

La majorité des artistes diplômés sont des femmes. Ces femmes artistes disparaissent ensuite progressivement des programmations, des acquisitions, des directions des institutions labellisées.

La récente loi *Liberté de création architecture et patrimoine* a inscrit l'égalité d'accès aux directions des établissements labellisés, la parité de composition des jurys, des commissions d'expertise, et de programmations. Nous sommes déterminés à voir ces objectifs atteints et nous nous montrerons particulièrement vigilants sur ces critères. Mais cela demeure insuffisant.

Nous devons en particulier en finir avec l'inégalité d'accès aux moyens de production qui reste criante (les compagnies dirigées par des femmes représentent moins de 30% des compagnies aidées par l'Etat et n'obtiennent que 23% des aides allouées) et en finir avec l'inégalité de représentation aux fonctions d'expertise et de direction (*les femmes représentent 12% des directions des théâtres nationaux et 26% des postes de direction des établissements subventionnés par le Ministère.*

Les avancées récentes sur la prise en compte de la maternité dans le parcours des salariées intermittentes, l'aide au retour à l'emploi après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne suffisent pas à atteindre l'égalité dans la parentalité.

En tant qu'employeurs, nous nous engageons pleinement dans l'agenda social de notre secteur sur tout ce qui touche à l'égalité des hommes et des femmes dans l'emploi, les recrutements, les salaires, la formation, les parcours individuels.

Nous devons travailler ensemble sur les représentations le plus souvent intériorisées et insidieuses. La question des programmations, des distributions, de la transmission d'une pensée de l'égalité en éducation artistique et culturelle doit être affrontée. Nous défendrons aussi les œuvres et les spectacles qui représentent librement les hommes, les femmes et leurs choix de vie amoureuse et parentale.

## 5 propositions

- Résorber, au terme du prochain mandat, les inégalités d'accès aux résidences et aux financements des artistes femmes et hommes sur chacun des territoires et dans chacune des disciplines (en volume économique et en nombre de femmes bénéficiaires).
- Atteindre, au terme du prochain mandat, la parité des directions nommées par l'Etat, encourager la présence des femmes artistes - formatrices dans les écoles nationales supérieures d'art et dans les parcours d'Education artistique. Encourager l'équilibrage des acquisitions des œuvres et des programmations.
- Encourager la formation des hommes dans les filières aujourd'hui majoritairement féminines (communication et administration culturelle) et la formation des femmes dans les filières aujourd'hui majoritairement masculines (technique).
- Prolonger les conventionnements et des droits d'insertion des jeunes diplômés de la durée des congés parentaux des artistes (hommes et femmes).
- Mettre en place des instruments de comptage standardisés en DRAC et au Ministère, intégrant le critère du genre, tant pour les dossiers de candidatures reçus que pour l'attribution des fonds publics, afin de permettre une véritable observation de l'égalité des structures soutenues par le ministère de la Culture et de l'évolution des carrières des artistes. Libéraliser l'accès à ces données

