



Paris, le 07 février 2018

Ministère de la Culture

## Feuille de route Égalité 2018-2022

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République pour toute la durée du quinquennat.

Il s'agit de s'attacher à faire progresser l'égalité dans les faits, avec une obligation de résultats. Pour atteindre cet objectif, le gouvernement a lancé le 4 octobre un Tour de France de l'égalité, pour recueillir les témoignages et les besoins des femmes, identifier les bonnes pratiques, dans le cadre d'ateliers organisés sur tous les territoires. Le 25 novembre, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Président de la République a annoncé plusieurs mesures permettant de renforcer la prévention de toute violence sexiste ou sexuelle par l'éducation et la diffusion d'une culture de l'égalité, de développer l'accompagnement des victimes, d'améliorer la répression des auteurs de violences. Les axes retenus pour faire progresser de manière décisive sur la période 2018-2022 l'égalité entre les femmes et les hommes seront annoncés le 8 mars 2018.

Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'édition 2017 de l'Observatoire de l'égalité dans la culture et la communication a dressé un constat encore sévère des inégalités au 31 décembre 2016, confirmé par la première édition du rapport de situation comparée élaboré par le ministère de la Culture pour son périmètre interne. La mobilisation de tous les acteurs doit impérativement connaître de nouveaux développements pour que le secteur culturel progresse de manière décisive vers l'égalité, renforçant la dynamique engagée depuis plusieurs mois dans le cadre de la feuille de route égalité du ministère pour 2017 et de sa candidature à la labellisation Égalité de l'AFNOR.

L'ensemble des mesures de la feuille de route adoptée pour 2017 par le comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication, lors de sa séance du 15 décembre 2016, ont été réalisées ou sont en cours de réalisation, de même que le plan d'action présenté dans le cadre de la candidature du ministère au label Égalité de l'AFNOR. Le ministère de la Culture a été le premier ministère à obtenir cette labellisation, en octobre 2017.

L'amélioration des processus internes du ministère sera poursuivie et la prise en compte des enjeux de l'égalité dans la conduite des politiques culturelles auxquelles il participe sera renforcée.

Le ministère s'appuiera pour ce faire notamment sur les procédures et outils élaborés à la faveur de sa candidature aux labels Égalité et Diversité de l'AFNOR. Il accompagnera tous les établissements publics et services à compétence nationale dans leur démarche de labellisation et est prêt à soutenir toutes les institutions culturelles qui souhaiteraient bénéficier de son expérience en matière de candidature au label Égalité, en mettant à leur disposition la méthodologie déployée et certains des outils qu'il a élaborés dans ce cadre. Cette démarche, qui pourra concerner notamment les écoles territoriales d'enseignement supérieur artistique, les structures labellisées du spectacle vivant, les musées territoriaux, sera approfondie avec les collectivités territoriales dans le cadre du conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel. En permanence, un lien étroit est tissé entre les chantiers visant à la prévention des discriminations au sein des structures concernées, et les politiques culturelles qu'elles portent et qui rayonnent à l'extérieur, vecteurs puissants de promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En interne, le ministère de la Culture poursuivra le déploiement de son plan d'action en s'appuyant notamment sur le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle en cours de négociation avec les organisations syndicales. Celui-ci déclinera le protocole signé en 2013 au niveau de la Fonction publique et permettra de structurer l'action en faveur de l'égalité en matière de rémunération et de parcours professionnel, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de prévention de toute violence faite aux agents sur leur lieu de travail, de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, ces trois derniers enjeux concernant d'ailleurs tout autant les femmes que les hommes.

La présente feuille de route égalité du ministère de la Culture s'est nourrie des échanges conduits avec le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'occasion de l'élaboration par celui-ci de son « rapport sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture ».

Elle a été soumise à l'avis du comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication du 7 février 2018.

Elle s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité, rappelées dans une première partie, et se déploie sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles.

## **A - LA DÉCLINAISON PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE DES GRANDES PRIORITÉS INTERMINISTÉRIELLES**

### **I - PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ**

Promouvoir une culture de l'égalité, notamment auprès des plus jeunes, c'est préparer un avenir plus naturellement égalitaire. Le secteur culturel peut jouer un rôle très important en la matière, par les représentations qu'il véhicule.

Le ministère de la Culture souhaite contribuer fortement à la lutte contre les stéréotypes auprès des plus jeunes, dans l'éducation artistique et culturelle, dans l'enseignement artistique initial, là où se jouent des inégalités qui influent ensuite sur les pratiques culturelles et les carrières.

Il s'attachera à faire en sorte que les écoles supérieures qui forment les futurs professionnels des arts et de la culture permettent aux jeunes d'aborder leur carrière avec une plus forte culture égalitaire.

Il travaillera à l'amélioration de la visibilité des femmes dans la programmation culturelle et sur les écrans, contribuera à leur plus forte présence dans le patrimoine ou dans l'histoire.

Il continuera à agir pour la réduction des stéréotypes dans les médias et la publicité, qui ont un impact important sur l'ensemble de nos concitoyens.

Il recherchera avec ses partenaires, notamment avec les collectivités territoriales, comment développer pour le plus large public la sensibilisation, la prise de conscience et la déconstruction des stéréotypes, en examinant par exemple si des actions en ce sens pourraient être développées dans les bibliothèques territoriales (ateliers, rencontres).

### **II - PARVENIR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Parvenir à l'égalité professionnelle, c'est tant sur le plan interne, objet de la négociation d'un protocole d'accord, que dans le secteur culturel plus largement, améliorer la mixité des métiers, l'accès aux responsabilités, la prise en compte de la maternité, viser l'égalité de rémunération, progresser de manière décisive dans l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (pour les femmes comme pour les hommes), sujet particulièrement prégnant dans le domaine culturel.

En interne, le ministère sera particulièrement vigilant à l'égard de la nomination de femmes aux postes de responsabilité, en administration centrale, déconcentrée, dans les services à compétence nationale, dans les établissements publics placés sous sa tutelle, en fixant d'ambitieux objectifs chiffrés à l'échéance de 2022.

Ainsi, d'ici à 2022, à la faveur des fins de mandats, la moitié des postes de direction exécutive des établissements publics placés sous sa tutelle (soit 37 sur 76) seront occupés par des femmes.

Il s'attachera à la résorption progressive des disparités salariales. Face à la constatation d'inégalités salariales entre ses agents titulaires et contractuels, femmes et hommes, qui atteignent en moyenne 10%, le ministère a décidé de dégager une enveloppe de 500k€ sur la période 2018-2022 (soit 100k€ par an) en vue d'engager la nécessaire résorption de ces disparités.

Il développera les mesures permettant d'améliorer la conciliation des temps professionnel et personnel.

Le réseau de femmes Cultur'Elles, réseau interne au ministère de la Culture, créé à l'automne 2017, se positionne sur ces trois thèmes. Il favorise la sensibilisation et les échanges autour des thématiques d'égalité au travail, mène des actions concrètes en faveur du développement des viviers au féminin, relaie en lien avec les autres réseaux féminins du secteur public, les attentes des femmes.

L'objectif de l'égalité professionnelle sera décliné dans les écoles supérieures par une attention renforcée à la mixité des métiers. Il sera présent dans l'accompagnement apporté à la structuration des professions : poursuite de l'attention portée à la situation des maternités par exemple, ou questions liées à l'inégalité des droits à la retraite. L'aide au financement de la garde d'enfants des salariés intermittents prévue par le FONPEPS\* est effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Un atelier spécifiquement consacré à l'entrepreneuriat au féminin a été introduit dans le forum « Entreprendre dans la culture » en 2017. Il sera reconduit en 2018 et cette action sera démultipliée en région.

### **III - LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Le secteur culturel est concerné par des comportements liés à des situations de domination et d'influence.

La négociation du protocole égalité avec les organisations syndicales et l'obtention du label Égalité permettent de structurer la stratégie interne et externe de lutte contre le harcèlement sexuel autour d'une plus forte connaissance des risques ou des situations de harcèlement pour lutter contre le déni et libérer la parole.

Des actions de formation et de communication seront développées, de même que l'accompagnement des victimes de harcèlement. Un vademecum sur le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes sera élaboré pour être mis à disposition de tous les services et opérateurs du ministère, déclinant à l'échelle de ces derniers les dispositions des outils interministériels d'information.

L'ensemble des écoles supérieures qui forment les futurs professionnels de la culture sont fortement mobilisées depuis plusieurs mois sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à travers notamment l'élaboration de chartes éthiques.

\* FONPEPS = fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle.

## **B - LES GRANDS AXES DE L'ACTION 2018-2022 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES**

La feuille de route du ministère de la Culture est centrée autour des grands axes suivants.

### **1 - Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes**

Une réflexion sera ouverte avec le ministère de l'Éducation nationale pour donner une plus large place aux femmes dans l'Éducation artistique et culturelle, notamment dans l'histoire des arts.

Des initiatives telles que celle qui a été prise dans le cadre de l'opération « La classe, l'œuvre ! » pour la Nuit des Musées de mai 2018 doivent se multiplier. Ce dispositif, qui offre à des classes et à leurs enseignants la possibilité de construire un projet d'éducation artistique et culturelle à partir de l'étude d'œuvres d'art issues des collections des musées de France, fera en 2018 une large place aux œuvres réalisées par des artistes féminines.

Des actions de sensibilisation intégrant la réflexion sur les stéréotypes et l'analyse des représentations des femmes seront développées dans les actions école et cinéma, collège et cinéma, lycéens et apprentis au cinéma. Ces enjeux seront pris en compte dans le choix des projections de films et des thèmes des débats.

Le ministère de la Culture est prêt à contribuer plus largement à toute réflexion sur la progression de la place des femmes dans les programmes de l'enseignement général (littérature, histoire, culture scientifique et technique...).

Il suscitera une réflexion des éditeurs sur les stéréotypes présents dans la littérature jeunesse. Le Syndicat national de l'édition (SNE), accompagné par le ministère de la Culture, engage une réflexion sur les stéréotypes présents dans la littérature pour la jeunesse.

Il fera en sorte que les jeunes qui effectuent un service civique dans le secteur culturel soient spécifiquement formés et mobilisés sur ces enjeux.

Il mènera une action déterminée sur la réduction des stéréotypes dans la formation artistique des jeunes enfants. Les inégalités constatées dans les pratiques artistiques amateurs et dans l'accès aux métiers du domaine artistique sont en effet généralement construites dès l'enfance. Certains instruments, certaines esthétiques comme les musiques actuelles, certains métiers (direction d'orchestre, composition musicale, techniques du spectacle...) sont largement « réservés » aux hommes. Une action très en amont contre les stéréotypes dans l'enseignement artistique initial notamment musical (dans les conservatoires, les écoles de musique...) est indispensable. Elle pourra s'appuyer sur les initiatives du Mouvement HF sur ce sujet.

Une remontée de données des conservatoires sera organisée sur la répartition filles-garçons des effectifs en formation par instrument / spécialités / esthétiques, la répartition F/H des enseignants par instrument / spécialités / esthétiques, la répartition F/H des directeurs.

Les référentiels des diplômes menant à l'enseignement en conservatoire ou à la direction de ces établissements (diplômes d'État d'enseignants, certificats d'aptitude d'enseignants ou de directeurs) seront modifiés pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris

pour ce qui concerne les œuvres étudiées. La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles sera également traitée dans ce cadre.

Le CNFPT\* sera sollicité sur la conception d'une offre de formation continue en direction des directeurs et enseignants de conservatoires sur ces mêmes sujets.

La construction d'outils permettant de sensibiliser les jeunes et leurs familles sur les stéréotypes sera encouragée, à l'instar de ceux qui ont été développés par Universcience pour favoriser l'accès des filles à la science (engagement à promouvoir les carrières scientifiques des jeunes filles dans le cadre du programme européen Hypatia et la mise à disposition d'une boîte à outils numérique).

## **2 - Développer la visibilité des femmes dans le patrimoine et dans l'histoire**

Les Archives nationales développent depuis 2013 une action forte en faveur de la mémoire des femmes, qui doit être mieux connue et valorisée. Dotées de fonds de tous les cabinets en charge des droits des femmes depuis 1981, des fonds emblématiques de Simone Veil, Françoise Héritier, Michelle Perrot ou Françoise Dolto, de fonds d'archives privées, d'archives de femmes résistantes, les Archives nationales mettent les femmes à l'honneur. Après l'exposition « *Présumées coupables* » de 2017, « *Aux Archives, citoyennes !* » propose pendant toute l'année scolaire et universitaire 2017-2018 des expositions, débats, ateliers – en particulier des ateliers jeunes publics – et des rencontres avec des femmes autour de plusieurs thématiques, sur les sites de Pierrefitte-sur-Seine et de Paris.

Cette action sera complétée par la mise en place d'une grande collecte sur les archives de femmes au travail en juin 2018.

Une réflexion sera ouverte sur la manière de célébrer au Panthéon les femmes ayant œuvré en faveur des droits des femmes.

Comme prévu dans la feuille de route égalité pour 2017, une note a été adressée par le directeur général des patrimoines aux directeurs et directrices des affaires culturelles en février 2017 pour les enjoindre de veiller à la part des femmes dans les commissariats d'expositions et dans les choix de programmation des artistes exposés.

Le ministère de la Culture assurera une veille de toutes les initiatives des établissements patrimoniaux, nationaux et territoriaux, sur la question de l'égalité et les accompagnera en tant que de besoin. Le travail engagé à ce titre par la Réunion des musées de la métropole de Rouen Normandie autour d'une culture muséale de l'égalité est particulièrement suivi, car susceptible d'inspirer ensuite d'autres institutions patrimoniales nationales ou territoriales.

Les directions régionales des affaires culturelles seront invitées à se rapprocher des associations et chercheurs qui œuvrent à la valorisation de parcours de femmes. Il en sera de même pour les propositions qu'elles sont amenées à formuler quant à la labellisation de nouvelles Maisons des illustres.

Une réflexion sera menée sur la manière de valoriser les éditeurs qui promeuvent la place des femmes dans l'histoire.

*CNFPT = Centre national de la fonction publique territoriale*

### **3 - Faire progresser la part des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique**

L'observatoire 2017 de l'égalité a montré que les femmes restent encore largement minoritaires aux postes de direction des institutions de la création (29% de directrices pour les institutions labellisées), et qu'elles sont généralement à la tête de structures dotées de budgets moins élevés.

L'objectif est que, sur la période 2018-2022, tout soit mis en œuvre pour faire évoluer radicalement les pratiques.

Le ministère de la Culture sera particulièrement attentif aux nominations à la tête des établissements publics de la création sur l'ensemble de la période 2018-2022 et définira les indicateurs permettant un suivi précis de la place des femmes dans la programmation de ces établissements.

La circulaire du 8 mars 2017 a fixé un cadre de concertation à mettre en place dans chaque région pour engager un travail de suivi et de progression quantifiée sur l'accès des femmes aux responsabilités, aux moyens de production, de création, de recherche dans les institutions labellisées. Les outils correspondants ont été depuis mis à disposition par le ministère (cahier des missions et des charges, volet parité dans le bilan social annuel simplifié).

Le Tour de France de l'égalité a été l'occasion d'ouvrir le débat dans plusieurs territoires sur la mise en œuvre de cette circulaire, démarche qui sera poursuivie. Un premier bilan de la manière dont les objectifs chiffrés ont été déterminés et ont commencé à produire des effets sera dressé en juin 2018.

En matière de nomination est fixé un objectif national de progression de 10% par an de femmes pour les catégories de labels dans lesquels elles représentent aujourd'hui moins de 25% des dirigeants, de 5% pour les catégories de labels dans lesquelles elles représentent 25 à 40% des dirigeants actuels.

Les mêmes objectifs quantitatifs de progression seront appliqués aux programmations des structures labellisées, enjeu majeur pour offrir une juste reconnaissance aux artistes actuelles mais aussi pour susciter les vocations de demain.

La non-atteinte de ces objectifs emportera des conséquences financières, sous la forme d'un « malus » pour les structures labellisées qui ne respecteraient pas ces objectifs.

Les modalités concrètes et le calendrier précis de mise en œuvre de ces engagements chiffrés de progression seront définis avant l'été 2018.

Le sujet de la parité fera l'objet d'un groupe de travail spécifique associant les élus, dans le cadre du Conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel (CCTDC).

La circulaire du 8 juin 2016 relative aux résidences comporte un objectif de parité dans l'accueil et l'accompagnement des artistes en résidence dont le bilan 2017 sera diffusé début 2018.

La loi égalité citoyenneté du 27 janvier 2017 impose à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 une proportion minimale de 40% de chaque sexe dans la composition des commissions placées auprès des

directions régionales des affaires culturelles ou des établissements publics pour se prononcer sur l'attribution de subventions ou aides financières, la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres. Une composition plus égalitaire de ces instances devrait avoir un effet sur les choix opérés. Une sensibilisation sur les discriminations sera en outre proposée aux membres de ces commissions, notamment celles de grands établissements publics comme le CNC, le CNL, le CNV.

Un travail spécifique sera mené sur les cheffes d'orchestres, domaine où la situation est particulièrement préoccupante (aucune femme cheffe sur les 24 orchestres labellisés).

Des données complémentaires seront recueillies, en mobilisant l'Association française des orchestres (AFO) : nombre de concerts dirigés par des femmes ; au sein de ce chiffre, nombre de concerts dirigés par des femmes françaises ou formées en France ; nombre de femmes dans les candidatures à la direction musicale des orchestres ; composition F/H des jurys des recrutements.

Le nombre de jeunes filles formées à la direction d'orchestre dans les conservatoires et les établissements d'enseignement supérieur sera analysé sur 10 ans, de même que la répartition F/H des enseignants et intervenants dans ces cursus.

Une obligation spécifique d'invitation de cheffes d'orchestres sera fixée aux orchestres labellisés en application des objectifs de progression chiffrée mentionnés ci-dessus.

Une réflexion sera engagée avec l'AFO pour qu'elle relaie fortement cette préoccupation au sein de la profession, ainsi qu'avec les structures représentatives des agents artistiques pour identifier les leviers pertinents.

Une campagne de communication sur les femmes cheffes d'orchestres, mais aussi sur les compositrices, chorégraphes, metteuses en scène, sera définie et mise en œuvre, afin d'agir sur les représentations auprès des jeunes.

Une mission d'inspection de la création artistique sur la place des femmes dans la musique et tout particulièrement des femmes cheffes d'orchestres et compositrices sera diligentée afin d'appuyer ce processus.

Le secteur des musiques actuelles, dans lequel la parité est loin de prévaloir s'agissant des postes de direction et des programmations, a engagé un travail de prise de conscience qu'il convient d'accompagner et de soutenir en vue d'une amélioration de la situation.

#### **4 - Mobiliser pleinement sur l'égalité les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel (architecture, patrimoine, cinéma, arts plastiques, musique, danse, théâtre, cirque...)**

Le séminaire des directrices et directeurs d'établissements supérieurs sur l'accès des femmes à tous les métiers culturels, inscrit dans la feuille de route égalité pour 2017, s'est tenu le 30 mars. Près de 120 personnes y ont participé. Ses actes sont accessibles en ligne.

La dynamique engagée avec les écoles se poursuit très activement durant l'année scolaire 2017-2018 sur la base de la démarche lancée par la Ministre le 26 octobre 2017, précisée dans une lettre aux directeurs et directrices de toutes les écoles supérieures en date du 3 novembre.



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

Des chartes éthiques sont en cours d'élaboration dans tous les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel, dans le cadre d'un large dialogue entre direction, enseignants, étudiants, représentants du personnel.

L'élaboration de ces chartes est l'occasion de définir comment favoriser la transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) et des commissions pédagogiques. Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » que l'on donne aux étudiants, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettre de se projeter dans des carrières plus diversifiées. Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière.

La démarche se traduira également dans le développement des données sexuées, la recherche d'équité et de transparence dans les processus de recrutement des étudiants, la mise en place de modules de formation sur l'égalité. Ceux-ci intégreront une réflexion sur les stéréotypes, une analyse des représentations des femmes développées dans les répertoires, ainsi que des éléments de compréhension des comportements, pour que les étudiants soient en mesure de les décrypter et si nécessaire y résister.

Ces chartes traiteront de la prévention de toute forme de violence, afin d'agir contre l'impunité dont bénéficient souvent les auteurs de comportements répréhensibles, encourager celles et ceux qui en sont les victimes à sortir du silence et à refuser toute forme de harcèlement ou d'irrespect.

Les écoles doivent être en mesure de sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière, pour qu'elles connaissent leurs droits, soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.

Que les enseignants aient à cœur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité devra être systématisée pour soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la mise en place de parrainages / marrainages et un suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiants et étudiantes.

Avec l'appui du ministère de la Culture, chaque école (nationale et territoriale) sera incitée à préparer sa candidature à la double labellisation Égalité-Diversité décernée par l'AFNOR, ce cadre méthodologique permettant de structurer, professionnaliser, rendre visible et évaluer sa démarche.

## **5 - Lutter contre les stéréotypes dans les médias et la publicité**

Un bilan sera fait des résultats des engagements en matière d'égalité inscrits dans les conventions cadres passées par l'État avec les principaux bénéficiaires des aides à la presse.

Le ministère de la Culture mènera son action dans le secteur des médias et de la publicité en lien avec le secrétariat d'État aux droits des femmes et avec le CSA.

Les deux départements ministériels ont été associés à la rencontre annuelle de la Conférence nationale des écoles de journalisme de janvier 2018 sur le thème de l'égalité femmes hommes dans les médias.

Une réflexion sera développée avec l'AFDAS, OPCA et OCTA du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs, de la presse, des agences de presse et de l'édition sur les moyens de renforcer la prise en compte de l'égalité dans l'ensemble des écoles de ces secteurs. L'AFDAS, très impliquée dans ces évolutions, réserve d'ores et déjà une part de la taxe d'apprentissage non affectée aux établissements qui déploient une politique volontariste en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En complément de l'action du CSA, une mobilisation des acteurs du secteur publicitaire sera engagée pour lutter contre les stéréotypes de genre, sur tous les supports.

Le secteur de la presse sera également incité, comme l'a fait l'AFP, à prendre des initiatives en matière de présence des femmes dans les rédactions mais aussi de préconisations lexicales sur le traitement des sujets où elles apparaissent. Une action de sensibilisation sera également menée en direction des écoles de journalisme.

Un travail a été mené avec les entreprises de l'audiovisuel public (France Télévisions, Radio France) et privé (TF1), déjà détentrices du label Diversité, candidates au label Égalité. Il se poursuivra et s'étendra aux autres entreprises de communication audiovisuelle afin de renforcer la prise en compte de l'égalité au sein de ces entités, mais aussi dans les programmes de stock et de flux qu'elles diffusent. Arte France et France Media Monde préparent leur candidature au double label Égalité-Diversité.

## **6 - Améliorer la place des femmes dans la production cinématographique et audiovisuelle.**

Le travail mené par le CNC dans les domaines de la production de données, d'études et de statistiques sexuées (observatoire, études thématiques sur les représentations des femmes, financements d'études thématiques conduites par des tiers) sera poursuivi et amplifié.

Une plus forte visibilité sera donnée à la problématique des inégalités femmes-hommes en valorisant les femmes réalisatrices, actrices, les techniciennes du cinéma, à l'image de la table-ronde organisée à la FEMIS sur la génération montante des réalisatrices.

Le CNC continuera à soutenir les associations qui ont pris des initiatives pour promouvoir la place des femmes dans leurs filières spécifiques, éveiller les consciences et lutter contre les stéréotypes de genre dans les contenus, et faciliter leur carrière professionnelle, notamment les associations « Les femmes s'animent » dans le secteur de l'animation et « Women in Games »

dans le secteur du jeu vidéo. Il s'appuiera sur leur expertise pour développer des programmes de sensibilisation dans le cadre des festivals soutenus par le CNC.

L'association European Women's Audiovisual network continuera à être soutenue pour ses actions en faveur de l'égalité des genres et de la promotion des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle.

Le CNC va en outre ouvrir une réflexion sur deux sujets :

- les moyens de sensibiliser sur l'égalité et la prévention du harcèlement sexuel les entreprises de production : journées de formation, organisées en coopération avec les associations professionnelles du secteur, dont le suivi pourrait constituer une condition d'obtention des aides financières,

- réforme, dans le cadre du RGA, permettant en cas de harcèlement sexuel constaté par un inspecteur du travail, l'interdiction et le reversement des aides, et la mise en place de plan de prévention dans le cadre des tournages.

## **7 - Favoriser l'accès de toutes les femmes aux pratiques culturelles**

Si la tendance de fond observée est celle d'une féminisation des pratiques culturelles, il demeure que toutes les femmes, notamment les femmes défavorisées, isolées, élevant seules leur(s) enfant(s), vivant dans un quartier sensible, n'y ont pas facilement accès.

Les bonnes pratiques permettant de progresser en la matière feront l'objet d'un repérage puis d'une communication adaptée : constitution d'associations de spectateurs qui permettent de sortir de l'isolement, navettes pour les retours tardifs de spectacles, dispositifs innovants de gardes d'enfants ou favorisant les visites en famille, développement des activités à l'heure du déjeuner (ouverture des lieux culturels entre midi et deux, offre de pratiques culturelles sur le lieu de travail...), projets artistiques et culturels spécifiquement destinés aux femmes les plus éloignées de l'offre culturelle, sensibilisation des jeunes mères aux pratiques culturelles via les opérations menées avec les tout petits dans les établissements d'accueil de la petite enfance.... Ces objectifs ont vocation à être inscrits dans les cahiers des charges des appels à projet mis en place par les DRAC dans le champ de l'action culturelle et de l'éducation artistique.

En outre, une attention particulière sera portée à la prévention et à la répression des actes de harcèlement commis au cours des manifestations culturelles (festivals de musique notamment, en particulier de musiques actuelles) en sensibilisant les organisateurs afin qu'ils mettent en place les dispositifs d'information du public et de sécurisation nécessaires.

