

↳ **CHARTRE 2021-2027
POUR L'ÉGALITÉ ET
CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

École nationale supérieure
d'architecture de Clermont-Ferrand



Agir pour
L'Égalité
ENSACF

↳ CHARTRE 2021-2027 POUR L'ÉGALITÉ ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

École nationale supérieure
d'architecture de Clermont-Ferrand

LE MOT DU DIRECTEUR

Le monde de l'architecture est, aujourd'hui encore, agi par des rapports de force liés à l'origine, à l'orientation sexuelle, au genre ou à l'identité religieuse. Le sexisme continue d'imprégner les représentations et les pratiques professionnelles. L'horizon culturel y reste centré sur des références masculines et occidentales.

Il nous incombe donc, tout à la fois, de transformer l'école en espace sûr pour les femmes et les personnes discriminées, et plus largement, de participer à un changement des usages du milieu.

La lutte pour l'égalité et contre les discriminations et le racisme nécessite ainsi de renforcer les dispositifs visant à former les communautés, prévenir les risques, encourager les signalements et accompagner les victimes.

Elle réclame également de travailler à une meilleure représentation des minorités, ainsi qu'à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Elle requiert enfin une actualisation des corpus pour créer les conditions du vivre ensemble au sein de l'établissement et d'engager la nécessaire mutation de notre discipline.

La présente charte a vocation à servir de cadre aux actions de l'école afin de satisfaire ces ambitions.

Olivier Malclès

1_PRÉAMBULE : **UNE OBLIGATION LÉGALE, ÉTHIQUE ET PÉDAGOGIQUE**

Le ministère de la Culture s'est emparé du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes en proposant une feuille de route Égalité 2018-2022 articulée autour de sept axes majeurs (Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes ; Développer la visibilité des femmes dans le patrimoine et dans l'histoire ; Faire progresser la part des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique ; Mobiliser pleinement sur l'égalité les établissements de l'enseignement artistique et culturel ; Lutter contre les stéréotypes dans les médias et la publicité ; Améliorer la place des femmes dans la production cinématographique et audiovisuelle ; Favoriser l'accès à toutes les femmes aux pratiques culturelles.)

En 2023, de nouveaux axes de travail Égalité réajustent et enrichissent les objectifs à l'horizon 2027, en fixant des exigences accrues en matière de promotion d'une culture de l'égalité, de prévention des discriminations liées au genre et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En outre, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle, signé en novembre 2018 avec l'ensemble des organisations syndicales, a permis de structurer l'action en faveur de l'égalité en matière de rémunération, parcours professionnel, prévention et lutte contre le harcèlement et agissements sexuels et sexistes.

À partir de 2019, l'ENSACF s'est à son tour engagée dans une démarche volontaire visant à mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Au-delà, il s'agit pour notre école de lutter contre toutes les formes de discriminations et en faveur de l'égalité de toutes et tous. En tant que lieu de formation, notre école se doit d'être exemplaire et d'offrir un cadre pédagogique sécurisant, permettant à chacun-e de s'épanouir, d'apprendre et d'échanger, et ce, sans aucune discrimination liée au genre, à l'origine, aux orientations sexuelles ou religieuses, etc.

Avec cette charte, l'ENSACF entend exprimer avec force son engagement : travailler à une égalité réelle entre toutes et tous, en se dotant de tous les outils et moyens nécessaires pour favoriser une approche égalitaire, globale et transversale.

La présente charte vise à engager chacun des membres de la communauté de l'école, étudiant-e, enseignant-e et personnel administratif, dans cette démarche volontaire.

2_ LE CADRE LÉGAL DE L'ÉGALITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
2. Le Code Pénal, et notamment les articles concernant le harcèlement moral https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037289658/, le harcèlement sexuel https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037289662/, l'agression sexuelle https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043409030/ et viol https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043409305/)
3. Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
4. Site du Défenseur des Droits <https://defenseurdesdroits.fr/>
5. Circulaire du 9 mars 2018 sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf
6. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (5 axes égalité professionnelle femmes/hommes) https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite_pro.pdf
7. Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référent-e-s égalité (fonction publique d'État) [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf)
8. [CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf)
9. Décret du 15 mars 2020 sur les dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041722970&categorieLien=id>
10. Décret du 7 mai 2020 sur les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041853744&categorieLien=id>

3_ POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ÉTABLISSEMENT

L'ENSACF, engagée en faveur de l'égalité réelle, met en œuvre une politique transversale, qui a pour objectif de se déployer dans tous les projets et dimensions de la vie de l'école. Cela se traduit par différentes modalités d'actions :

→ Actions de prévention

- Formation / sensibilisation : Chaque nouvelle génération d'étudiant-e-s et d'enseignant-e-s doit être formée à la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ;
- Signature de la charte en début d'année à tous les nouveaux membres de l'ENSACF (étudiant-e-s, personnel administratif et enseignant-e-s).

→ Dispositif de signalement

- Informer de l'existence du dispositif (fiches de signalement du Ministère, personnes ressources à contacter, protocoles et procédures à suivre) ;
- Accompagnement et orientation des personnes à l'origine de signalements.

→ Communication et information à l'attention des enseignant-e-s, étudiant-e-s et personnel administratif

- Site de l'école ;
- Inciter à la mise en place d'une communication inclusive et non-stéréotypée.

→ Accompagner les initiatives étudiantes

- Les étudiant-e-s et associations étudiantes qui s'emparent du sujet à travers des projets, des actions, des dispositifs seront soutenus par l'école.

4_ LES PERSONNES RESSOURCES

→ Groupe AGIR pour l'Égalité à l'ENSACF

Le groupe « Agir pour l'Égalité » est composé, dans un principe de parité et sur la base du volontariat, d'étudiant-e-s, d'enseignant-e-s et de personnels administratifs. Il est renouvelé chaque année, suite à un appel à candidature adressé à l'ensemble des communautés de l'École

Il a pour mission, aux côtés de la-du référent-e égalité de réfléchir aux outils pertinents de sensibilisation, de coordonner les actions de prévention, et de s'assurer du traitement adapté des situations critiques.

→ La référente égalité de l'ENSACF

Elle coordonne l'ensemble des actions de l'école en matière d'égalité. Il s'agit d'Amélie Flamand, maîtresse de conférences ENSACF, amelie.flamand@clermont-fd.archi.fr, nommée par le directeur en mai 2021, renouvelée en septembre 2024.

→ Le service des Ressources Humaines de l'ENSACF

Véronique Bourrioux, veronique.bourrioux@clermont-fd.archi.fr, 04 73 34 71 58

→ RSE Concept

La cellule de signalement du Ministère prend également en charge les situations relevant du harcèlement moral, de menaces ou tout autre acte d'intimidation. Elle est ouverte aux personnels du ministère de la Culture (services centraux et déconcentrés), des établissements publics nationaux sous sa tutelle et des services à compétence nationale, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants de toutes les écoles de l'enseignement supérieur culture, nationales comme territoriales. Elle propose un traitement des signalements par des juristes et oriente vers une écoute par des psychologues si nécessaire.

<https://conceptrse.fr/signalement-culture/>

→#RéagirUCA

L'Université Clermont Auvergne a mis en place la plateforme **#Réagir UCA** qui vous donne la possibilité de signaler et/ou d'être accompagnée.e face à des actes de violence, de souffrance au travail, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dont vous avez été victime ou dont vous avez été témoin. Elle permet d'assurer un processus fiable et sécurisé pour faciliter le recueil, la prise en charge et le traitement des alertes.

La confidentialité de votre identité sera préservée tout au long de la procédure.

<https://signalement.uca.fr/>

→ Service santé universitaire (SSU) du CROUS

25 rue Étienne Dolet 63000 Clermont-Ferrand, 04 73 34 97 20

Axes de travail

2023-2027

ÉGALITÉ
AXES DE TRAVAIL 2023 - 2027
MINISTÈRE DE LA CULTURE

Introduction

Le ministère de la Culture poursuit résolument la politique volontariste en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes qu'il mène depuis 2017. Cet engagement s'inscrit dans l'orientation forte qui consacre l'égalité en grande cause du quinquennat.

La parution de la première feuille de route Égalité en 2018 avait défini les grands axes et structuré les actions aptes à promouvoir une égalité réelle dans les services et établissements relevant du ministère de la Culture, ainsi que dans l'ensemble des secteurs culturels et artistiques.

Ces nouveaux axes de travail Égalité réajustent et enrichissent les objectifs à l'horizon 2027, en fixant des exigences accrues en matière de promotion d'une culture de l'égalité, de prévention des discriminations liées au genre et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Axe 1

Promouvoir un égal accès aux responsabilités et opportunités professionnelles ainsi qu'aux financements

OBJECTIF 1 – FAVORISER LA PARITÉ DES ÉQUIPES ET L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉ ET AUX MOYENS DE CRÉATION DANS LES STRUCTURES CULTURELLES

Action 1 : Instaurer progressivement un conditionnement des aides publiques à l'observation de la parité entre les femmes et les hommes dans les équipes.

- À l'image de la mesure du CNC pour les œuvres audiovisuelles, étendre progressivement le **conditionnement de l'attribution des aides financières par les structures publiques à la fourniture d'un formulaire spécifique** permettant de connaître le nombre d'hommes et de femmes occupant des postes clés dans l'équipe portant le projet pour lequel une aide est sollicitée.

Action 2 : Étendre progressivement les dispositifs de bonification des aides publiques pour privilégier les projets dont les équipes sont paritaires.

- **Évaluer les différentes expérimentations** de bonification des aides (France 2030, bonus cinéma, CNM) ;
- Selon les résultats de l'évaluation, **étendre les bonifications Égalité sur les programmes d'aides** là où c'est pertinent, à l'image du CNM qui envisage, à la suite de la bonification test appliquée à l'industrie phonographique, d'étudier une extension du système à d'autres soutiens accordés.

Action 3 : Conforter l'égalité d'accès des femmes aux formations de l'enseignement supérieur culturel pour enrichir les viviers et préparer la relève.

- Systématiser la **parité des jurys** ;
- **Assurer une meilleure mixité dans les filières** en renforçant l'attractivité des spécialités particulièrement marquées par des inégalités ou stéréotypes de genre (métiers techniques, certains instruments ou disciplines artistiques).

L'association **Lecture Jeunesse** a publié en septembre 2023 une enquête sociologique soutenue par le Ministère et portant sur les pratiques scientifiques chez les jeunes femmes.

Action 4 : Consolider les actions en faveur de la **parité dans le cadre des nominations à la tête des structures culturelles**, et notamment celles aux budgets les plus importants.

- **Atteindre la parité à la tête des structures culturelles**, en allant vers 50 % de femmes à la tête des établissements publics et 50% à la tête des structures labellisées.

Action 5 : Favoriser l'**égalité d'accès aux moyens de création et de production**.

- Enrichir l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans la culture en affinant les **données relatives à l'accès des femmes aux moyens de création et de production** (observation des budgets moyens mobilisés dans les projets dirigés par des femmes, des montants d'aides demandés et accordés).
- S'appuyer sur les **données dont disposent les observatoires sectoriels**, à l'image de l'observatoire du CNM publiant régulièrement des études relatives à la place des femmes dans la musique.

OBJECTIF 2 – ACCOMPAGNER LA PROGRESSION DE CARRIÈRE DES PROFESSIONNELLES DE LA CULTURE

Action 1 : Accompagner la **prise de poste des primo-dirigeants** (qui sont majoritairement des femmes) à travers la mise en place d'un plan d'action avec les opérateurs de compétences des secteurs culturels (AFDAS, Uniformations, CNFPT).

- **Développer des cycles de formations pensées pour les entrées en poste des dirigeants**, en lien avec les directions métiers du ministère de la Culture. Le Groupe de travail (AFDAS, Uniformations, CNFPT) a vocation à se réunir au premier semestre 2024 afin d'aboutir à une première mise en œuvre au deuxième semestre 2024.

Férué, la fédération des Arts de la Rue a lancé en 2023 une offre de formation à destination des femmes souhaitant candidater à des postes de directions afin de les accompagner dans leur procédure de candidature et leur prise en poste. Cette initiative pourrait être une source d'inspiration pour la mise en place de cycles de formations pensés pour les entrées en poste des primo-dirigeants.

Action 2 : Reconduire les études du DEPS portant sur l'**insertion professionnelle des femmes et des hommes diplômés de l'enseignement supérieur culturel**, et piloter ou soutenir des travaux de recherche qualitatifs permettant une **analyse comparative des débuts de carrière des femmes et des hommes et des difficultés rencontrées en y intégrant des critères sociaux**.

- **Exploiter et valoriser les études sectorielles**, comme celle de l'Observatoire de l'économie de l'architecture portant sur les pratiques professionnelles et les inégalités de genre en architecture.

Action 3 : Soutenir des programmes de mentorat. Le mentorat a été reconnu comme un levier puissant de l'égalité dans tous les secteurs, qu'ils soient culturels ou non. À travers la création de réseaux professionnels et l'accompagnement personnalisée des professionnelles, le mentorat lutte contre l'autocensure, problème majoritairement féminin, et assure une certaine pérennité des carrières.

- Perpétuer le soutien aux **programmes structurants déjà existants** ;
- **Étendre ces dispositifs aux autres secteurs de la création**, dans un premier temps dans les arts visuels, puis mise à l'étude pour les autres disciplines artistiques.

Parmi les nombreux programmes de mentorats soutenus par le ministère de la Culture on peut citer :

- Le programme **MEWEM**, premier programme de mentorat pour les femmes entrepreneurs dans le secteur musical en France.
- Le dispositif **All access** lancé en 2020 par le **Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP)** qui propose des masterclass mensuelles faisant intervenir des femmes qui viennent décrypter un parcours professionnel inspirant mais aussi partager les questionnements de la vie personnelle qui s'y rattache. All access offre depuis 2022 un séminaire annuel de deux jours à l'ensemble des mentorées pour les faire bénéficier d'un coaching de groupe « sur mesure », développer encore davantage leur leadership et leur réseau professionnel.
- Le programme de mentorat de la filière des métiers de l'animation et à destination de créatrices francophones **Parcours de femmes** de l'association **Les Femmes s'animent**. Sur les six femmes accompagnées au sein de ce programme, la moitié d'entre elles viennent de pays africains.
- Pour tendre à la parité dans les équipes de sonorisation, secteur encore très peu féminisé, l'association **Bi-Pôle** a également imaginé en 2023 un dispositif d'accompagnement de carrière intitulé **EX AEQUO** à destination des techniciennes son.

OBJECTIF 3 – FAIRE EN SORTE QUE LA PARENTALITÉ NE SOIT PLUS UN OBSTACLE DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Action 1 : Expérimenter des mesures en faveur de l'égalité parentale pour les emplois permanents des structures culturelles.

- **Soutenir l'expérimentation envisagée par la Réunion des Musées Nationaux – Grand Palais et l'étendre** si les résultats préliminaires se révèlent favorables. Les axes de travail de cette expérimentation sont inspirés par le travail effectué en 2022 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les musées de France
- Cette expérimentation consisterait en la mise en place par la RMN de mesures visant à favoriser la parentalité. Ces mesures étaient initialement proposées par le musée d'Orsay qui ne peut les mettre en place en raison du cadre réglementaire, qui permet néanmoins cette expérimentation au sein d'un EPIC tel que la RMN. Ces mesures sont les suivantes :

la prolongation du congé paternité à la charge de l'établissement du 29^{ème} au 50^{ème} jour, la reprise à temps partiel durant 2 mois payée à temps plein après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, 5 jours de congé pour les parents après une interruption naturelle, médicale ou volontaire de grossesse et la création d'un crédit annuel de 8 jours par an à prendre en congé et/ou en télétravail en cas de règles douloureuses.

Action 2 : Lancer une **campagne de communication à destination des personnes qui pourraient bénéficier de congés parentaux** : trop souvent, les artistes ne connaissent pas leurs droits à la parentalité ou comment les faire valoir. Ce travail est à engager avec les groupes de protection sociale et les services de prévention et de santé au travail.

Le collectif de circassiennes **Les Tenaces** rédige une charte parentalité abordant notamment les sujets liés aux congés parentaux.

Action 3 : **Lutter contre la disparition des femmes artistes lorsqu'elles interrompent leur carrière suite à une maternité.**

- Prolonger le soutien aux **résidences pour artistes femmes** en milieu de carrière par la création de résidences spécifiques ou la sécurisation et la facilitation de leur présence dans tout type de résidence. Le ministère de la Culture soutient déjà des programmes de résidence réservées aux artistes femmes en milieu de carrière dans la photographie, il s'agit désormais d'inscrire ces démarches dans la durée et de les étendre aux autres disciplines artistiques.

Le Ministère soutient à ce titre le programme de résidence et de création **Elles & Cité** au cœur de la Cité internationale des arts de Paris, qui permet aux femmes photographes en milieu de carrière de jouir d'un nouveau tremplin professionnel.

Axe 2

Poursuivre la lutte contre les violences et le harcèlement à caractère sexuel et sexiste dans la culture

OBJECTIF 1 – POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LES VHSS DANS LES SECTEURS PROFESSIONNELS CULTURELS

Action 1 : Soutenir la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture opérée par Audiens et travailler avec les professionnels à accroître sa visibilité.

Action 2 : En collaboration avec l'organisme de prestation sociale du secteur culturel Audiens, soutenir l'extension de la cellule à d'autres secteurs artistiques et culturels encore non couverts par celle-ci.

Action 3 : Pérenniser la conditionnalité des aides publiques à la mise en place d'un plan d'action de prévention et de lutte contre les VHSS, et en tirer le bilan. À l'image des mesures prises par le CNC en 2020, le CNM en 2021, le CNL en 2022, étendre la conditionnalité de l'octroi des subventions à la mise en œuvre effective de plans sectoriels de lutte contre les VHSS :

- Dans les entreprises de presse écrite à partir de 20 salariés et pour l'ensemble des structures subventionnées par le ministère de la Culture (administration centrale, DRAC, établissements publics) ;
- Poursuivre la réflexion engagée avec l'AFDAS pour développer une offre de formation à destination des intermittentes et intermittents à l'entrée dans l'emploi.

Action 4 : Travailler avec les professionnels des **secteurs non subventionnés** au développement des formations à la lutte contre les VHSS et au déploiement de dispositifs de prévention.

Pour cette action, le ministère peut s'appuyer sur des **dispositifs de prévention** déjà mis en place dans certains secteurs culturels en collaboration étroite avec les associations, tels que :

- Le kit de prévention contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes, mis en place par le **Collectif 50/50** dans les secteurs de l'audiovisuel et du cinéma
- La charte « Harcèlements sexuels et agissements sexistes, les entreprises media s'engagent », élaborée par l'association **Pour les femmes dans les médias** (PFDM)
- La Charte Chantier éthique, mis au point par L'association **Archéo-Éthique** et l'initiative **Paye ta truelle**.
- **SAFER**, le dispositif de prévention des VHSS mis en place par le festival Marsatac, comprenant une application, un site internet ainsi qu'un stand pour protéger les festivaliers et festivalières.

OBJECTIF 2 – RENFORCER LES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LES VHSS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTUREL

Action 1 : Accroître les **campagnes de sensibilisation au consentement** au sein des établissements de l'enseignement supérieur Culture.

Dans le cadre de ces actions de sensibilisation au consentement menés, le Ministère soutient le documentaire **Briser le Silence des amphïs**, réalisé par Lysa Heurtier-Manzanares, qui donne la parole aux victimes de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Ce dernier a fait l'objet de projections dans une cinquantaine d'établissements.

Action 2 : Rendre davantage visibles les dispositifs déployés par le ministère au sein des écoles (plan VHSS, guide, cellules) à travers des actions de communication de plus grande ampleur.

Action 3 : Accompagner les écoles dans la déclinaison des dispositifs ministériels à leur échelle afin d'adapter au mieux ces dispositifs aux spécificités et besoins de chaque école, et de favoriser une réelle appropriation de ces outils en interne.

OBJECTIF 3 – POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LES VHSS DANS LA FONCTION PUBLIQUE CULTURE

Action 1 : Pérenniser l'utilisation des **cellules d'écoute internes** et intensifier la **communication interne** portant sur leur fonctionnement et sur les suites données aux signalements qui transitent à travers elle.

Action 2 : Etendre la signature de conventions Egalité liant l'État et les collectivités territoriales, qui incluent entre autre la mise en place de **formations systématiques des agents relevant des compétences culturelles**, à la lutte contre les violences et le harcèlement à caractère sexiste ou sexuel.

Axe 3

Instaurer une culture de l'égalité dans l'ensemble du secteur culturel

OBJECTIF 1 – FAIRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS LES SECTEURS CULTURELS UN VECTEUR D'ÉGALITÉ

Action 1 : Encourager la signature de chartes Diversité – Égalité – Prévention des discriminations par l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur Culture (ESC).

- **Étendre le processus de signature** des chartes par les établissements qui n'en disposent pas encore ;
- **Actualiser les chartes déjà signées** pour refléter l'évolution des pratiques et des mentalités depuis leur élaboration en 2018.

Action 2 : Lutter contre les stéréotypes de genre dans les enseignements de l'ESC.

- **Veiller à se rapprocher de la parité dans les corps enseignants et des intervenants** dans les classes ;
- Lancer un plan de **formation continue des enseignants de l'ESC** aux enjeux de l'égalité.

Action 3 : Favoriser le partage de bonnes pratiques en matière d'égalité et de lutte contre les VHSS dans le réseau des écoles privées.

OBJECTIF 2 – DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DÈS L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE EN IRRIGUANT LES ENJEUX D'ÉGALITÉ SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE ÉDUCATIVE

Action 1 : Faire des manuels scolaires et de la littérature jeunesse des vecteurs de lutte contre les stéréotypes (mesure plan interministériel 2023-2027).

- **Sensibiliser les éditeurs de manuels et leurs concepteurs** aux enjeux d'égalité et de représentation des femmes dans les manuels scolaires de toutes les disciplines. A ce titre, un groupe de travail porté par le ministère de la Culture et le ministère de l'Éducation Nationale, est mis en place. Ce groupe de travail réunit les principaux éditeurs des manuels scolaires ainsi que des inspecteurs généraux de plusieurs académies.
- **Consolider les liens du ministère avec les canaux de distribution** des contenus jeunesse.

Action 2 : Promouvoir l'égalité des genres et encourager la lutte contre les stéréotypes auprès des acteurs des bibliothèques et de la lecture publique.

- Poursuivre la **formation des bénévoles de lecture publique** à l'égalité et à la lutte contre les discriminations liées au genre, à l'image du partenariat du ministère de la Culture avec l'association Lire et faire lire.
- Promouvoir l'inscription d'actions en faveur de l'égalité femmes / hommes dans les contrats départementaux de lecture.

Action 3 : Conforter les actions des dispositifs d'éducation artistique et culturelle (EAC) cinéma, qui touchent près de 2 millions d'élèves à tous les niveaux pédagogiques.

- Conforter la mise en œuvre du dispositif Ma Classe au cinéma en **enrichissant le catalogue** de films réalisés ou coréalisés par des femmes, ainsi qu'en créant des **documents pédagogiques** prenant en compte la représentation des femmes dans les films.

OBJECTIF 3 – MENER UNE ACTION PUBLIQUE EXEMPLAIRE

Action 1 : Inscrire dans nos **outils conventionnels avec les collectivités locales** des dispositions relatives à l'égalité.

- Actualiser et relancer la mise en signature du **plan d'action Egalité** liant l'Etat et le Conseil national des Territoires pour la Culture, et impulser la signature de conventions bilatérales entre les collectivités territoriales et les directions régionales des affaires culturelles qui découlent de ce plan. Parmi les DRAC signataires de ce plan, on peut notamment citer la DRAC Ile de France et la DRAC Bretagne.

Action 2 : Préparer le renouvellement de la labellisation Egalité du ministère de la Culture par l'AFNOR, en préparant notamment l'audit de mi-parcours prévu pour la fin 2023.

- Publier le **plan d'action Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la Culture 2024-2027**, qui succèdera au plan 2021-2024.
- Formaliser l'**intégration de clauses égalité dans les marchés publics du ministère de la Culture**, pour assurer une culture de l'égalité jusque dans les prestations externes ;
- **Intégrer des clauses égalité ou la réalisation d'objectifs spécifiques** dans les conventions venant encadrer le versement de subventions allouées par le ministère de la Culture.

Action 3 : Poursuivre l'**accompagnement des établissements et des opérateurs publics** dans leurs démarches de labellisation Egalité professionnelle.

Axe 4

Améliorer la place des femmes dans les programmations et les contenus artistiques et culturels

OBJECTIF 1 – LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES EN TRAVAILLANT DE MANIÈRE APPROFONDIE SUR LA PRÉSENCE ET L'IMAGE DES FEMMES

Action 1 : Lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir la visibilité de toutes les femmes, dans les contenus audiovisuels en lien avec l'Arcom, cinématographiques en lien avec le CNC, et dans la production musicale (musique enregistrée, vidéoclips) en lien avec le CNM.

- Poursuivre le travail engagé avec les associations, les sociétés et les professionnels pour améliorer la visibilité des femmes et lutter contre les stéréotypes, en encourageant notamment la signature de **chartes d'engagement** et en renforçant leurs exigences ;
- Soutenir les actions d'associations visant à faire évoluer les représentations et notamment à **encourager la visibilité des catégories de femmes sous-représentées** dans le cinéma, l'audiovisuel, le jeu vidéo et l'animation.

L'Association **Elles Women composers** par le biais du festival **Un Temps pour elles**, créé par la violoncelliste Héloïse Luzzati rend visible et met en avant le répertoire de femmes compositrices pour lutter contre l'absence des femmes dans les programmations musicales.

Action 2 : Favoriser l'engagement des établissements dans la mise en œuvre concrète de la parité entre les femmes et les hommes à travers la mise en place d'outils structurants.

- **Décliner la charte égalité de l'ACDN (Association des Centres Dramatiques Nationaux)** dans les autres réseaux de structures labellisées du spectacle vivant et de la musique et **assurer un suivi régulier du respect des engagements liés à la Charte**.

La **Charte de l'ACDN** a comme ambition la mise en œuvre concrète de la parité dans les **programmations** ainsi que dans les **moyens alloués aux équipes artistiques** produites ou coproduites. Elle défend l'accès des femmes aux grands plateaux et une égale visibilité des femmes et des hommes dans la jauge offerte au public.

- Etudier la mise en œuvre d'un **Index parité dans les festivals de musiques actuelles**, permettant d'évaluer la parité dans la programmation festivalière et les équipes.

OBJECTIF 2 – RENFORCER LA VISIBILITÉ DES CRÉATRICES D’HIER ET D’AUJOURD’HUI

Action 1 : Développer le travail de valorisation des œuvres cinématographiques réalisées par des femmes.

- Poursuivre le travail conduit par le CNC en matière de restauration d’œuvres cinématographiques réalisées par des femmes ;

Le Think Tank **Lab Femmes de cinéma** qui œuvre à davantage de parité dans les secteurs de l’audiovisuel et du cinéma est un soutien important du ministère pour réfléchir aux enjeux d’Egalité dans ces secteurs. Son étude qualitative annuelle portant sur la **place des réalisatrices en Europe**, permet de dresser une synthèse des politiques inclusives mises en place par les différents pays européens.

Le Ministère soutient le **Prix Alice Guy**, valorisant le travail des réalisatrices. Chaque année le Prix Alice Guy honore un film de long métrage et film de court métrage ainsi que leurs deux réalisatrices respectives.

Action 2 : Reprendre et développer le travail de valorisation des artistes femmes dans le secteur des arts visuels.

- Réunir à nouveau le **groupe de travail égalité dans les musées** pour élaborer un suivi de la muséofiche et réfléchir à la mise en place de nouveaux outils et indicateurs pertinents pour favoriser l’égalité de genre dans le secteur muséal.
- Soutenir les actions de **recherche et de valorisation des artistes femmes dans le patrimoine**, notamment en soutenant et en consolidant le travail de l’association AWARE et en travaillant avec les musées aux politiques d’acquisition des lieux d’exposition.

L’association **AWARE (Archives of Women Artists, Research and Exhibitions)** œuvre pour la création, l’indexation et la diffusion de l’information sur les artistes femmes plasticiennes des XIX^e et XX^e siècle.

Action 3 : Poursuivre la démarche de promotion des artistes femmes dans le patrimoine en accompagnant les initiatives permettant de rendre visible l’histoire spécifique des femmes et de leurs luttes en matière culturelle.

- Accompagner au plan scientifique la création d’un musée des féminismes avec l’Université d’Angers et l’Association pour un musée des féminismes (plan CIEFH).

Les 26 critères de discrimination interdits par la loi



Âge



Perte d'autonomie



Etat de santé



Handicap



Caractéristiques génétiques



Apparence physique



Grossesse



Situation de famille



Domiciliation bancaire



Vulnérabilité liée à la situation économique



Opinions politiques



Activités syndicales



Lanceur d'alerte



Opinions philosophiques



Religion



Patronyme



Lieu de résidence



Appartenance ou non à une prétendue race



Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



Orientation sexuelle



Appartenance ou non à une ethnie



Appartenance ou non à une nation



Identité de genre



Sexe



Origine



Moeurs

