aubervilliers
Hélène Marquié, chorégraphe, maîtresse de conférences, centre Etudes de genre, Université Paris 8
Franck Testaert, directeur du Tétris, SMAC du Havre (sous réserve)

Programme de la soirée page suivante

Service de presse / Zef : Isabelle Muraour 01 43 73 08 88 – 06 18 46 67 37 isabelle.muraour@gmail.com



Programme de la soirée

Cette année, la soirée s'articulera autour de 2 grandes thématiques, qui seront nos fils rouges : la musique et le matrimoine – ou comment remettre en scène ou à l'honneur des autrices, des philosophes, des intellectuelles qui ont été négligées par le passé proche ou lointain.

Les tables rondes

Trois temps de mini-débats modérés par des membres HF constitueront le fil conducteur de la soirée.

- **Accès des femmes aux postes de responsabilités**

Plus de femmes aux postes de responsabilités dans l'armée que dans la culture, vraiment ? La parité en politique oui, la parité dans l'art non ! Les femmes ne désirent pas vraiment le pouvoir...

Au-delà des idées reçues, nous tenterons de comprendre pourquoi en France un plafond de verre continue de peser sur les carrières féminines, en croisant l'expérience politique et les enjeux propres au secteur artistique et culturel.

Avec la participation de : **Patrice Bessac**, Maire de Montreuil, **Sophie Deschamps**, scénariste, présidente de la SACD, **Alexie Lorca**, Adjointe au Maire de Montreuil déléguée à la Culture, **Marie-José Malis**, metteuse en scène, directrice de la Commune, Centre Dramatique National d'Aubervilliers.

- **Le Matrimoine**

En 2012, le calendrier des commémorations dans les domaines des Arts et de la Littérature ne compte aucune femme artiste. En 2013, sur 56 commémorations, il n'y a que 5 femmes ! Que sont nos mères devenues ? Pourquoi chaque nouvelle génération se pense-t-elle comme pionnière ?

Notre mémoire culturelle est construite sur un socle de biens artistiques à 95% masculin. Construire un matrimoine consiste à faire émerger l'« héritage des mères », à savoir rendre à nouveau visibles les œuvres transmises par les femmes qui nous ont précédé-e-s. Réunir ce Patrimoine et ce Matrimoine favorisera la constitution d'un Héritage culturel mixte et égalitaire et d'offrir des modèles d'identification aux femmes.

Avec la participation de : **Claire Bodin**, cheffe d'orchestre, directrice du Festival Présences Féminines, **Aurore Evain**, dramaturge, chercheuse sur la notion du Matrimoine, **Hélène Marquié**, chorégraphe, Maîtresse de conférences, centre Etudes de genre, Université Paris 8.

- **La Musique**

24% de femmes parmi les musiciens interprètes professionnels, 1% de compositrices programmées en 2014/15, 0% de cheffes d'orchestre à la direction d'orchestres subventionnés et des Centres Nationaux de Culture Musicale. Qu'est-ce qui sonne faux dans le milieu musical ?

Ces métiers sont les plus masculinisés des professions culturelles et le secteur musical aujourd'hui est l'un des plus discriminants pour les femmes, en particulier celui des musiques actuelles.

Avec la participation de : **Laurence Equilbey**, cheffe d'orchestre, directrice musicale d'Insula orchestra et d'Accentus, **Franck Testaert**, directeur du Tétris, SMAC du Havre (sous réserve).

Les artistes intervenantes – programme non exhaustif

Ces temps de discussion viennent s'inscrire au milieu d'une quinzaine d'interventions d'artistes programmées dans les théâtres partenaires. A chacune nous avons demandé d'écrire ou de chanter ou de danser ou de performer un hommage à une grande figure féminine, qu'elle soit philosophe, musicienne, écrivaine, intellectuelle, politique, etc.

Avec la participation de : Amel Allaoui, Bérénice Collet, Les Djazelles et Véronique Ataly, Gasandji, Monica Jordan et le groupe Aleph, Eudes Labrusse, Isabelle Lafon Magali Lérís, Marie Montegani, Sylvie Pascaud, Carole Thibaut, Aurélie Van den Daele, Clémentine Yelnik.

La soirée se poursuivra dans l'espace bar autour d'un pot convivial et d'un buffet.

Sommaire

La Saison 2 Egalité Hommes-Femmes en Ile-de-France : p. 3

Les théâtres partenaires : pourquoi ils s'engagent : p. 4-8

La Saison Egalité, qu'est-ce que c'est ? p.9

Une Charte pour l'égalité : p. 9

Un contexte toujours inégalitaire ... p. 10

... malgré des avancées : p. 11

Retour sur les temps forts de la Saison Egalité 1 en Ile-de-France : p. 12-13

HF Île-de-France et le Mouvement HF : p. 14

Le Manifeste du Mouvement HF : p. 15-17

Pour en savoir plus : p. 18

La Saison 2 Egalité Hommes-Femmes de HF Île-de-France

HF Île-de-France lutte contre les discriminations femmes/hommes dans l'art et la culture, et en particulier dans le domaine du spectacle vivant. Le mouvement HF est né en 2009 à l'initiative de femmes et d'hommes travaillant dans le domaine du spectacle, de la radio et du cinéma. Aujourd'hui, structuré en associations et collectifs dans différentes régions, le mouvement HF est une fédération inter-régionale. Le mouvement HF compte 14 collectifs et plus de 1000 adhérentes et adhérents.

29 théâtres franciliens partenaires de la Saison Egalité 2

29 structures franciliennes - soit quatre de plus qu'au début de la Saison Egalité 1 - de production, de diffusion artistique et culturelle, et désireuses d'agir pour l'égalité professionnelle femmes/hommes, ont rejoint HF Île-de-France, afin de mettre en œuvre des moyens pour tendre à l'égalité dans tous les domaines de la Culture : programmation, production, gouvernance, communication.

Paris : Athénée Théâtre Louis-Jouvet / Confluences / La Colline, théâtre national / Le Grand Parquet / Le Lucernaire / Le Monfort Théâtre, Etablissement culturel de la Ville de Paris / Le Tarmac, Scène internationale francophone / Maison d'Europe et d'Orient / Théâtre Artistique Athévains / Théâtre de l'Aquarium / Théâtre de la Bastille / Théâtre de la Cité Internationale / Théâtre Paris-Villette.

Yvelines : Collectif 12, Mantes-la-Jolie / La Ferme de Bel Ébat - Théâtre de Guyancourt / La Nacelle, scène conventionnée d'Aubergenville / Le Prisme, Centre de développement artistique de Saint-Quentin-en-Yvelines.

Hauts-de-Seine : Théâtre des Sources, Fontenay-aux-Roses / Théâtre Firmin Gémier - La Piscine, Pôle National des Arts du Cirque d'Antony et Châtenay-Malabry / Théâtre de Vanves, Scène conventionnée pour la danse.

Seine Saint-Denis : La Commune, Centre Dramatique National d'Aubervilliers / Nouveau Théâtre de Montreuil, CDN / Théâtre Gérard Philipe, CDN de Saint-Denis.

Val-de-Marne : Théâtre André Malraux de Chevilly-Larue / Théâtre des Quartiers d'Ivry, CDN du Val-de-Marne en préfiguration / Théâtre Paul Eluard, Choisy-Le-Roi / Théâtre Romain Rolland, Scène conventionnée de Villejuif et du Val de Bièvre.

Val d'Oise : Théâtre 95, Scène conventionnée de Cergy-Pontoise.

Un peu plus loin : Théâtre de la Tête Noire, Scène conventionnée de Saran.

Avec le soutien de CREAT'YVE, réseau des théâtres de ville des Yvelines.

La **Saison Egalité Hommes/Femmes** est subventionnée par Arcadi Ile-de-France et la DRAC Ile-de-France. Son lancement a été soutenu par le Fonds Social Européen.

Les théâtres partenaires : pourquoi ils s'engagent ?

Laurence Ackermann, directrice, Théâtre des Sources, Fontenay-aux-Roses. « Certains et certaines pensent et disent que l'engagement dans HF n'est pas prioritaire par rapport à d'autres inégalités (sociales ou raciales) ou bien que rien ne doit venir peser sur les choix artistiques ou encore que le déséquilibre entre hommes et femmes dans la culture s'explique par le talent moindre de ces dernières.

J'ai moi-même dans le passé partagé certaines de ces opinions, je l'avoue... MAIS je voudrais :

- rappeler que les femmes ne constituent pas une minorité victime d'inégalités puisqu'elles représentent un pourcentage non négligeable de la population (pas loin de 50% quand même !)
- témoigner que rien ne se fait sans prise de conscience (et celle concernant ma politique de programmation fut douloureuse) et d'actes qui en découlent ;
- et enfin souligner qu'afin que le talent des femmes se fasse connaître, encore faudrait-il lui en donner la place.

Donc, oui, je me réengage dans les saisons HF/IDF pour continuer de tracer ensemble ce sillon nécessaire.

José Alfarroba, directeur, Théâtre de Vanves, Scène conventionnée pour la danse. « Le Théâtre de Vanves s'engage dans cette « saison 2 égalité Hommes / Femmes ». Nous continuerons à veiller à la mixité, à la parité dans notre programmation tout comme dans notre fonctionnement. Au fil des années, et cela naturellement, les artistes femmes ont été de plus en plus présentes dans notre programmation. Cette saison et de façon très affirmée dans le festival Artdanthé, nous poursuivrons, au côté des autres théâtres partenaires, une politique volontariste afin de donner aux femmes la place qui leur incombe dans le spectacle vivant. »

Valérie Baran, directrice, Le Tarmac, Scène internationale francophone, Paris. « Parce que le théâtre participe à éveiller les consciences, les édifier, il nous semble primordial que les femmes y soient présentes et représentées tout autant que les hommes à tous les endroits des plateaux et des bureaux. Parce que la place de la femme dans la société et la culture est pour nous révélateur de l'état d'éveil d'un pays. Parce qu'au TARMAC nous nous attachons à bannir toutes les formes de ségrégations et de discriminations qu'elles soient raciales, sociales ou sexistes. Parce que le monde culturel qui devrait être exemplaire et à l'avant-garde de notre société est rétrograde quand il s'agit de la place accordée aux femmes et que les statistiques démontrent encore et toujours la monopolisation masculine des postes de direction. Parce que nous croyons fermement qu'à force de convictions et de batailles communes nous contribuerons à bâtir un monde artistique et culturel où les femmes occuperont naturellement les postes pour lesquels elles ont toute aptitude, talent et compétence. En attendant ce jour, Le TARMAC, la scène internationale francophone, s'engage auprès d'HF Île de France. »

Mathieu Bauer, directeur, Nouveau Théâtre de Montreuil, CDN. « Pour la saison 2014-2015, le Nouveau théâtre de Montreuil maintient son engagement sur la question de l'Égalité homme-femme, et s'accorde avec l'association HF Île-de-France pour que les structures de production, de diffusion artistique et culturelle agissent pour l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le spectacle vivant. Cette égalité est revendiquée tant dans la programmation - élaborée avec Fériel Bakouri, directrice adjointe du CDN - que dans l'équilibre des équipes administratives et techniques en place dans le théâtre. La saison prochaine, le Nouveau théâtre de Montreuil accueillera : la chorégraphe Anne Nugyen, avec le spectacle Bal.exe, la metteuse en scène Séverine Chavier et sa nouvelle création, Les Palmiers sauvages, mais aussi Fanny de Chaillé avec Gonzo conférence ou encore la chanteuse Djénéba Kouyaté durant le Noël Mandingue. La chorégraphe Bouchra Ouizgen, en résidence au théâtre, proposera quant à elle deux spectacles, Ha ! et Madame Plaza. Et plusieurs femmes metteurs en scène présenteront leur travail dans le cadre du festival 360 : Céleste Germe avec la compagnie Das Plateau, et Anne Monfort avec la compagnie Day-for-night. »

Jean Bellorini, directeur, Théâtre Gérard Philipe, CDN de Saint-Denis. « Le TGP s'est inscrit dès la création de H/F Île-de-France dans la lutte contre les inégalités homme/femme. Arrivé depuis janvier à la direction du théâtre, je souhaite continuer à agir en ce sens. Cette lutte, qui devrait être derrière nous depuis longtemps, demande de la part de tous une vigilance et un effort constants. Pourtant, la question du sexe des artistes ne se pose pas pour moi ; comme celle de l'âge, de l'origine culturelle, de l'appartenance sociale, elle ne vaut que pour chacun d'entre nous, intimement, parce qu'elle fait partie des éléments qui construisent notre personnalité. Ainsi, j'ai rêvé cette saison foisonnante, colorée, et pour y parvenir, j'y ai convié beaucoup d'artistes, riches de leurs différences. Il se trouve que parmi les auteurs et metteurs en

scène de cette saison, dix-sept sont des femmes et dix-huit des hommes. Je m'en réjouis pour mieux l'oublier. »

Stéphane Braunschweig, directeur, La Colline, théâtre national, Paris. « Si la prédominance des metteurs en scène masculins reste flagrante dans ma génération, il n'en est heureusement pas de même chez les trentenaires. Pour preuve, lorsque je dirigeais l'Ecole du TNS, nous avons sans difficulté pu effectuer un recrutement paritaire parmi les candidats à la formation à la mise en scène. Grâce à cette nouvelle vague, et sans que des règles de quotas imposent des artistes pour leur genre plutôt que pour leur talent, nous pouvons raisonnablement espérer que d'ici quelques années le problème de l'égalité homme/femme dans le domaine de la mise en scène sera définitivement derrière nous. »

Elisabeth Chailloux et Adel Hakim, codirectrice/teurs, Théâtre des Quartiers d'Ivry, CDN du Val-de-Marne en préfiguration. « La collaboration femme-homme a toujours été constitutive de notre travail au Théâtre des Quartiers d'Ivry. Pour nous, l'art doit être une représentation du réel dans sa diversité et sa complexité. Les sensibilités distinctes qui se rejoignent à travers l'activité de création sont essentielles pour donner une telle représentation. Cela renforce l'identité de la structure théâtrale que nous dirigeons. Participer à la deuxième édition de cette saison HF ne fait qu'être dans la continuité de nos convictions politiques autant qu'artistiques. »

Sabine Cossin, directrice, Le Prisme, Centre de développement artistique, Saint-Quentin-en-Yvelines. « Chaque nouvelle saison artistique est un événement car la force et l'imagination des artistes ouvrent les espaces de notre sensibilité, de notre réflexion, de notre plaisir. Pourtant cette nouvelle saison du Prisme sera différente... En effet, le programme de spectacles réunit des artistes Femmes et Hommes et tente de leur donner une place à part égale. Il devenait urgent de le faire ! Mais, provoquer cette situation révèle, bien sûr, que les femmes autrices, metteuses en scène, chorégraphes (ah ! pas de féminin), comédiennes, musiciennes, danseuses, n'ont malheureusement pas la même place dans l'univers artistique du XXI^{ème} siècle. Nous ne sommes pas parvenus au 50/50 !!! Comme en politique, les femmes artistes sont beaucoup moins nombreuses, elles ne sont ni diffusées, ni promues de la même façon. Pourtant, la présence des femmes dans la vie artistique d'un théâtre offre des écritures généreuses, inventives, exigeantes, aventurières. »

Ariel Cypel et Carole Thibaut, codirecteur/trice/s, Confluences, Paris. « Confluences, lieu d'arts et d'engagements, se voulant un miroir de la société, se doit aussi d'être le lieu d'expression d'un idéal démocratique, un lieu qui puisse contribuer à une réelle dynamique de changement sur la question de l'égalité hommes-femmes dans les milieux artistiques et culturels. Confluences a toujours été attentif à la création des artistes femmes, pour la simple raison que nous sommes engagé/e/s, dans notre programmation comme dans notre fonctionnement, sur toutes les questions de démocratie. Or l'égalité hommes-femmes est à notre sens une question de démocratie comme l'interrogation du genre est une façon d'en questionner les fondements. L'instauration en 2013 d'une codirection paritaire nous a incité/e/s à aller plus loin en appliquant la parité dans notre programmation et, par conséquence, à nous inscrire dans la saison égalitaire d'HF Île-de-France, dont la première AG en 2009 eut lieu justement dans nos locaux et dont la codirectrice actuelle de Confluences fut une des membres fondatrices. »

Dominique Dolmieu, artiste associé, Maison d'Europe et d'Orient - Pôle culturel européen, Paris. « La Maison d'Europe et d'Orient, association fondée en 1985, est dirigée par Céline Barcq et animée par Dominique Dolmieu. Elle a pour principal objectif la création artistique et l'activité culturelle en relation avec l'idée européenne, en particulier dans une relation Est-Ouest. Elle s'intéresse également à l'Asie centrale et au monde méditerranéen. La structure regroupe une librairie-galerie, une bibliothèque-centre de ressources, un réseau européen de traduction théâtrale, une maison d'édition, une compagnie théâtrale et une salle à usages multiples proposant une programmation de petites formes atypiques et variées. À travers la promotion de la culture de l'autre, elle lutte contre toutes les discriminations et donc naturellement contre la discrimination dont les femmes sont victimes dans les arts et la culture en France. »

Patrice Douchet, directeur, Théâtre de la Tête Noire, Scène conventionnée pour les écritures contemporaines, Saran. « Le Théâtre de la Tête Noire s'inscrit une nouvelle fois dans une saison paritaire égalité hommes/femmes. Si les nominations de femmes à des postes de direction d'institutions théâtrales ont légèrement progressé, nous sommes encore loin du compte dans le spectacle vivant. Sans forcer les collaborations pour faire évoluer les chiffres à tout prix, nous restons attentifs à l'équilibre entre auteurs et autrices, entre metteurs en scène des deux sexes. Nous sommes également vigilants pour qu'aucune discrimination ne vienne se glisser dans le fonctionnement du théâtre, en commençant par les salaires qui sont fixés en fonction des compétences. Dès qu'il s'agit de constituer des équipes artistiques de création ou de choisir des artistes pour des dispositifs divers, nous optons systématiquement pour une répartition équitable.

Ceci étant justifié par la présence à parts égales de talents féminins et masculins dans nos métiers. »

Joël Dragutin, directeur, Théâtre 95, Scène conventionnée aux écritures contemporaines, Cergy-Pontoise. « Le Théâtre 95 participe à la Saison Egalité 2 d'Île-de-France parce qu'il a le souci d'une réelle parité entre les Hommes et les Femmes, tant dans l'accompagnement des auteurs, que dans celui des metteurs en scène. »

Frédéric Fachéna, codirecteur artistique, Collectif 12, Mantes-la-Jolie. « La faible place des femmes dans le secteur du spectacle vivant est un scandale que rien ne justifie. C'est le signe le plus visible de cette pensée conservatrice qui règne dans notre milieu. Le collectif 12 participe à toutes les initiatives visant à combattre l'injustice, la discrimination et l'inégalité. C'est tout naturellement qu'il s'engage dans la saison égalité 2. »

Pascale Henrot, directrice, Théâtre de la Cité Internationale, Paris. « La direction des théâtres me semble toujours hantée par la vieille division sexuelle du travail : les femmes tiennent la maison, et les comptes, les hommes assument la représentation, sortent chasser le politique, l'argent, les artistes. Même les récentes nominations de femmes à des postes de direction ont valorisé plutôt l'expérience de directrices de terrain que celles de femmes de pouvoir. C'est cette séparation qu'il faut travailler à défaire. J'ai toujours envie de dire aux femmes : « Le pouvoir ne nous viendra pas tout seul. Il faut le prendre là où il est à prendre. » Et tout ne se résume pas aux postes de direction : engager des femmes, comme j'ai essayé de le faire, pour travailler sur le plateau, c'est aussi une façon de dire que tous les mondes, même les plus techniques, nous sont ouverts. »

Jean-Marie Hordé, directeur, Théâtre de la Bastille, Paris. « L'égalité n'est pas une équivalence arithmétique. L'idéal d'égalité doit s'inscrire dans une multiplicité concrète de relations. Le talent, pas plus que le cerveau, ne se différencie par le sexe. Dans le monde des arts et au théâtre singulièrement, comment la singularité d'un(e) artiste peut-elle se concilier avec la volonté de prendre des responsabilités collectives ? Créer une compagnie est un passage obligé avant d'accéder à l'institution. Qu'est-ce qui empêche une femme de créer une compagnie ? De quel ressort subjectif se nourrit notre relation à un pouvoir ? Pouvoir ou responsabilité ? Je n'ai jamais pris une décision artistique influencée par la question du genre ! Comme chacun, je pense !! Le mot de parité indique-t-il le juste chemin ? »

Marc Jeancourt, directeur, et Delphine Lagrandeur, directrice adjointe, Théâtre Firmin Gémier - La Piscine, Pôle National des Arts du Cirque d'Antony et de Châtenay-Malabry. « Notre engagement est vécu à deux (Delphine Lagrandeur et Marc Jeancourt) comme une veille, une alerte de tous les jours. Nous n'avons pas une conception radicale de l'égalité. Nous avons la conviction que le talent et le travail sont les véritables moteurs de nos métiers. Mais il faut bien reconnaître que les constats dans certains métiers sont consternants et qu'il est impossible de fermer les yeux en confiant tout au "long terme" pour rééquilibrer. C'est pourquoi nous nous sommes engagés. Sans esprit révolutionnaire mais avec l'intime conviction que le souci permanent d'une certaine égalité est un devoir moral dans un secteur (artistique) si prompt à donner des leçons sur pas mal de sujets. »

Michel Jolivet, directeur, Théâtre André Malraux de Chevilly-Larue. « Mon engagement est de joindre ma voix à une initiative essentielle, d'apporter mon concours à la réflexion commune, de m'obliger à une vigilance dans toutes mes responsabilités et d'agir concrètement pour que la programmation du Théâtre André Malraux traduise en actes cet engagement. »

Alexandre Krief, directeur, Théâtre Romain Rolland, Scène conventionnée de Villejuif et du Val-de-Bièvre « Lutter contre les inégalités entre femmes et hommes dans le monde de la culture ? C'est désormais une petite musique que j'ai en tête. Penser sans sexisme est un exercice intellectuellement rafraîchissant. Mais la discrimination positive dans la sphère artistique m'apparaît comme saugrenue. Le Théâtre Romain Rolland programme de nombreux spectacles et en produit certains. Durant les 3 saisons Egalité Hommes/Femmes en Idf, il n'est producteur que de spectacles mis en scène par des femmes. C'est un bon hasard. »

Delphine Avrillon, administratrice, et Eudes Labrusse, directeur, La Nacelle, Aubergenville. Extraits d'un atelier d'écriture express mené il y a quelques mois avec les garçons d'une classe de CM1 (9 ans) dans une école près de Mantes-la-Jolie :

Les filles sont plus coquettes que les garçons.
Elles ont les cheveux plus longs.
Elles restent plus longtemps dans la salle de bain.
Les filles font plus souvent le ménage que les garçons.

Elles sont souvent très bavardes et elles crient tout le temps de façon énervante.
Les maîtresses sont presque toujours des filles.
Les filles portent mieux le rose que les garçons.
Elles aiment les films d'amour.
Elles sont souvent très jalouses.
Il y en a beaucoup qui chouinent pour un rien, et qui sont des chouchottes professionnelles.

Bon, ben, il reste du boulot, non ? Alors, oui, on peut commencer à le faire dans nos théâtres...
(Signé par Delphine sans chouiner et Eudes qui, par hasard, porte justement aujourd'hui un tee-shirt rose)

Yoann Lavabre, directeur, La Ferme de Bel Ebat Théâtre de Guyancourt. « La Ferme de Bel Ébat – théâtre de Guyancourt poursuit son engagement auprès d'HF en proposant une nouvelle saison paritaire. Inscrire cette démarche dans le cahier des charges du théâtre n'est pas une contrainte – c'est une chance ! La chance de sortir des sentiers battus et d'offrir au public une programmation riche de sa diversité, à l'image du monde. Enfin ! »

Anne-Marie Lazarini, directrice, et Dominique Bourde, Théâtre Artistique Athévains, Paris « *Nous nous souvenons avoir entendu, un jour, à nos tout débuts, lors d'un rendez-vous au Syndecac : « ce qui est bien avec Les Athévains, c'est qu'on peut être sûrs qu'il y aura des femmes et qu'on pourra danser ! ».* C'est dire si le phénomène était rare à l'époque...
Depuis, nous faisons en sorte de pouvoir continuer à danser... !

Cette première saison h/f, a vu un dialogue s'ouvrir avec nos artistes, nos spectateurs et nos partenaires d'action culturelle, autour de la représentation des femmes dans les différents secteurs du spectacle vivant... et du constat que nos métiers ne leur faisaient pas vraiment la part belle.

Aujourd'hui, ces réalités, ces idées, si difficiles soient-elles parfois à accepter, à imaginer, se lisent, cheminent, se heurtent, du plateau aux coulisses, du foyer aux bureaux...

Notre démarche artistique quant à elle se poursuit avec l'exigence de toujours, le même souci de qualité et surtout cette conviction unanimement partagée que l'engagement de chacun - féminin, masculin – est une nécessité pour la culture... aussi essentielle aux humains que le pain. »

Cécile Marie, directrice, Théâtre Paul Eluard, Choisy-Le-Roi. « Pourquoi rejoindre HF ? parce qu'au-delà des bonnes volontés, de la mise en place de la parité, les chiffres restent faibles. Bien souvent, je constate dans mon entourage professionnel, ce que j'appelle " le machisme passif", cependant, je remarque aussi une vraie prise de conscience des difficultés dans lesquelles les femmes se trouvent quand elles accèdent aux postes hiérarchiques. Seule, j'agis au quotidien pour que l'équipe et les artistes avec lesquels je travaille, soient concernés par cette disparité. Avec HF, je rejoins des hommes et des femmes qui portent à travers l'art, une tribune pacifiste dans laquelle nous demandons simplement de nous laisser faire. »

Patrice Martinet, directeur, Athénée-Théâtre Louis Jouvet, Paris. « Il y a quelques années, à la fin d'une présentation de saison, photo de famille avec les artistes. Aucune femme. Un peu sonné, je me rends compte qu'il aurait été plus opportun que la prise de conscience de cette inégalité criante désormais se produise avant plutôt qu'après. L'adhésion de l'Athénée à HF vient de l'embarras qui fut alors le mien : il faut désormais que l'exigence légitime de parité soit un des éléments qui contribuent à déterminer les choix de la programmation. Tout en étant aussi conscient que cette adhésion à la parité emporte une exposition : celle d'assumer publiquement le risque de ne pas y arriver. »

Christine Milleron, coordinatrice du pôle programmation, et Philippe Person, directeur, Le Lucernaire, Paris. Au Lucernaire, notre équipe s'est engagée intensément dans la saison Égalité 1, en multipliant les actions à destination des publics :

- rencontres-débats mobilisant des politiques (dont Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des droits des femmes), des artistes et des universitaires (dont Geneviève Fraisse, philosophe, spécialiste de la pensée féministe, Olivier Blanc, historien spécialiste d'Olympe de Gouges, Aurore Evain, spécialiste du matrimoine, etc.) sur des sujets aussi variés que la place des femmes artistes ou la question du genre ;

- un stage de théâtre ayant pour objectif de découvrir un matrimoine bien souvent oublié mais aussi des autrices d'aujourd'hui.

- un spectacle initié par le Lucernaire et le théâtre 95 sur le thème de la parité, *Alter égaux*.

Au-delà, notre engagement se traduit aussi par une intégration au quotidien dans nos pratiques de la question de la parité. Que ce soit dans nos méthodes de travail en interne, ou dans le lien que nous tissons avec nos interlocuteurs (compagnies, institutions, associations), nous veillons à ce que les problématiques liées à la place des femmes dans le théâtre soient interrogées.

Plus on prend en main la réflexion, plus on prend conscience de la solidité des verrous, de la grandeur des obstacles à surmonter pour que notre secteur tende vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Parce que ce chantier est vaste, nous souhaitons nous inscrire dans une dynamique collective et travailler en réseau sur ces questions.

Le Lucernaire s'engage donc avec ferveur et enthousiasme dans la saison Égalité 2 !

François Rancillac, directeur, Théâtre de l'Aquarium, Paris. « Le jour où vous découvrez que les programmations que vous construisez depuis plusieurs années en toute liberté et rigueur, sans aucun préconçu un tant soit peu misogyne (ce que je prétends n'être pas !), après avoir examiné avec la même attention les propositions de spectacles conçus par des femmes que ceux conçus par des hommes, sont très majoritairement "masculines" ; le jour où vous réalisez (comme j'ai dû bien le faire...) que, malgré vos valeurs de gauche démocrate, vous êtes totalement représentatif d'un milieu théâtral qui ne respecte absolument pas la part normale à laquelle ont droit les artistes femmes, vous vous prenez un joyeux coup de bambou sur votre bonne conscience citoyenne, et vous tentez de réagir. Le projet de "Saison Égalité HF", auquel s'associe le Théâtre de l'Aquarium, est juste le cadre idéal pour réfléchir ensemble (entre professionnels et avec le public) aux moyens les plus simples, les plus inventifs pour redresser rapidement une situation inacceptable, pour faire de nos métiers, de nos arts et de nos lieux des espaces réellement plus démocratiques et libres. »

La Saison Egalité, qu'est-ce que c'est ?

Une Saison Egalité, c'est quoi ?

Il s'agit de sensibiliser les structures culturelles à la place qu'occupent les femmes dans les arts, et plus particulièrement le spectacle vivant, et de les accompagner dans leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La proportion de femmes qui dirigent ou co-dirigent : un CDN ou CCR (39 lieux) passe de 8% en 2013 à 15% en 2014, un orchestre passe de 4% à 0% *. Le nombre de spectacles de femmes programmés dans les CDN passe de 34% pour la saison 2011/2012 à 19% en 2013/2014, dans les théâtres nationaux leur nombre chute de 19% à 15% *. Nous réfléchissons ensemble aux moyens les plus simples, les plus inventifs pour modifier rapidement une situation inacceptable, pour faire de nos métiers, de nos arts et de nos lieux des espaces plus égalitaires.

29 théâtres partenaires se sont engagés dans la Saison 2. D'autres théâtres devraient nous rejoindre.

La Saison 2 contribuera à mener une politique volontariste afin de donner aux femmes leur place légitime. Cette égalité femmes-hommes revendiquée se construit à différents niveaux, tant du choix des artistes programmées que du recrutement des équipes. Les structures s'engagent à aller à la recherche et à la découverte des talents féminins, à mettre à leur disposition les mêmes moyens de production. C'est aussi s'interroger sur la composition des équipes administratives et techniques. A force de convictions et de batailles communes nous contribuerons à bâtir un monde artistique et culturel où les femmes occuperont naturellement les postes pour lesquels elles ont toute aptitude, talent et compétence.

Il s'agit aussi d'informer le public des actions menées par les théâtres partenaires en faveur de l'égalité.

* Source : *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, Ministère de la Culture et de la Communication, mars 2014.

Une Charte pour l'égalité

Les partenaires de la Saison Egalité mettent en œuvre les moyens nécessaires pour tendre à l'égalité femmes-hommes dans les domaines suivants : programmation, production et diffusion, gouvernance et communication. Quelques objectifs recherchés :

1 - Programmation

- Tendre vers un équilibre de programmation des spectacles créés, mis en scène ou chorégraphiés par des femmes et par des hommes.
- Aller vers un équilibre de programmation des textes écrits par des femmes et par des hommes.

2 - Production

- Engager autant de moyens de coproduction dans des spectacles de femmes que d'hommes.
- Accueillir en résidence autant d'artistes femmes que d'artistes hommes.

3 - Gouvernance

- Intégrer le critère d'égalité femmes/hommes dans la constitution des équipes techniques, administratives, et dans la politique de recrutement.
- Permettre l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité.
- Veiller à l'égalité salariale et à la répartition des responsabilités.
- Inscrire la parité au sein des conseils d'administration, jurys, comités de sélection.
- Féminiser les noms de métiers.

4 - Communication

En direction

- Du public.
- Des réseaux professionnels.
- De l'ensemble des partenaires institutionnels.

Chaque structure définit son programme d'action dans ces domaines (programmation, production, gouvernance, communication) et devient partenaire de la Saison Egalité Hommes-Femmes

Un contexte toujours inégalitaire...

D'après l'Observatoire de l'Égalité établi par le Ministère de la Culture en 2014 * :

Programmation :

Le nombre de spectacles de femmes programmés dans les CDN passe de 34% pour la saison 2011/2012 à 19% en 2012/2013,
dans les théâtres nationaux leur nombre chute de 19% à 15%.
tandis que dans les scènes nationales leur part progresse de 38% à 50%.

En moyenne en 2012/2013, les spectacles programmés sont mis scène ou chorégraphiés à 26% par des femmes (contre 22% en 2006 d'après le Rapport Reine Prat)
60% par des hommes, 14% par une équipe mixte.

à noter : le pourcentage par discipline

Cirque : 9% femmes, 63% hommes, 28% mixte

Théâtre : 25% femmes, 63% hommes, 11% mixte

Danse : 32% femmes, 52% hommes, 15% mixte

.... Mais 94% des chefs d'orchestre dans les productions d'opéras des théâtres lyriques sont des hommes pour la saison 2013/2014.

Accès aux moyens de production :

L'écart femmes/hommes pour le montant moyen des subventions accordées par le MCC à une scène labellisée (Frac et lieux de spectacle vivant confondus) passe de 46% en 2012 à 40% en 2013.

à noter : les subventions ne varient pas selon le sexe du directeur, elles donnent par contre une indication de l'importance des structures et permettent ainsi de savoir s'il existe des différences d'importance entre les structures à la tête desquelles les hommes et les femmes sont nommés.

Postes de direction :

La proportion de femmes qui dirigent ou co-dirigent :

un Centre dramatiques National et Régional (39 lieux) passe de 8% en 2013 à 15% en 2014
un orchestre, un Centre National de Culture Musicale passe de 4% à 0%.

En 2014, les femmes dirigent ...

26% des structures subventionnées de la création artistique

10% des Pôles Cirque

13% des Scènes de musique actuelle

15% des Opéras

16% des Centres Chorégraphiques Nationaux

29% des Scènes nationales

42% des Centres de développement chorégraphiques

Elles sont 29% dans les commissions et instances consultatives du Ministère de la Culture.

Rémunérations :

L'écart femmes/hommes pour la perception de droits d'auteurs inscrits à la SACD dans le spectacle vivant passe de - 41% en 2012 à - 47% en 2013.

L'écart femmes/hommes pour le salaire moyen dans les établissements publics du ministère de la Culture et de la Communication passe de -7,9% en 2010 à - 8,1% en 2011.

* tous les chiffres sont entendus au 1^{er} janvier de l'année.

... malgré des avancées

De nouvelles nominations

La proportion de femmes qui dirigent ou co-dirigent un CDN ou CCR (39 lieux) passe de 8% en 2013 à 15% en 2014.

Grâce à une politique volontariste de « short-list » paritaire, plusieurs femmes ont été nommées à la direction d'un CDN en 2014 :

Célie Pauthe à la direction du Centre Dramatique National de Besançon

Catherine Marnas à la direction du Théâtre national de Bordeaux en Aquitaine

Marie-José Malis à la direction de La Commune, Centre Dramatique National d'Aubervilliers

Cécile Backès à la direction de La Comédie de Béthune.

Un état des lieux plus régulier

L'**Observatoire de l'égalité hommes-femmes** dans la culture et la communication a communiqué en mars 2014 un deuxième état des lieux.

Le **CNC**, Centre National de la Cinématographie, a publié en mars 2014 **une étude** sur « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle ».

La **plaquette « Où sont les femmes ? »** publiée depuis trois saisons par la **SACD**, effectue un travail de repérage et de comptage des femmes dans le réseau des scènes labellisées et le cinéma.

Les Saisons Egalité du Mouvement HF

Grâce aux Saisons Egalité, près de 150 structures culturelles se sont engagées autour du Mouvement HF. Née en Rhône-Alpes en 2011, la Saison Égalité constitue un engagement de la part des structures partenaires, tendant à l'équilibre dans les programmations et productions, et dans la gouvernance interne des établissements.

En 2013/2014, 4 collectifs HF lancent leur propre Saison Égalité : la Saison Égalité 1 en Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Normandie et la Saison Égalité 3 en Rhône-Alpes.

En 2014/2015, HF Normandie lance sa saison 2 et Midi Pyrénées et Poitou Charentes lancent leur saison 1.

Retour sur les temps forts de la Saison Egalité 1 en Ile-de-France

La conférence de presse du 10 juin 2013 à la Maison des Auteurs / SACD

90 personnes étaient présentes, dont une dizaine de journalistes.

Sont intervenus : Pauline Bureau, metteuse en scène, Pascale Henrot, directrice du Théâtre de la Cité Internationale, François Rancillac, directeur du Théâtre de l'Aquarium, Mathieu Bauer, directeur du Nouveau Théâtre de Montreuil / CDN. Modératrices : Véronique Ataly, comédienne, Vice-présidente d'HF Île de France et Anne Quentin, journaliste.

La soirée de lancement du 21 octobre 2013 à l'Athénée Théâtre Louis-Jouvet

La soirée de lancement de la Saison Egalité 1 en Ile-de-France s'est déroulée le 21 octobre 2013 à l'Athénée Théâtre Louis-Jouvet.

294 invités ont assisté à la soirée, dont 13 journalistes ainsi que les partenaires et tutelles : DRAC Ile-de-France, Arcadi Ile-de-France, AFDAS, SACD.

La soirée s'est articulée autour de trois parties :

- Le Matrimoine : Entretien d'Aurore Evain, autrice, dramaturge et chercheuse sur la question du Matrimoine, par May Bouhada
- Les stéréotypes et du sexisme ordinaire : Entretien de Brigitte Grésy, membre du Conseil Supérieur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, appuyée par Thierry Teboul, directeur de l'Afdas, et Cristina Lunghi, fondatrice de la Jardinerie Egalité, par Michel Cochet
- Entretien de Jérémy Sinigaglia, docteur en sociologie de la culture et de l'emploi, par Véronique Ataly

Ces trois parties ont été ponctuées de performances artistiques des artistes femmes programmées et invitées par les théâtres partenaires.

Deux manifestations artistiques initiées dans le cadre de la Saison Egalité

L'habitude de la liberté : Marathon lecture de 24h avec 72 autrices de théâtre

Les 14 et 15 juin 2013 à Confluences

Avec une introduction par une table ronde autour de la situation des autrices de théâtre, 72 autrices de théâtre se sont succédées et ont présenté des extraits de leurs œuvres pendant 24 heures.

Alter Egaux

Les 6 et 7 mars 2014 au Théâtre 95 à Cergy-Pontoise

Le 8 mars au Centre Culturel de Jouy-le-Moutier

Du 18 au 22 mars 2014 au Lucernaire

Dans le cadre de la Saison Egalité 1, initiée par HF Ile-de-France, le Théâtre 95 et le Théâtre du Lucernaire ont impulsé la production de six courtes pièces sur l'égalité homme/femme. De cette commande est né le projet *Alter Egaux*. Six auteurs, autrices (3H/3F), six metteurs, metteuses en scène (3H/3F), d'univers différents explorent la question de la parité, de l'égalité, du genre. Sur le plateau, une femme, un homme.

Coordination artistique Marie Montegani

Six auteurs et autrices / six metteuses et metteurs en scène : Cécile Falcon / Xavier Maurel, Philippe Honoré / Mathieu Penchinat, Michèle Guigon / Laurence Février, René Fix / Gerold Schumann, David Lescot / Sylvie Ollivier, Carine Lacroix / Marie Montegani

Une comédienne / un comédien : Clémentine Bernard / Jean-Claude Bonnifait.

Des débats et rencontres

Tout au long de la saison, plusieurs théâtres partenaires ont organisé des débats et rencontres en lien avec les spectacles et les artistes de leur programmation et la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Quelques exemples :

Rencontre : Quelle(s) place(s) pour les femmes dans la création théâtrale ?

Le 2 décembre 2013 à La Colline, théâtre national

Avec Ariane Mnouchkine, metteuse en scène, fondatrice du Théâtre du Soleil, Marie-José Malis, metteuse en scène, directrice du Théâtre de la Commune d'Aubervilliers, Caroline Guiela Nguyen, metteuse en scène, May Bouhada, auteure, metteuse en scène, présidente HF Île-de-France, Emmanuel Wallon, professeur de sociologie politique à l'Université Paris Ouest-Nanterre, Raphaëlle Doyon, chercheuse au LabEx Création, Arts et Patrimoines, Anne-Françoise Benhamou, dramaturge, professeure en Études théâtrales à l'ENS. Rencontre animée par Anne Quentin, journaliste.

Rencontre-débat : La femme artiste, la femme libre...

Le 3 décembre 2013 au Lucernaire

Avec Graciela Barrault, documentariste et ingénieure du son, conceptrice du projet de musée virtuel *Olympe de Gouges 2.0*, Geneviève Fraisse, philosophe et historienne de la pensée féministe, Aurore Evain, autrice, dramaturge et chercheuse sur la question du mariage, Sylvie Pascaud, metteuse en scène du spectacle *Terreur Olympe de Gouges* de Elsa Solal.

HF Île-de-France et le Mouvement HF

HF Ile-de-France s'engage contre les inégalités femmes/hommes à un double niveau : d'une part l'orientation des politiques vers des mesures concrètes ; d'autre part la mise en place d' « actions positives », parmi lesquelles la Saison Egalité.

Les objectifs

HF Ile-de-France s'est constituée avec pour objectif central **l'évolution vers la parité professionnelle**.

Nous interpellons les acteurs et partenaires des arts et de la culture (Etat, collectivités territoriales, directrices et directeurs d'établissements, média, artistes, techniciennes et techniciens, universitaires, publics...) pour définir les moyens d'atteindre la parité femmes/hommes aux postes de responsabilité, dans l'attribution des subventions et dans les programmations.

Pour y parvenir, l'association se fixe des missions de :

- **repérage des inégalités de droits et de pratiques** entre les femmes et les hommes dans les milieux de l'art et de la culture, et ce toutes fonctions confondues (artistiques, administratives, techniques) ;
- **sensibilisation** des professionnels de la culture, des responsables institutionnels, des politiques et de l'opinion publique sur les disparités existant dans ce secteur ;
- **mobilisation** contre les discriminations observées.

Les actions

La vie de l'association HF Île-de-France se décline autour de :

- l'organisation **de débats et de rencontres publiques** en Île-de-France et pour des rendez-vous emblématiques (Festival d'Avignon par exemple) ;
- **l'interpellation des politiques** : auditions à l'Assemblée Nationale, au Sénat, aux Ministères de la Culture et des Droits des femmes ;
- **la rencontre des organismes professionnels** (SACD, CNT, Académie des Molières...) **et des tutelles** (Mairies, Conseil régional d'Île-de-France, DGCA, DRAC...) et le développement de partenariats avec ces institutions ;
- **la mise en réseau** avec les associations et centre de ressources féministes.

Aujourd'hui HF Ile-de-France est mobilisée par **des actions de moyen et long terme** :

- **la Saison Egalité** : la Saison se décline sur 3 années et a débuté en 2013 ;
- **l'étude sur les trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique** : à partir d'un panel issu du CNSAD, de l'ESAD et du Master Professionnel « Mise en scène et dramaturgie » de l'Université Paris Ouest Nanterre. Cette étude questionne les mécanismes de plafond de verre et les effets d'évaporation à l'œuvre dans les carrières féminines. Ses résultats ont été présentés lors d'une conférence-débat au Festival Avignon en juillet 2014, et elle sera publiée au cours de l'automne. Enfin, une journée d'étude organisée au cours de l'année universitaire 2014-2015 permettra de la diffuser plus largement.
- **le projet Matrimoine** : le projet est projeté sur 3 années au moins, commencé fin 2014, il nous emmènera jusqu'à la fin 2017. Ce projet prévoit notamment des rencontres publiques et la création d'un site-ressource. Ces actions sont déclinées et portées par **des groupes de travail** : pôle musique, groupe audiovisuel, groupe matrimoine, etc.

Le Mouvement HF

HF Ile-de-France s'inscrit dans **la fédération inter-régionale du Mouvement HF**, aujourd'hui composée de **14 collectifs** comprenant quelque 1000 adhérentes et adhérents.

Fort du constat posé par Reine Prat en 2006, quelques metteuses en scène et professionnelles de l'action culturelle de la région Rhône-Alpes se retrouvent de façon informelle pour débattre de ces inégalités. En 2008, elles constituent une association et donnent naissance à HF Rhône-Alpes. Force d'alerte, de proposition et de sensibilisation, le Mouvement HF prend une ampleur nationale et, depuis 2009 14 HF se sont constitués en associations ou collectifs en régions : *HF Aquitaine, HF Auvergne, HF Bourgogne, HF Bretagne, HF Île-de-France, HF Languedoc-Roussillon, HF Limousin, HF Midi-Pyrénées, HF Nord-Pas-de-Calais, HF Normandie, HF Alpes Provence Côte d'Azur, HF Picardie, HF Poitou-Charentes, HF Rhône-Alpes*. Parti du spectacle vivant, le mouvement HF garde à cœur de mobiliser l'ensemble des domaines artistiques, tous concernés par les mêmes déséquilibres. Si chaque collectif ou association HF décline le projet en fonction des spécificités de son territoire, la fédération inter-régionale mène des actions au niveau national et européen. En juillet 2012 au Festival d'Avignon, les collectifs HF ont officiellement lancé le Manifeste du Mouvement HF.

Manifeste du Mouvement HF - extraits

Les inégalités invraisemblables qui perdurent dans nos secteurs hautement symboliques soulèvent aujourd'hui un vrai problème de démocratie : quel miroir 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 et les représentations qui y sont produites peuvent-elles parler du monde, si les femmes, qui sont plus de la moitié de la population française, n'y prennent qu'une part aussi minime ?

Le mouvement HF demande l'application des lois sur l'égalité professionnelle dans nos secteurs. Désormais la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adoptée le 4 août 2014 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 » (article 1 *alinea* 9). Mais tout le problème repose dans l'écart entre la pétition de principe et la réalité des résultats, en d'autres termes HF considère qu'une telle affirmation restera lettre morte si elle n'est pas assortie :

- d'objectifs de parité effective
- d'objectifs inscrits dans le temps
- de moyens coercitifs et contraignants avec des missions de contrôle et des 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 pour aller plus loin et pour placer l'égalité femmes/hommes au cœur des politiques culturelles.

I - Rendre visibles les inégalités : de la nécessité d'une veille sexuée et d'une exigence de parité

- **Pérennisation de l'Observatoire de l'Egalité** et extension de sa mission à tous les domaines des arts et 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. Enfin **publication** des statistiques sexuées.

A noter : nous déplorons la suppression de l'article 22 quinquies du projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui prévoyait la mise en place d'un Observatoire de l'égalité instauré par décret.

- **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.

- **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 du secteur.

II - Agir sur les stéréotypes et mesures de portée symbolique

- **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 dans le théâtre, la musique et les musées. Les répertoires doivent systématiquement présenter des artistes femmes d'aujourd'hui et du passé, proche ou lointain.

*A noter : Nous voulons constituer un **matrimoine** et en particulier alerter l'Education Nationale sur le manque de valorisation des œuvres portées par des artistes femmes. Les artistes femmes existent, il faut faire taire cette phrase mensongère qui nous dit « il n'y en a pas » et questionner les processus d'effacement des femmes artistes par l'écriture de l'histoire et qui fait que chaque génération a l'impression de recommencer à zéro.*

- **Imposer une sensibilisation à la problématique de l'égalité et du genre au sein des écoles publiques d'enseignement artistique**, qu'elles soient nationales ou régionales, mais aussi dans les cursus artistiques universitaires, comme le pratique depuis 2011 l'IEP (Projet Presage : le programme obligatoire du tronc commun prévoit un « Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre »).

A noter : nous déplorons la suppression de l'article 18 B du 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.

Et pour parachever cette révolution copernicienne

- Imposer une **fématisation systématique des noms de métier** et une évolution des codes typographiques.

- Exiger la **parité dans les dénominations de rue et d'établissements publics** symboliques de la République.

- Faire entrer **des femmes au Panthéon**.

A noter : nous saluons l'entrée récente au Panthéon des deux résistantes Germaine Tillon et Geneviève De Gaulle. Mais nous souhaitons que des créatrices aussi entrent au Panthéon afin que le génie artistique ne soit pas l'exclusive des Grands Hommes.

A noter enfin : nous déplorons la suppression de l'article 16 du projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui portait sur la lutte contre les stéréotypes de genre dans le domaine de la communication audiovisuelle.

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 préconisait déjà la Résolution du Parlement européen du 10 mars 2009, dont force est de constater l'absence de mise en application.

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.

A noter : Nous avons obtenu la nomination de référents/es égalité h/f au sein du MCC et des DRAC, toutefois nous soulignons le manque de ligne de conduite identifiée des DRAC.

- 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. Certains critères, énoncés ou non énoncés mais faisant partie de l'évaluation d'une candidature, s'avèrent *de facto* discriminants pour les femmes.

Pour exemple : pour le recrutement 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 parce que leurs compagnies ont une diffusion moins importante.

A noter : La circulaire de 2010 concernant les directions de CDN, CDR et CCN peut être 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.

Aussi nous insistons pour :

- que l'exigence de parité dans les short list et dans les nominations soit pérennisée ;

- une obligation de transparence dans les procédures de nomination pour tous les postes de direction de tous les établissements publics. *Pour exemple : la short list paritaire établie pour la direction du CNSAD ;*

- introduire une obligation de résultats en matière de nominations aux postes de direction

- **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.

A noter : nous déplorons la suppression de l'article 22 terA du projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui prévoyait une quasi parité dans la proportion de femmes dans les conseils d'administrations et les instances de direction des EPCC.

2° Inscrire dans la loi des objectifs précis et mesurables inscrits dans le temps

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.

Pour exemple : pour atteindre la parité avant 2020 dans les CDN par exemple il ne faudrait nommer que des femmes !

3° Ajouter des dispositifs coercitifs et contraignants

Il est temps de passer de l'encouragement et de l'incitation à la contrainte.

Quelques propositions concrètes pour y parvenir tant **sur le plan des moyens financiers attribués** :

- **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 dans les DRAC et les Régions ;

- **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.

... que **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 ...)

- **avec des mesures de protection sociale spécifiques au secteur de la culture** :

nous soulignons la précarité plus importante pour les femmes artistes ou techniciennes. Nous invitons les députés/es travailler en particulier autour de la question des maternités.

Nous appelons enfin à 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, qui sont principalement des intermittentes.

Pour en savoir plus

HF Ile-de-France, égalité femmes/hommes dans les arts et la culture
<http://www.hf-idf.org>

Rapports et études

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, rapport mars 2014
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Ressources/Rapports-administratifs/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

« La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », rapport du CNC, mars 2014
<http://www.cnc.fr/web/fr/etudes/-/ressources/4855205>

« Etude sur la présence des femmes artistes pour la saison 2012-2013 dans les structures subventionnées par le ministère de la culture et de la communication », étude du Ministère de la Culture et de la Communication, septembre 2013
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Ressources/Rapport-d-etudes-et-de-recherche/Etude-sur-la-presence-des-femmes-artistes-pour-la-saison-2012-2013-dans-les-structures-subventionnees-par-le-ministere-de-la-culture-et-de-la-communication>

Troisième édition de la brochure « Où sont les femmes ? »
http://www.sacd.fr/uploads/tx_sacdresources/ousontlesfemmes2014.pdf

Partenaires

La Saison Égalité Hommes/Femmes en Ile-de-France est subventionnée par Arcadi Ile-de-France et la DRAC Ile-de-France. HF Ile-de-France est subventionnée par la Région Ile-de-France et l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Paris.
Le lancement de la Saison 1 Égalité Hommes/Femmes en Ile-de-France a été soutenu par le Fonds Social Européen et la Région Ile-de-France.

L'association HF Île-de-France est adhérente de La Clef, du Laboratoire de l'Égalité et du Centre Hubertine Auclert.

