



Restitution des Journées 2017

Mardi 19, jeudi 21 et vendredi 22 septembre 2017

Après la signature du nouveau Contrat de Ville, la réécriture des Projets Culturels de Territoire, et la finalisation d'une nouvelle Charte de Coopération Culturelle, les journées Nos Cultures de la Ville 2017 ont confirmé la tendance prise depuis plusieurs années dans la mobilisation de la culture, de l'art et de la création pour la Ville Durable.

Elles étaient consacrées à la présentation de la nouvelle Charte de Coopération Culturelle Lyon Ville Durable, aux développements de la coopération culturelle dans la Métropole et aux thématiques de travail qui seront, pour une Ville Durable, renforcées pour la période 2017 à 2020: Egalité F/H dans la Culture, Accessibilité et Culture, Insertion et Culture.

La Ville Durable c'est une Ville d'Egalité :

- « *Egalité des Femmes et des Hommes dans la culture* » : à partir du pré-rapport du Haut Conseil à l'Egalité sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture, des outils existants et des bonnes pratiques étaient présentés, permettant d'aborder les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes dans la culture : plan d'actions Egalité femmes-hommes de la Ville de Lyon, Déclaration pour l'égalité des femmes et des hommes dans la culture... Ces bases de réflexion ont permis de préfigurer un groupe de travail dédié.

- « *Accessibilité dans la culture* » : la demi-journée a permis de partager les cadres de travail, réflexions et pratiques pour accueillir les personnes en situation de handicap. Qu'est que l'Ad'AP ? Où se jouent les enjeux d'accessibilité : bâtiment, accueil, équipements spécifiques, médiations, services nouveaux, autre regard, coopération, ressources ? Quelles sont les bonnes pratiques repérées ? Cette matinée a préfiguré la mise en place d'un groupe culture dans le cadre de la commission communale d'accessibilité.

La Ville Durable c'est une Ville Inclusive :

- « *Culture et Insertion Socioprofessionnelle* » : il s'agissait de permettre à chacun-e d'appréhender ce qu'est l'insertion (ses enjeux, publics, principaux dispositifs), de valoriser la philosophie d'intervention (culture et arts comme leviers d'insertion) et d'essayer les bonnes pratiques par des illustrations d'actions, initiatives et savoir-faire coordonnés par la Mission Insertion Culture sur les territoires de Lyon et Grand Lyon Métropole.

La Ville Durable, c'est une Ville Equilibrée :

- « les dynamiques de coopération culturelle dans la Métropole de Lyon » : présentation des Déclaration et Convention métropolitaines en cours et des modalités de coopération culturelle initiées par plusieurs communes de la Métropole de Lyon. Présentations de bonnes pratiques et de la Charte de Coopération Culturelle Lyon Ville Durable,

Le nouveau cycle de travail enclenché de manière opérationnelle pour Lyon Ville Durable.

Fréquentation :

Plus de 300 personnes ont assisté, en cumulé, à ces 4 demi-journées. 25 % venaient de la Métropole hors Lyon, et 70 % étaient des femmes.

Plus de 50 intervenants nous ont permis d'éclairer les thématiques de cette édition 2017 accueillie par les Archives départementales et métropolitaines, les Musées Gadagne, la Direction de la Culture de la Métropole et l'Hôtel de Ville de Lyon.



Mardi 19 Septembre : La Ville d'Égalité
L'égalité femmes-hommes dans la culture
Archives Départementales et Métropolitaines

Les politiques publiques ont la responsabilité de s'emparer de la question de l'égalité femmes-hommes, aussi bien en termes de gestion interne que d'actions de sensibilisation et de communication. Depuis plusieurs années, des lois encadrent la question de l'égalité femmes-hommes, qui se joue à plusieurs niveaux (égalité professionnelle, lutte contre les stéréotypes, droit des femmes...) : l'effort est – et doit être – collectif. Le service public de la culture est concerné de près par cette question, les inégalités au sein des structures culturelles étant encore criantes, et les acteurs culturels peuvent être ressources sur la question : quels sont les enjeux sous-jacents en la matière ? De quelle manière les acteurs culturels peuvent-ils se mobiliser, et se mobilisent-ils déjà sur la question ? Quelles sont les orientations définies par l'Etat et la collectivité sur ce sujet ?

Les Journées « Nos cultures de la ville » ont donné l'occasion, à travers la présentation des outils existants et de certaines pratiques, d'amorcer une réflexion et un groupe de travail dédié, sur l'égalité femmes-hommes dans la culture.

- **Ouverture ; Sophie Malavieille, directrice adjointe des Archives départementales et Métropolitaines**

« Je suis ravie de vous accueillir aux Archives départementales et métropolitaines, dans ce très beau bâtiment qui abrite le trésor du patrimoine écrit du Département et de la Métropole. **Ce trésor, c'est un peu plus de 40 kilomètres linéaires d'archives, qui datent du IXe siècle et couvrent jusqu'au XXIe siècle** : une très grande palette pour les historiens.

Les Archives - en plus de recevoir les versements obligatoires des administrations, de la justice et des notaires - s'efforcent de mener une politique active de collecte d'archives privées. Les Archives de France lancent actuellement **une grande collecte d'archives de femmes, sous l'angle "Les femmes au travail"**, collecte à laquelle nous nous associerons. Nous l'avons même un peu devancée, en organisant une journée d'étude le 8 mars dernier avec la collaboration du LARHRA (Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes) et de la Bibliothèque Diderot de Lyon. Nous reconduirons cette journée d'étude **le 8 mars 2018, avec à nouveau pour thème : "Archives de femmes : collecter, étudier, valoriser"**. Cette journée d'étude s'inscrit parmi les nombreuses activités que nous proposons à destination de publics divers : accueil de classes de tous niveaux, d'étudiants, ateliers, conférences, projections...

Vous retrouverez le programme de toutes ces activités sur notre site Internet ou à l'accueil dans une brochure publiée, si vous le souhaitez.

Bonne Journée ».



Photo : rhone_fr

- **Ouverture institutionnelle ; Thérèse Rabatel, adjointe au Maire de Lyon en charge de l'égalité femmes-hommes et des personnes en situation de handicap**

« Bonjour à tous et à toutes,

Puisque nous sommes sur une entrée culture et femmes, je me permets de vous faire remarquer qu'il est mieux de dire ainsi, dans l'ordre alphabétique, tous et toutes, pour parler sans stéréotype de sexe, comme le document « Guide pour une communication écrite et visuelle sans discrimination de sexe » de la Ville de Lyon le recommande. Vous pouvez vous le procurer auprès de la Mission Egalité de la Ville.

J'ai grand plaisir à introduire cet après-midi. D'abord je remercie vivement **les Archives départementales et métropolitaines** de nous accueillir dans ce beau lieu. L'an dernier, vous aviez fait une très jolie exposition sur les femmes historiques de Lyon que j'avais beaucoup appréciée, il y avait des documents très émouvants.

J'étais là aussi le 8 mars dernier pour le lancement d'une grande collecte de documents de l'histoire des femmes à laquelle les Archives participent, ce qui est très important, la contribution des femmes à nombre d'événements historiques étant trop souvent sous-estimée. Dans la vie associative, syndicale, politique même, on a tendance à mettre ses archives à la poubelle, notamment au moment où l'on prend sa retraite, et c'est alors toute une partie de l'histoire du mouvement social qui disparaît. Historiquement, on a ainsi très peu le point de vue des femmes.

C'est pourquoi il importe de garder les archives, de les collecter, de les rechercher pour une histoire plus équilibrée entre les hommes et des femmes. La grande collecte continue. Cet après-midi est donc un moment très important dans un lieu qui n'est neutre.

Je salue Marc VILLARUBIAS qui fait un admirable travail sur la Charte de Coopération Culturelle de la Ville de Lyon depuis des années, avec tous ces Collègues présent-es dans la salle.

Nous allons avoir **2 réseaux sur la Ville pour la Culture : des Référent-es Handicap, et des Référent-es Egalité femmes-hommes**. Je trouve que la Ville est encore progrès constants sur les questions de discriminations, y compris en termes organisationnels, et je suis vraiment heureuse de ces progrès.

Je remercie aussi Rémy LE FLOCH, de la Mission Egalité de la Ville de Lyon, chargé de l'égalité femmes - hommes. Et je salue ma Chargée de Mission qui vient d'arriver, Claire-Lise NIERMARCHAL, très engagée à mes côtés.

Le sujet égalité femmes-hommes et culture est vraiment important. Quand j'ai eu en tant qu'adjointe la compétence égalité femmes-hommes en 2008 lors de mon premier mandat, venait de paraître **le rapport de Reine PRAT** chargée par le Ministère de faire un point sur la question. Son rapport avait stupéfié tout le monde. On croyait en effet que dans la culture, c'était « cool », que les hommes et les femmes étaient égaux, que le milieu culturel était égalitaire... quasi naturellement ! En réalité, la culture - je le dis toujours un peu en riant, mais c'est quand même vrai - on a découvert que c'était pire que le sport ! Quand on regarde qui a les places de direction, qui est le plus joué, qui est le plus édité donc lu, qui est le mieux financé..., ce sont les hommes.

Reine PRAT a donc mis en avant ces inégalités, et cela a été un choc énorme, d'où la création à Lyon de **l'association H/F**, les femmes dans la culture. Lyon peut en être fière. H/F est une association de femmes travaillant dans les arts vivants, des comédiennes, des ingénieures du son, des metteuses en scène... Elles ont abordé la place des hommes et des femmes dans la culture pour plus d'égalité et d'abord pour une prise de conscience de ces inégalités. Je suis fière de la création de H/F, même si je n'y suis pas directement pour quelque chose. Non seulement cette association a démarré à Lyon, mais elle a essaimé dans le reste de la France, elle est présente chaque été au Festival d'Avignon... Et vendredi soir dernier, a eu lieu avec H/F - aux **Musées Gadagne**, autre institution culturelle lyonnaise très engagée pour l'égalité femmes-hommes - une soirée sur **le matrimoine**. On y a parlé des femmes de Lyon qui ont construit l'histoire de Lyon, on a cité des noms de femmes de l'époque romaine jusqu'à nos jours. C'était aussi un moment fort.

Sur la Ville de Lyon, actuellement, les Référent-es s'organisent, ceal rendra plus efficace le travail sur le sujet. Le Maire Gérard COLOMB a signé en 2012 **la Charte Européenne pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la Vie Locale**. Un **1er Plan d'action Egalité Femmes - Hommes 2012-2014**, voté au Conseil Municipal, a été réussi à 75%. En 2015, on en a fait le bilan de ce 1^{er} Plan, et en moment on réalise le **2ème Plan d'Action Egalité Femmes-Hommes 2016 – 2019** ; il touche 14 compétences de la Ville de Lyon : le sport, l'éducation, la petite enfance, les RH..., et bien entendu la culture, avec entre autres **la Charte de Coopération Culturelle**.

Aujourd'hui il y a une plus grande sensibilité à l'égalité femme - homme pour chacun-e d'entre vous, à des niveaux très différents. Cela devient **une politique plus intégrée**. Je dis à maintes reprises que je suis fière des institutions municipales culturelles lyonnaises vis-à-vis des personnes en situation de handicap (cette autre discrimination relevant de mes compétences) et de l'égalité femmes-hommes. Il y a vraiment des choses admirables réalisées déjà, et je remercie beaucoup ces institutions lyonnaises de leur travail.

Je vous assure bien sûr de la continuité de mon engagement, et je remercie beaucoup Marc VILLARUBIAS et toutes les personnes auprès de lui et ici cet après-midi ; vous allez recevoir **du fond, de la forme, et des outils**. Du fond, avec une vraie réflexion sur l'égalité femmes-hommes ; de la forme car je vois Yannick CHEVALIER ici présent, Maître de Conférences, avec qui j'ai élaboré le document de communication visuelle et écrite sans stéréotype de sexe qui se répand peu à peu dans la Ville ; et enfin des outils présentés cet après-midi.

Je vous souhaite donc de tirer profit de cet après-midi, à titre professionnel pour la Ville de Lyon, et à titre personnel en approfondissant la question de l'égalité femmes-hommes.

- **Ouverture des Journées « Nos cultures de la ville » et présentation de la demi-journée ;
Marc Villarubias, responsable de la Mission de coopération culturelle, Ville de Lyon**

« Merci beaucoup de nous accueillir aux **Archives Départementales et Métropolitaines**, je souligne que les Archives entrent dans **un grand dispositif de coopération culturelle** dans le cadre d'une **convention de travail à l'échelle métropolitaine** actuellement en phase de finalisation.

Bienvenue aux Journées Nos Cultures de la Ville. Ce rendez-vous - notre rendez-vous annuel - nous permet ensemble d'aborder, d'approfondir, d'approcher un certain nombre de thématiques. C'est la 12 ou 13ème édition, donc ça fait 13 ans que les choses existent.

Les Journées ont lieu aujourd'hui, jeudi toute la journée et vendredi.

Notre idée pour ces journées est de marquer le passage à **une nouvelle étape de travail** puisque pour Lyon, nous finalisons une **nouvelle Charte de Coopération Culturelle** : un document qui **va engager l'ensemble de nos établissements et de nos institutions culturelles jusqu'en 2020 sur des thématiques**.

Je vous redonne les thématiques (huit au total) qui changent de ce que l'on avait avant, qui constituent notre propre cadre de travail et structurent la mobilisation de tous pour les années à venir. Le titre de l'une des thématiques "La Ville Équilibrée" est emblématique.

Pour Les Journées Nos Cultures de la Ville, la Mission de Coopération Culturelle de la Ville de Lyon elle-même, a élargi le spectre de ses thématiques de travail au-delà des questions de la Politique de la Ville et des territoires prioritaires définis :

- cette après-midi, la question de l'égalité femmes - hommes dans la culture,
- jeudi matin les problématiques d'accessibilité dans la culture,
- jeudi après-midi, la problématique culture-insertion
- vendredi matin un point un peu plus général, le développement à l'échelle de la Métropole de la coopération culturelle,
- vendredi en fin de matinée la présentation de la nouvelle Charte de Coopération Culturelle de la Ville de Lyon.

Voilà, pour le cadre général.

L'idée de cet après-midi : au sein de notre réseau, on n'a pas l'habitude de travailler l'égalité femmes – hommes, de front, comme ça, donc l'idée c'est de redonner des grands cadres de travail : qu'est ce qui se dit aujourd'hui sur ces questions-là ? Comment la ville s'est positionnée ? Quels sont les outils de la Ville de Lyon ?

On va essayer de vous sensibiliser aux problématiques de la communication. Le langage peut porter des discriminations entre les hommes et les femmes, on va voir comment les combattre. En fin d'après-midi, on va plutôt vous montrer des positionnements, des expériences d'équipements sur ces questions.

Ouvrons donc ensemble un cycle de travail sur l'égalité femmes - hommes dans la culture ».

LE CADRE

- **Présentation des préconisations du pré-rapport sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture du Haut Conseil à l'Égalité : comment mettre en œuvre l'éga-conditionnalité dans le secteur de la culture ?**

Anne Grumet, ingénieure culturelle, co-fondatrice de l'association HF AURA, membre du Haut Conseil à l'Égalité

« Bonjour à toutes et à tous.

Tout d'abord, je voudrais remercier la Ville de Lyon, son Adjoint à la Culture, Loïc GRABER, de cette invitation, remercier Marc VILLARUBIAS, qui est très attentif et qui suit depuis très longtemps la question de l'égalité femme-homme dans le secteur culturel.

Je suis particulièrement heureuse parce qu'il y a pratiquement un an jour pour jour - Marc le disait et Bastien COLAS pour la DRAC en parlera plus longuement - se tenaient les Etats Généraux de l'Égalité à Lyon au Théâtre des Célestins et la première université d'automne du mouvement HF. Donc très heureuse parce qu'il y a une correspondance de calendrier. Mais aussi une configuration particulière avec Lyon, car si ces Etats généraux se sont tenus l'année dernière ici, c'est parce qu'à Lyon en 2008 est né le premier collectif Homme- Femme (HF) pour les arts et la culture.

Donc il y a quelque chose là de très symbolique et qui est très enthousiasmant pour les militants et militantes que nous sommes.

Marc m'a demandé de vous parler du travail que nous conduisons au sein du HCE (Haut Conseil pour l'Égalité), je vais faire un petit détour pour vous l'expliquer.

Il y a un an, pendant la campagne électorale des présidentielles, bien que les questions culturelles soient très largement occultées malheureusement, on a néanmoins vu fleurir un certain nombre d'articles de presse sur la question de la place des femmes dans la culture.

Le journal Le Monde par exemple titrait en mars dernier : "Où sont les femmes? "

La revue La Scène avait, elle aussi, consacré un dossier à cette question, et la SACD (Société des auteurs) a aussi publié le bilan de cinq années du décompte d'hommes et de femmes dans le secteur culturel, dans les établissements culturels, avec toujours ce titre : "Où sont les femmes ?" et la SACD avait rajouté en sous-titre "Toujours pas là !".

Et c'est de ce "toujours pas là" dont je vais vous parler aujourd'hui parce qu'en effet, les femmes ne sont toujours pas là et qu'il y a bien des raisons de s'inquiéter de cette situation.

Le constat de ces profondes inégalités, je pense que c'est plutôt Bastien qui en parlera, il est connu depuis de 2006, depuis le premier rapport de Reine PRAT, qui était une Haute-Fonctionnaire du Ministère de la Culture, et qui, dans un premier rapport, suivi par un deuxième en 2009 a rendu public pour la première fois des chiffres.

En effet, c'est la première fois que des chiffres étaient produits et montraient que :

- les théâtres en France étaient dirigés à 92% par des hommes,
- seules trois metteuses en scène dirigeaient des Centres Dramatiques Nationaux,
- que l'on comptait 86% d'hommes à la direction d'établissements musicaux,
- qu'il n'y avait eu qu'une seule femme détentrice de la palme d'or au Festival de Cannes depuis la création du festival il y a 70 ans.

Bref, des chiffres, accablants.

Dans tous les domaines, pas uniquement dans le domaine du théâtre vivant, bien que le rapport de Reine PRAT ne concernait que le spectacle vivant (théâtre, musique, danse) le chiffre était accablant dans tous les autres secteurs : le livre, le cinéma, l'audio-visuel etc. Ce rapport a créé un effet de sidération, dans une profession qui se considère et est considérée par nature comme émancipatrice, animée par des valeurs humanistes et universelles, en avance sur la société ; les artistes nous montrant, défrichant des pistes.

Et bien non, Reine PRAT nous dit : "le milieu artiste et culturel est profondément archaïque et il est même plus archaïque que l'armée ou la police qui depuis quelques années déjà ont mis en place des quotas et où les femmes sont présentes quasiment à parité dans les administrations de l'Etat ». C'était en 2006.

Alors depuis 10 ans, que s'est-il passé ?

On pourrait dire qu'il s'est passé beaucoup de choses, beaucoup de mobilisation militante, la création du collectif HF à Lyon, puis de 11 collectifs en France, une politique active du Ministère de la Culture, des Collectivités Territoriales. Donc on ne peut pas dire qu'il ne s'est rien passé, mais en revanche les résultats sont peu probants et il y a très peu de changement. La sidération vient de là aussi, malgré cette phase de prise de conscience, les choses ne bougent pas.

Cela signifie qu'il ne suffit pas de parler de cette question de discrimination femme-homme dans la culture pour que ça change. Il ne suffit pas de parler de cette chose-là, de la nommer pour que ça change. On est même plutôt face à une illusion de l'égalité ; regardez dans notre salle le nombre de femmes. Nous sommes très majoritairement présentes dans les associations culturelles, dans le secteur culturel mais pas en situation de direction. Donc une illusion de l'égalité, aussi parce qu'on médiatise beaucoup quelques femmes très en vue et que cette médiatisation est souvent l'arbre qui cache la forêt. Les Directeurs ou Directrices d'institutions culturelles pensent encore –à tort- que l'autorégulation du secteur va permettre de changer les choses. Eh bien, non, ça non plus, ça ne suffit pas, ce n'est pas qu'un problème d'autorégulation, ce n'est pas qu'un problème générationnel, c'est beaucoup plus systémique, beaucoup plus ancré et pour changer cela il va falloir des mesures beaucoup plus contraignantes parce qu'aujourd'hui on est bien en deçà de ce qui est acceptable.

Le bilan n'est pas brillant, la réalité c'est que la place des femmes en 2017 dans les arts et la culture n'a pas progressé, elle a parfois reculé dans certains secteurs, dans la danse par exemple. Au moment du rapport Reine PRAT, 9 femmes dirigeaient des centres chorégraphiques nationaux sur 15 ou 16, aujourd'hui il y a 19 CCN et plus que 3 femmes en situation de direction. Donc vous voyez que, dans les secteurs où on pense qu'il y a beaucoup de femmes présentes, en réalité on est dans une situation qui régresse.

La réalité pour les Artistes femmes, c'est que :

- elles ne sont pas ou peu programmées : 27% de femmes qui sont autrices ou metteuses en scène dans les théâtres nationaux, 7% de femmes Compositrices, Chorégraphes, Cheffes d'orchestre, Solistes, donc le domaine de la musique est très en retard, c'est une situation qui est dramatique,
- 2% de Compositrices en France aujourd'hui, alors que les classes de Conservatoires dédiés à l'apprentissage de la composition sont remplies de jeunes femmes,

- peu de femmes en position de direction de théâtre,
- aucune femme ne dirige un théâtre national en France. Claudia STAVISKI - je me permets de la citer puisque nous sommes à Lyon – c'est une exception puisque le Théâtre des Célestins, n'est pas labélisé théâtre national, c'est un théâtre municipal. Donc je parle bien des théâtres nationaux : zéro femme.

Je ne veux pas vous abreuver de chiffres, mais c'est pour vous montrer la réalité, le côté endémique, systémique, imparable de ces chiffres. Nous nous sommes amusées, et nous avons compté qu'au rythme où vont les choses actuellement, il faudrait attendre 25 ans pour atteindre la parité dans le domaine du théâtre et un demi-siècle pour atteindre la parité à la direction des structures de musique. Donc il nous faudra encore être patientes. Bien sûr cette chose est dite avec humour mais elle n'est guère acceptable.

Toute cette phase depuis 10 ans qui est une phase de prise de conscience des chiffres, d'actions positives, de militantisme positif n'est pas suffisante aujourd'hui et nous plaidons au sein de HF - et c'est ce que nous sommes en train de faire au sein du Haut Conseil pour l'Egalité - pour une politique beaucoup plus volontaire et contraignante. A l'instar finalement de ce qui s'est passé dans le monde politique, où pour qu'il y ait des femmes aujourd'hui à l'Assemblée Nationale, il a fallu une loi. Et malgré cette loi il n'y a toujours pas 50% de femmes à l'Assemblée Nationale. Pourtant, il y a, me semble-t-il, une volonté beaucoup plus importante de promotion des femmes en politique.

Le Haut Conseil à l'Egalité est composé de 4 permanents et d'une assemblée de 70 membres, dont je fais partie avec un Collègue d'HF Haut-de-France. Créé en 2013 par le Président de la République, sa mission est d'assurer le débat avec la société civile sur les grandes orientations des droits des femmes et de l'égalité en France, quels que soient les secteurs.

Le HCE a pris conscience des problématiques du secteur culturel, et c'est la raison pour laquelle le HCE s'est autosaisit de la question culturelle.

Parce que au sein du HCE nous sommes convaincus que nous avons tous et toutes à gagner d'une société plus égalitaire et que l'invisibilité des femmes que j'ai décrite au travers des chiffres, est non seulement injuste et injustifiable mais qu'elle prive finalement le public et le patrimoine artistique et français d'une richesse, et d'une diversité qui sont absolument considérables.

Pour le HCE et ça c'est un point important c'est une question de démocratie et de justice : l'enjeu est donc de s'interroger sur la juste redistribution de l'argent public. Le secteur culturel du point de vue du financement de l'Etat et des Collectivités Territoriales, c'est plus de 20 milliard d'euros de budget annuel et ces 20 milliards de budget ne sont pas répartis équitablement sur des projets femme-homme. Donc il y a vraiment un problème de redistribution de l'argent public, il n'y a aucune raison que nous, contribuables, nous payons des impôts pour une redistribution aussi injuste.

. Troisième raison c'est parce que c'est un gâchis économique, compte tenu de la formation des femmes, si l'on considère ce qu'il se passe dans l'Education Nationale et les résultats au BAC par exemple. Dans le domaine artistique et culturel, les structures de formation supérieure - qu'il s'agisse des écoles d'art, de musique de théâtre, de manager culturel, au sein de ces écoles - il y a 60% de jeunes femmes, donc elles sont formées. Ce sont des écoles publiques, donc la contribution publique forme les femmes et ensuite les compétences sont sous-utilisées.

Les savoir-faire dont la collectivité a financé l'acquisition, ne sont pas utilisés et la collectivité se prive de ces compétences.

A partir de cette volonté d'agir, il y a trois phénomènes que nous avons observés au HCE et que Thérèse RABATEL connaît bien à savoir **le plafond de verre, le mur de verre et l'évaporation**.

➤ Le plafond de verre.

Imaginez une pyramide et le plafond en haut est pointu, et il n'y a pas grand monde en haut. C'est la traduction d'une ségrégation horizontale, c'est à dire que l'accès aux postes de direction est limité pour les femmes ce qui explique le faible nombre de femmes dirigeantes. C'est un mécanisme qui entrave et qui empêche l'accès aux postes de direction et au financement. On a vu les chiffres du spectacle vivant où pourtant les femmes sont formées, elles sont là parce que les femmes sont nombreuses dans le secteur culturel mais elles ne sont pas en position de codirection.

Réfléchissons autour de nous : Combien nous connaissons de femmes co-directrices de projet ? Pas Directrices, mais co-Directrices.

Les femmes sont Secrétaires générales, Chargées de la communication, Chargées de la médiation, Chargées des relations avec le public. Ce sont des postes qui sont extrêmement importants, essentiels, mais ce ne sont pas des postes de direction. Et puis lorsque les femmes sont Directrices, elles gèrent des structures à plus petit budget. 53 % de femmes Directrices d'institutions disposent d'un budget de 500 000 €. Ce sont des chiffres de l'Observatoire de l'Egalité du Ministère de la Culture édition 2017. Par contre 78% d'hommes dirigeant des institutions disposent d'un budget supérieur à 10 000 000 €.

Un autre exemple. Pour les Artistes, pour les femmes qui sont Directrices de compagnie de théâtre, elles sont moins nombreuses et quand elles dirigent une compagnie, en général le budget de cette compagnie est inférieur de 30% à celui des budgets accordés à leurs Collègues hommes. Les inégalités salariales : aujourd'hui, à poste égal et à compétences égales, une femme gagne en moyenne, 18% de moins qu'un homme dans le secteur culturel. C'est exactement la même chose que dans l'ensemble des autres secteurs de la société.

➤ Le deuxième phénomène, que nous avons travaillé au HCE, c'est celui des murs de verre.

Si l'on considère notre triangle : on a des murs, et ces murs empêchent les femmes d'avoir accès à des secteurs qui sont dit « masculins », et a contrario qui empêchent les hommes d'avoir accès aux professions dites « féminines ». Donc c'est un mécanisme qui est assez radical et qui se caractérise par une répartition stéréotypée des professions.

Les hommes sont majoritaires dans les métiers techniques, à 70% et les femmes se concentrent plutôt dans l'administration, la communication par exemple.

On retrouve aussi cette répartition sexuée dans les structures d'enseignement artistique. Peut-être que certains d'entre vous travaillent au Conservatoire de Lyon. On avait fait l'étude en 2015 dans le cadre de la Quinzaine de l'Egalité, et on avait vu qu'il y avait une répartition très stéréotypée des garçons et des filles au moment du choix de l'instrument, au moment de l'inscription à l'école de musique. Lorsque le choix d'un instrument est fait de façon précoce parce qu'il s'agit d'un enfant, le choix est orienté par la famille et du coup les filles sont majoritaires à 60% dans les classes de clavier, de cordes mais très minoritaires dans les percussions ou les cuivres, elles sont assez minoritaires dans les classes de jazz ou de musiques actuelles. Donc là on a une répartition très sexuée, qui fabrique des inégalités et les entretient.

- Le troisième phénomène c'est celui qu'on appelle l'évaporation.

On forme des femmes, elles sont présentes en début de carrière et puis, il y a un phénomène d'évaporation, on ne les voit plus. Où sont-elles ? Qu'est ce qui se passe ? Pourquoi les carrières sont écourtées ou moins prestigieuses ? Pourquoi les opportunités sont restreintes ? On a observé que c'est au moment de rentrer dans le métier qu'une différence de trajectoire apparaît le plus, et que c'est à ce moment de l'entrée précise dans le métier que les barrières se mettent en place. Une enquête qui a été faite par le collectif HF de l'Ile de France nous a servi de point d'appui et été dirigée par Raphaëlle DOYON, Chercheuse en étude de genre à Paris. Elle révèle que les femmes Metteuses en scène, Autrices, Dramaturges ou Comédiennes disparaissent petit à petit ou ne réussissent pas dans le métier ou vont plus facilement se reconverter. La majorité des sortants de l'intermittence, sont plutôt des femmes et dans le cas des Comédiennes, c'est lorsque les dispositifs d'insertion professionnels des écoles s'arrêtent que l'on constate une différence flagrante : les femmes ont moins de projets, moins de rôles et moins de réseaux que les hommes. Et puis passé 35 ans, c'est la plus forte évaporation, parce qu'à cet âge, se pose la question de la précarité et de l'articulation avec la vie de famille. On sait que les métiers de la culture sont des métiers où l'on travaille beaucoup en soirée, le week-end et que cela pose beaucoup de problèmes aux femmes parce qu'il y a très peu de structures culturelles qui ont des systèmes de garde comme il peut y en avoir dans les grandes entreprises du secteur industriel.

A partir de ces constats - plafond de verre, mur de verre, évaporation - et des auditions (on a fait énormément d'auditions, on a rencontré plus d'une centaine de personnes au cours des derniers mois) nous avons travaillé - à la demande de la présidente du HCE, Danielle BOSQUET - à faire des préconisations.

Ce rapport devrait sortir en 2018 et a pour vocation de faire des propositions par la suite. Beaucoup de travaux antérieurs très importants ont déjà été faits : les rapports de Reine PRAT, également un rapport du Sénat très intéressant en 2013, le rapport récent de Cécile Hamon sur le spectacle vivant, le CNC faisant chaque année des livraisons d'informations très importantes.

Le HCE nous a demandé de faire des propositions qui soient opérationnelles. Nous avons formulé 25 propositions ; j'en ai sélectionné 4 pour les évoquer aujourd'hui :

- Proposition 1 : Rendre obligatoire pour toute structure subventionnée **la production de chiffres genrés.**
 - C'est un problème qu'on soit obligé de dire ça, parce que ça paraît tout à fait naturel de compter, et de produire de chiffres, mais non, il y a encore des Directeurs d'institutions qui trouvent que ce n'est pas normal de compter, que ça prend du temps, que ça ne sert à rien. Effectivement quand on ne compte pas, ça permet de ne pas voir. Donc cette proposition est extrêmement importante parce que l'Etat le fait très bien auprès de son réseau, mais par contre pour toutes les autres structures qui sont sous tutelle d'une Région ou d'une Ville, c'est beaucoup plus compliqué d'organiser ce comptage. Et puis il faut organiser un comptage qui soit homogène pour qu'on puisse comparer et suivre l'évolution, mais ça il faut donc le construire de façon un petit peu collective entre l'Etat et les Collectivités Territoriales.

- **Proposition 2 : Appliquer la loi**, parce qu'il existe un corpus législatif qui est très efficace mais qui n'est pas appliqué. Donc la deuxième proposition c'est veiller à l'application de la loi et notamment la loi CAP, la loi du 7 juillet 2016. L'application de cette loi qui indique que la politique en faveur de la création artistique doit favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique.

- Proposition 3 : Introduire un concept nouveau dans le champ culturel, le concept de **l'éga-conditionnalité** pour l'ensemble des financements publics dans le domaine culturel. L'égaconditionnalité cela signifie conditionner le financement public à l'égalité dans toute structure qui est subventionnée par de l'argent public. C'est un mécanisme qui consiste à subordonner le financement aux résultats et à veiller au respect de l'égalité femme-homme qui est promu par la loi. Ceci à tous les niveaux : au niveau de la gouvernance, du conseil d'administration, des jurys d'attributions, des commissions etc. Donc l'éga-conditionnalité, devrait s'appliquer à tous les dispositifs, c'est une revendication qui est forte et qui est déjà mise en œuvre par un certain nombre de collectivités : la ville de Toulouse l'a fait par exemple pour ses associations sportives, la ville de Brest a commencé à le faire pour les associations culturelles et on imagine assez bien quel pourrait être le principe de la mise en œuvre de cette éga-conditionnalité.
 - Ca se traduit par une définition d'objectifs. Finalement chaque fois qu'une collectivité subventionne une association il y a bien une convention ; dans le cadre de cette convention (qui est soit bilatérale soit avec plusieurs partenaires), intégrer la politique en faveur de l'égalité et mesurer au terme de la convention le résultat pour ensuite attribuer un malus, comme on le fait pour les partis politique en France. Les partis politique ont un malus, certains préfèrent payer, ils payent, tant pis pour eux. On pourrait le faire dans le domaine culturel, intégrer un malus pour ceux qui ne respectent pas les conditions d'égalité. On pourrait y compris moduler la part variable de la rémunération des dirigeants des grandes structures - moduler la part variable de financement à l'atteinte des objectifs en matière d'égalité, le tout étant prévu bien évidemment dans des lettres de mission, dans des contrats, des conventions.

- Proposition 4 : **le patrimoine**. Vous savez que le mot patrimoine, signifie l'héritage des pères, ça signifierait donc qu'il n'y a pas d'héritage des mères. **Le terme de patrimoine** en réalité a existé jusqu'au 17ème et puis ensuite a été proscrit, banni de notre vocabulaire. Les anglais sont plus subtils puisqu'ils ne parlent pas de patrimoine mais d'héritage ce qui leur permet d'envelopper effectivement à la fois le patrimoine des pères et des mères. Ce terme de patrimoine, très exclusif, occulte le rôle qui a été joué par les femmes dans l'histoire des arts. Je vous donne un exemple dans le domaine de la peinture et de la sculpture : au 17ème siècle, à l'époque où l'Académie Française a proscrit, banni beaucoup de femmes du paysage, l'Académie Nationale de Peinture a pour la première fois une femme en son sein, et comme un certain nombre de femmes arrivaient dans le sillage de cette Catherine DUCHEMIN, c'est à ce moment-là que l'Académie Nationale de Peinture a mis en place des quotas pour qu'il n'y ait pas plus de femmes que d'hommes.

Donc vous voyez qu'on a un passé où les femmes existaient mais où elles ont été en partie exclues par des mécanismes de quotas ; aujourd'hui on parlerait de quotas dans le domaine culturel ça ferait hurler tout le monde, sachez qu'au 17ème siècle les quotas existaient. Donc du point de vue du patrimoine, le HCE travaille en ce moment à des propositions pour rendre à nouveau visible les biens artistiques transmis par les femmes, des générations passées. Dans le domaine du théâtre, Aurore Evain, chercheuses nous indique que durant trois siècles plus de 1500 Autrices de théâtre ont écrit des œuvres, les ont déposées, sans pour autant qu'elles soient jouées.

Tout n'est pas abordé, mais je voulais vous donner quelques axes de travail. Nous avons conscience que c'est un chantier énorme qui est devant nous et nous l'engageons avec enthousiasme et force militante.

Je vous remercie, et je suis à votre disposition si vous avez des questions ».



Photo : MCC

- **Présentation de la Déclaration pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique sur le territoire Auvergne Rhône Alpes ; Bastien Colas, conseiller théâtre à la Direction Régionale des Affaires culturelles, Etat**

« Merci Marc, merci de cette invitation aujourd'hui.

Je reprends le terme que tu as employé de "chantier" ; on peut dire que c'est un travail au long cours que nous menons, que HF mène depuis longtemps, dont l'Etat a pris conscience il y a quelques temps pour qu'ensemble - je parle de vous autour de la table, mais aussi vous qui nous écoutez - on puisse travailler tous ensemble dans la même direction.

Je vais vous présenter **la déclaration** qu'on a effectivement signée il y a presque un an au Théâtre des Célestins, **pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes.**

Cette déclaration a été signée par le Directeur Régional des Affaires Culturelles, par le Maire de Clermont-Ferrand, par le Maire de Villeurbanne, par l'Adjointe à la Culture de la Métropole de Lyon, la vice-Présidente à la Culture de la Région Auvergne-Rhône-Alpes. La Ville de Lyon, est également associée mais n'est pas signataire de la déclaration, j'en parlerai tout à l'heure.

Pour la genèse je vais revenir sur quelques points évoqués.

Effectivement, le "coup de tonnerre " comme on l'a appelé à l'époque, le rapport de Reine PRAT en 2006 et le deuxième rapport en 2009, ont pointé des inégalités réelles et profondes entre les hommes et les femmes dans le secteur du spectacle vivant. Cela n'avait pas été identifié jusqu'à présent, et était impensée au sein de la profession. C'était pourtant vraiment inscrit dans les faits et dans les mentalités.

Durant une dizaine d'année suite à ce rapport, beaucoup d'actions de sensibilisation ont été menées par le Ministère de la Culture, il y a notamment eu quelques nominations importantes. Alors c'est vrai qu'aujourd'hui on est revenu un peu en arrière, mais à un moment on avait Muriel MAYETTE-HOLTZ à la tête de la Comédie Française et Julie BROCHEN à la tête du TNS.

Donc sur cinq théâtres nationaux, il y en avait deux dirigés par des femmes, mais peu de progrès finalement sur l'ensemble des Centres Dramatiques Nationaux, sur les Centres Chorégraphiques Nationaux, peu de progrès sur la place des Autrices, peu de progrès sur les programmations en général.

Il ne s'agit pas de donner des excuses au Ministère de la Culture, mais d'essayer de comprendre les maux qui nous ont donné l'idée de signer cette déclaration d'intention. On a essayé de comprendre les freins qui nous empêchaient d'agir ou qui empêchaient les choses d'évoluer.

Le Ministère de la Culture travaille rarement seul. Pour reprendre l'exemple des Théâtres Nationaux c'est vrai qu'il est seul, c'est lui qui nomme, c'est le Président de la République qui nomme en direct. Sur l'ensemble des autres établissements, le travail se fait avec les Collectivités Territoriales.

Chacune des nominations se fait en accord, avec la Région, le Département, la Ville. Les objectifs de parité du Ministère n'étaient pas forcément partagés par les élus de ces collectivités. Par ailleurs sur les questions de nomination, il faut savoir qu'une nomination doit suivre un processus pour l'Etat mais c'est aussi un aboutissement professionnel pour les candidats et candidates, donc c'est sur l'ensemble des carrières professionnelles qu'il faut s'interroger et pas simplement sur le moment de la nomination, c'est un problème qui est systémique comme le disait Anne.

A plusieurs reprises on est arrivé avec des listes de candidatures où on avait 30 candidats : 27 hommes, 3 femmes. Autre difficulté : on était face à un problème de mentalités dans la profession et un sacro-saint principe depuis longtemps dans ce Ministère de la Culture : les Directeurs et les Directrices sont libres de leur programmation, nous leur accordons une totale liberté. Il y a un cahier des charges portant sur les productions, les diffusions, sur la démocratisation de la culture ; mais sur le choix artistique, des personnes qu'ils accompagnent, il y a une totale liberté.

Il y a eu des évolutions politiques assez volontaristes, à partir de 2012, et l'arrivée d'Aurélien FILIPPETTI au Ministère de la Culture et en parallèle de Najat VALLAUD-BELKACEM au Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes.

Aurélien FILIPPETTI a imposé la parité dans l'ensemble des "shorts lists" c'est à dire les listes de pré-sélection pour les candidatures ; ça a été une petite révolution, y compris en interne au Ministère de la Culture. L'administration n'était pas habituée à ça, il a fallu qu'on s'y mette et depuis c'est complètement rentré dans les mœurs. Je participe à un jury demain où il y a six candidats et candidates sélectionnées, il y a trois hommes et trois femmes. Cela dit, ce n'est pas toujours aussi évident. Il y a quelques années, au Théâtre National de Bretagne, il y a un an et demi, il y a eu six candidats homme et aucune femme. Et pour reprendre ce que disait Anne toute à l'heure, c'est un des établissements les plus financés de France. Alors je vais poser la question, comment ça se fait qu'il n'y ait aucune femme qui puisse candidater à ce titre d'établissement aujourd'hui ? Ca reste un problème. Le Ministère de la Culture ne peut pas le résoudre tout seul.

Par ailleurs, Najat VALLAUD-BELKACEM a imposé dans l'ensemble des ministères la nomination de 11 fonctionnaires à l'égalité pour les femmes et les hommes. Le Ministère de la Culture, depuis 2012, tous les 8 mars, publie un rapport de l'Observatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la culture (téléchargeable et consultable sur le site internet du ministère de la culture, y compris les anciennes versions).

Comme le disait Marc c'est toujours important d'avoir des chiffres. On avait une méconnaissance de ces inégalités dans certains secteurs, notamment dans les médias et on peut voir qu'entre 2012 et 2017, la récolte de chiffres a considérablement évolué, le CSA a fait un énorme travail sur ces questions, le CNC a fait également travail vraiment intéressant.

Du côté du spectacle vivant on a assez peu progressé sur la récolte de données et on reste très en deçà de ce qu'il faudrait arriver à faire, pour tout un tas de raisons, notamment d'outillage interne que nous n'avons pas.

Il y a eu par ailleurs, le vote de loi importante sur l'égalité réelle en 2014 où il y a un volet très important sur la question de l'égalité salariale - et là on rejoint notre question de production, de diffusion et des moyens qui sont consacrés aux femmes- et puis la Loi Architecture et Patrimoine votée en juillet 2016.

La Loi Architecture et Patrimoine est extrêmement importante au Ministère de la Culture. C'est la première fois qu'a été votée une loi qui parle de création artistique. C'est la première fois qu'il y a une discussion au Parlement, un accord de l'ensemble de l'Assemblée Nationale et du Sénat sur les aspects de la création artistique :

- le premier article de la loi affirme la liberté de la création artistique,
- le deuxième affirme la liberté de la diffusion artistique,
- le troisième définit un certain nombre d'aspects des politiques culturelles, qui sont partagés par l'Etat et les collectivités territoriales.

Il y a 27 alinéas dans cet article. Son deuxième alinéa :

favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique. Donc maintenant c'est inscrit dans la loi, est-ce que pour autant ça en fait une obligation?

La question maintenant, pour nous qui sommes une administration déconcertée et qui n'avons donc pas de pouvoir politique, c'est d'essayer de faire vivre cette loi, de lui donner un peu de corps, et un peu de réalisation concrète. Alors c'était le sens de cette déclaration d'intention, qui est venue d'une mobilisation toujours impliquée et chaleureuse, néanmoins vigilante, de HF qui est venu nous voir en nous disant qu'il fallait passer de la sensibilisation à l'obligation.

L'obligation n'est pas encore inscrite dans la loi, on a donc pensé que pour lever les différents freins - notamment sur les questions de nomination, de production et pour travailler d'une seule voix face aux professionnels de la culture- il fallait qu'on trouve un accord avec les Collectivités Territoriales ; la culture étant une compétence partagée.

Nous ne pouvons pas agir seuls. On est parti de ce constat-là, on a travaillé avec un certain nombre de collectivités dont je vous ai parlé toute à l'heure. Depuis, d'autres collectivités vont sans doute nous rejoindre, le Département de l'Ardèche nous a contactés par exemple.

La Déclaration.

C'est un acte assez fort, assez engagé sur ce qu'on veut essayer de mettre en place dans les prochaines années.

Ça reste néanmoins la forme d'une convention cadre, qui ne donne pas d'objectifs très concrets, et l'objectif maintenant pour nous est d'arriver à faire vivre cette déclaration, mais là on a à nouveau des freins.

Outre les freins cités toute à l'heure, on manque considérablement de moyens humains et financiers pour faire vivre cette déclaration. On va y travailler, la journée d'aujourd'hui et la signature de la Charte de Coopération Culturelle sont un pas pour nous extrêmement important et c'est un chantier qu'on va continuer à mener dans les prochaines années ».

- L'engagement de la Ville de Lyon pour l'égalité Femmes-Hommes : le Plan d'action 2016-2019 ; Rémy Le Floch, chargé de mission égalité femmes-hommes, Mission Egalité, Ville de Lyon

« J'agis pour la coordination du **Plan d'Action pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes à la Ville de Lyon**, que je vais essayer de vous présenter brièvement.

La Mission Egalité existe depuis une douzaine d'année à la Ville de Lyon. Aujourd'hui composée de sept personnes. Elle est en charge de traiter au sein de la collectivité ce qui relève de la lutte contre les discriminations, de la laïcité, des handicaps et de l'égalité entre les femmes et les hommes en particulier.

Ceci s'inscrit depuis longtemps dans une tradition lyonnaise que de porter attention à humaniser les politiques publiques, qui s'est concrétisé progressivement à travers l'apparition d'une Délégation pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes incarnée aujourd'hui Madame Thérèse RABATEL depuis deux mandats.

Pour progresser, il est important de savoir se construire des cadres, des cadres d'engagements qui nous permettent de produire un effet "cliquet", c'est à dire qu'on arrive à un certain niveau au-dessous duquel on aura du mal à redescendre. C'est ainsi à travers plusieurs avancées, parfois modestes, qu'on arrive à faire progresser l'égalité dans une collectivité ou dans une administration.

La signature de la **Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale** a été un moment important. La signature de cette charte date de 2012, mais l'intérêt de cette charte, pour ne pas quelle reste purement déclarative, porte sur l'obligation pour les Collectivités signataires de se doter d'un plan d'action, ce que nous avons fait sous le mandat précédent.

Ce plan, qui comportait 65 actions, a aussi eu plusieurs avantages. Le premier, tel que je le perçois, est de nous amener au-delà des objectifs un peu grandiloquents, des déclarations de principes, ur des attentions certes louables. On est sur des actions, des actions ciblées, définies (parfois mal définies par ce qu'on explore aussi) mais définies avec les différents Services de la Ville, avec les partenaires de la Ville, avec le tissu associatif - très dynamique sur le territoire lyonnais- et cela donne vraiment des objectifs concrets permettant de savoir si on est parvenu ou non à mettre en œuvre l'action avec là aussi des ambitions différentes.

Le plan a été réalisé environ à 79%, mais l'intérêt n'est pas tant ce niveau de réalisation mais plutôt la façon dont on est parvenu à **diffuser progressivement une culture d'égalité auprès des Services de la ville**. On est un peu moins regardé comme des extraterrestres lorsqu'on va voir nos Collègues dans différents Services, et nous sommes parvenus à construire de véritables partenariats autour de projet avec différentes directions par exemple la commande publique, les sports ou les ressources humaines...

L'année 2015 a constitué un tournant puisque nous avons conduit à la fois le bilan du premier plan d'action et l'écriture d'un deuxième, qui est finalement passé en Conseil Municipal en mars 2016. On est donc sur la réactivation d'un nouveau plan d'action qui à la fois tire les conclusions du précédent. Certaines actions sont donc dans la continuité de ce qui se faisait déjà mais, en même temps, on essaye encore d'avancer, de décliner de nouvelles choses.

Ce 2ème Plan d'action est structuré en trois axes :

1. « Lyon, Ville apprenante et communicante ».

Vous y retrouvez l'ensemble des actions relatives au pilotage du plan, à l'observation, à la concertation, à l'évaluation, renforcée pour chacune des actions. L'évaluation a fait l'objet d'une attention particulière dans ce nouveau Plan afin de se doter d'objectifs quantitatifs pour savoir si on est « dans les clous », ou pas, pour pouvoir dire si cette action est réussie ou pas... Avec toute la difficulté d'être ambitieux et en même temps réaliste.

C'est aussi dans ce volet que l'on retrouve les actions liées à l'événementiel, la communication et la formation (c'est toujours un volet important dans le développement d'un plan). Vous remarquerez d'ailleurs sur le site de la Ville de Lyon une nouvelle page dédiée à l'égalité femmes - hommes.

Plusieurs actions visent à observer, à mesurer et quantifier et l'une d'elle concerne l'observation de la dénomination des noms de rues. Aujourd'hui à Lyon on compte environ 2200 espaces publics, dont 1200 portent des noms propres. Combien de rues portent des noms de femmes ? Sur les 1200 on doit être à 104 ce qui paraît peu. Mais cela progresse nettement ces dernières années, c'est ce qui est très positif mais pour s'en rendre compte il faut mesurer d'où on part pour impulser un mouvement qui permet de progresser.

Autre action pour irriguer cette question de l'égalité femmes-hommes auprès de nos partenaires : toutes les données demandées aux associations dans les formulaires de demande de subvention sont sexuées : combien d'hommes et de femmes membres du Conseil d'administration, parmi les bénéficiaires ? Avec chaque établissement avec lequel la Ville est en contact, on interroge la façon dont l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite comme une dimension aujourd'hui à prendre en compte.

2. « Ville-employeur »

Un volet important mais pas le plus simple, est le volet Ville-employeur, qui porte sur toute la fonction RH de la Ville. On y retrouve des actions concernant les rémunérations, la mixité professionnelle, la carrière des femmes ou la conciliation des temps de vie.

- La Ville de par ses compétences est à 63% féminine. Mais si on retrouve des femmes un peu partout dans les différentes filières qui organisent la fonction publique, les hommes se concentrent à 70 % dans la filière technique et dans la Police municipale. La mixité professionnelle représente un véritable défi. La filière médico-sociale comporte aujourd'hui 19 hommes sur 1400 agents. Les hommes souhaitant aujourd'hui travailler auprès d'enfants sur des activités socio-éducatives sont les bienvenus à la Ville.

La Ville, comme la fonction publique en général accueille beaucoup de femmes, y compris dans des professions comme ingénieures. On compte à peu près 40 % de femmes ingénieures - sachant qu'il en sort à peu près 29 % des écoles - c'est donc intéressant. Ce n'est pas trop mal non plus concernant l'accès aux postes de dirigeants et d'encadrement, sachant que la loi oblige aujourd'hui une Collectivité à avoir une représentation d'au moins 40 % de chaque sexe dans les emplois fonctionnels, sinon elle doit payer 90 000 € par personne manquante d'un sexe ou de l'autre.

Enfin, nous produisons chaque année un rapport de situation comparée ce qui représente un travail colossal et qui « gratouille » un peu parce qu'il révèle là aussi des écarts sensibles à la ville, comme dans la société.

3. La Ville prestataire de services à la population.

Le dernier axe - les prestations au public - est le plus conséquent car il se décline dans un ensemble très large de compétences de la Ville.

Dans plusieurs domaines, par exemple dans les Affaires sociales, il y a un enjeu à comptabiliser à qui sont délivrées les prestations de la Ville. Mais je ne citerai que quelques projets.

Concernant l'aménagement urbain, nous construisons un projet intéressant sur la façon dont l'espace public permet une égalité d'usage, de visibilité des hommes et des femmes en tant qu'usagers de l'espace public, de manière pragmatique mais aussi symbolique. Ça fait quatre ans qu'on y travaille, c'est un projet conséquent qu'on espère voir aboutir sous ce mandat.

Dans la démocratie participative, dans les Conseils de quartier, sensibiliser les instances de concertations, savoir qui est Président, qui est Présidente, regarder ce qu'il se passe dans ces instances.

Plusieurs projets avec la Direction de l'Education de la Ville agissent pour l'égalité, auprès des filles et des garçons, durant les activités périscolaires, dans les espaces animation des bibliothèques et documentation des écoles élémentaires, dans la cour. Un projet en particulier travaille sur l'ouverture, l'élargissement de la vision qu'ont les élèves des métiers et par là même des horizons d'orientation scolaire.

Car ce qui crée aussi des clivages et de la ségrégation, c'est la représentation et la projection des petites filles et petits garçons dans une future activité professionnelle. Cela se retrouve dans la ségrégation professionnelle et dans l'hyper sexualisation de certains métiers.

Dans les domaines de la Politique de la Ville, de la Petite Enfance et des Sports, il y a là aussi une attention à l'égalité femmes-hommes. Le financement des clubs sportifs de la ville n'est pas conditionné mais leur capacité à monter des sections féminines, à produire des événements de type tournois mixtes, ou tournois féminins est un critère pondéré de financement de ces clubs.

Au sujet des violences faites aux femmes, dont l'actualité de cet été a été assez tragique dans la région, la Ville accompagne un mouvement largement porté en partenariat avec l'Etat et selon la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance pour que la question des violences faites aux femmes soit mieux prise en compte. Pour cela, la Ville met à disposition des appartements d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violence à extraire de toute urgence de leur domicile et parfois avec des enfants, contribue au suivi du téléphone « grave danger » et met en place des permanences dans les mairies d'arrondissements.

Pour conclure, le plan d'action comporte 90 actions très concrètes ce qui montre qu'il y a une certaine ambition à faire en sorte que chaque Service, chaque dispositif intègre la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et que chacun, dans sa propre sphère professionnelle, prenne en compte cette question et puisse la faire sienne. C'est le premier enjeu.

Le deuxième enjeu consiste à mieux valoriser l'existant. Beaucoup de structures, d'associations, de services mènent des actions dont nous n'avons pas forcément connaissance. Elles irriguent le territoire et il est important de les valoriser et de les mettre bout à bout pour en montrer l'importance. Le dernier enjeu est de rendre visibles les femmes, c'est à dire prendre l'habitude de sexuer les données, les bilans. De ne pas se limiter à produire des chiffres mais, par là, inciter les personnes à porter un regard sur leur activité à travers le prisme du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il ne s'agit pas uniquement d'avoir finalement un pourcentage mais d'interroger la conduite de son activité et ses objectifs ».

- Echanges avec la salle

Bruno Miachon, Danseur de la Compagnie Hallet Eghayan :

« Je vous ai déjà entendu Madame Grumet lors d'une conférence et je suis à nouveau très surpris d'entendre ces inégalités ; d'autant plus que j'ai toujours dansé avec autant d'hommes que de femmes dans la compagnie où je travaille. C'est donc quelque chose que je ne connais pas.

Comment explique-t-on tous ces chiffres, ces données ? Voilà ce qui me questionne.

Quelles sont les choses permettant d'identifier ces problématiques ? Comment se positionner une fois tous ces problèmes identifiés ? Quelle est en l'origine ? »

Anne Grumet :

« C'est vrai que le regard que l'on porte (voir la première partie de votre question) sur les choses est souvent dicté par notre propre prisme, notre propre expérience et c'est normal. Dans le milieu de la danse il y a beaucoup de femmes et il est vrai que les chiffres sont des moyennes nationales. Ils nous permettent d'appréhender un système, au-delà des situations particulières. J'entends en effet souvent les femmes elles-mêmes dire : "Mais non, il n'y a pas de problème, tu vois bien !..." »

Bruno Miachon :

« Je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas problème, je l'entends bien, mais ça me questionne de voir des résultats pareils. Comment les explique-t-on ? »

Anne Grumet :

« C'est une pluralité de causes. Il s'agit d'un problème systémique, ancré, marqué par des années d'histoire, d'habitudes. J'essayais d'expliquer tout à l'heure combien depuis le XVII^e siècle on a occulté les femmes du patrimoine, en les invisibilisant, c'est donc quelque chose historiquement construit et multifactoriel. C'est pour cela que j'ai essayé de schématiser tout à l'heure et de vous parler au moins des trois phénomènes (plafond de verre, mur de verre et évaporation) qui, en s'agrégeant exacerbent les discriminations.

Je ne sais pas si je vous ai répondu. Je vais être un peu moins politiquement correcte, je peux me permettre de l'être, je suis peut être là pour ça. C'est une question de pouvoir.

Qui tient le pouvoir ? Quand on tient le pouvoir, pourquoi le partager ? C'est aussi ça le secteur culturel : un secteur tenu par des hommes et pourquoi partager le pouvoir ?

Il y a des règles pour les Centres Dramatiques Nationaux : des contrats de trois ans pouvant être renouvelés trois fois. Et pourquoi partir au bout de neuf ans puisqu'on est bien au chaud ?... Je pense que c'est évidemment une manière de garder le lieu d'exercice du pouvoir, le lieu de la visibilité, de la médiatisation, de la représentation symbolique également, de disposer de l'argent. Finalement le secteur culturel fonctionne comme les entreprises du CAC 40. Les lieux de pouvoir sont très concentrés entre quelques bastions, l'argent public est très concentré sur quelques institutions. Vous savez, dans le domaine du Spectacle vivant, la moitié du budget national alloué à la création artistique est réparti entre un dizaine de grands établissements parisiens... plus de la moitié du budget ! On est dans des mécanismes d'organisation capitaliste du système avec une concentration des lieux de pouvoir et d'argent ».

Vincent Bady, Auteur, Comédien et Metteur en scène, membre du Collectif Les Trois-Huit et à la direction du Nouveau Théâtre du 8^{ème} :

« Je trouve que le dernier point que tu signales, Anne, est essentiel. C'est à dire qu'on ne peut pas poser ces questions-là indépendamment des questions de la **démocratie**, la démocratie dans notre secteur notamment. C'est vrai que les phénomènes que tu as signalés entre Paris, la province, la concentration du pouvoir sur certains établissements ne favorisent pas de fait l'accès à une meilleure égalité entre les hommes et les femmes, je le pense. Je pense que le pouvoir, comme tu l'as dit, l'histoire et la culture l'ont fabriqué d'une certaine manière dans un certain type de fonctionnement qui favorise de fait cette inégalité-là.

Voici ce qui me gêne : quand on a comme seul point de vue évaluateur (comme norme d'évaluation sur ces questions-là), la question des postes de direction. Comment de femmes sont Directrices ? Certes c'est très indicatif. Mais plutôt que 51% de postes de direction occupés par des femmes (Directrices donc) et 49% par des hommes, que le **système ne favoriserait-il pas mieux l'égalité femmes-hommes s'il est déjà plus inspiré par des principes collectifs, par des principes d'organisation collective ?** Ça me paraît essentiel. **Le collectif** est pour moi totalement absent de la démocratie pourtant présente dans notre secteur. Malgré des nominations entourées d'expertises diverses et variées, on reste dans un système du pouvoir et qui favorise et a toujours favorisé des hommes. La question du collectif devient autre chose, pour moi elle est évidente. C'est évident que si on essaie de travailler sur un collectif artistique, ce collectif artistique ne peut pas se penser autrement qu'avec des femmes, des hommes et de la façon la plus paritaire qui soit.

L'autre point important du système actuel est la privatisation par des générations. C'est pourquoi **l'aspect intergénérationnel**, de transmission est si essentiel sur ces questions. Comment elle est organisée? C'est ça qui décide à terme d'une possible parité hommes - femmes. Il ne faut pas négliger cet aspect-là. Donc plutôt que d'avoir 51% de Directrices femmes - c'est souhaitable mais visiblement on n'y arrive pas - je propose de changer le système de façon à ce qu'il y ait dans tous les lieux institutionnels ou autres des collectifs paritaires. Et là on verra. Parce que l'idée de collectif va nécessairement avec l'idée qu'il y ait et des hommes et des femmes ».

Anne Grumet :

« Juste un mot sur cette question, je suis tout à fait d'accord avec ce que tu viens de dire. Lorsque HF s'est constitué en 2008, notre pensée profonde, fondamentale, était –et est toujours- que la question des discriminations entre les femmes et les hommes dans le domaine de la culture, elle est la clé d'entrée de toute la réorganisation du secteur culturel en France. Quand on tire le fil des discriminations femmes – hommes, toute la pelote vient : l'organisation du secteur culturel, l'organisation sous forme de collectif, la décentralisation, l'irrigation des territoires, le renouvellement ; toutes les questions que tu as évoquées. Et nous avons fait le choix à HF et nous en sommes convaincus, que cette question fondamentale ouvre la porte ».

Vincent Bady :

« Ça ne peut pas se régler uniquement en augmentant le nombre de Directrices dans les institutions, ce n'est pas possible ».

Remarque d'un homme dans la salle :

« Je vais être le poil à gratter, même si ce n'est pas ma fonction ici ; les oppositions les plus frontales que j'ai eues sur cette question-là viennent de Directrices, de femmes en poste de direction qui m'ont fait une fin de non-recevoir de discussion. Le seul sujet qui compte est le talent, la création, l'œuvre artistique. Le sexe de l'Interprète, du Metteur en scène ou du Compositeur n'a aucune importance ».

Vincent Bady :

« C'est bien pour ça qu'elles ont postulé ».

Réponse :

« C'est peut être une question de pouvoir, mais c'est intéressant, c'est une expérience de terrain que je vous livre ».

Intervention d'une femme dans la salle :

« En vous écoutant je pensai au temps où j'étais en Master Culture. Dans notre promo, il y avait 25 filles et 4 garçons, cela nous horrifiait et on se disait : "Ce n'est pas possible, nous quand nous travaillerons ça ne sera pas pareil. ». C'était toujours les 4 garçons qui posaient des questions, qui avaient des réflexions intéressantes et qui n'hésitaient pas une seule seconde avant de lever la main et de prendre la parole. Aujourd'hui, une fois encore, après votre prise de parole, ce sont trois 3 hommes qui prennent la parole alors qu'il y a une majorité de femmes. Et c'est toujours comme ça. Même quand je réfléchis à une chose que je voudrais dire, je me dis : "Non, ça, je ne vais pas le dire », j'hésite. Et j'ai l'impression qu'il y a quelque chose à chaque fois de cet ordre, qui se reproduit. « Non, là je ne vais pas postuler, là je ne vais peut-être pas oser y aller, la direction ce n'est pas pour moi ». En fait je pense cela se retrouve dans les inégalités actuelles. On manque de candidates femmes parce qu'on n'a pas eu la construction pour oser et se dire : "Moi je peux le faire, je peux diriger" et on l'a encore vu là ».

Remarque d'une femme dans la salle :

« Toute à l'heure vous avez parlé de candidature à un poste avec 27 garçons et 3 filles. De quoi s'agissait-il exactement ? »

Bastien Colas :

« Autant sur le TMB c'était référencé, là c'était un exemple abstrait. Mais ça arrive fréquemment ».

Réponse :

« C'est peut être un exemple abstrait mais je trouve qu'il est extrêmement parlant ».

Bastien Colas :

« Ah oui, ça arrive régulièrement dans certains secteurs. J'ai participé un peu par hasard à un jury sur un recrutement de Chef d'orchestre il y'a quelques années. Il y avait une centaine de candidatures et parmi elles 5 femmes ».

Réponse :

« Je voudrais juste rappeler une chose qui m'a frappée. Vous aviez organisé une réunion, au moment du 8 mars de je ne sais plus de quelle année. Il y'avait changement de direction à l'ENSAT et l'annonce de la recherche d'une personne qui succéderait au directeur avait été rédigée de cette façon "On recherche homme pour direction de l'ENSAT" J'avais été sidérée parce que cela ne suit pas les lois, je me souviens très bien mais je ne sais pas ce qui s'est passé ensuite ».

Anne Grumet :

« Ça a été un homme, je peux vous le confirmer ».

- **L'engagement du service public de la culture en faveur de l'égalité femmes-hommes : la Charte de coopération culturelle ; Marc Villarubias, responsable de la Mission de coopération culturelle, Ville de Lyon**

« On va reprendre le cours de notre après-midi et **conclure cette séquence par la Charte de Coopération Culturelle.**

Elle est un élément inscrit dans le plan Egalité Femmes - Hommes de la Ville de Lyon ; la culture se mobilise à travers la Charte de Coopération Culturelle. Nous ferons aussi référence à la Déclaration dont parlait Bastien.

La Charte de Coopération Culturelle de la Ville de Lyon mobilise à ce jour 26 établissements, services ou événements soutenus par la Ville de Lyon.

La problématique Egalité Femmes - Hommes est inscrite dans la charte comme un élément contraignant. Donc effectivement l'ensemble des 26 signataires - soit à peu près 99% du budget de la Culture de Lyon - répond en partie à la Déclaration.

Il y a un engagement de production de données annuelles, même si on en voit la limite. Produire à un moment des données sur les publics, des pourcentages d'hommes et de femmes bénéficiant des services proposés par nos établissements, des données en termes de programmation. Le nombre d'hommes et de femmes programmés sur l'année et des données RH sur l'ensemble de la structure et des encadrants.

Le but c'est vrai l'idée est d'avoir annuellement des éléments nous permettant de suivre les choses. Notons qu'une seule structure - tenue par une Directrice- n'a pas vraiment accepté de participer. Il est vrai que nous sommes conscients de la difficulté parfois à produire de telles données.

Aujourd'hui donc la Charte de Coopération Culturelle intègre ces données. Cela peut faire tâche d'huile et j'invite chacun à regarder au sein de sa structure culturelle ou artistique comment les choses se passent en termes de public, de RH, de direction et de programmation.

J'avais compté l'année dernière le pourcentage d'hommes et de femmes présentes dans nos structures lyonnaises. Dans les équipements en régie municipale on est à peu près à parité entre les Directeurs et Directrices d'établissements. Sur l'ensemble des signataires de la Charte, hormis les nouveaux signataires, on était à 40% de femmes et 60% d'hommes sur les structures très fortement soutenues. Donc on n'est pas si mauvais que ça ».

Lors de la création d'HF, j'avais estimé, pour les actions culturelles relevant de la Politique de la Ville, le pourcentage de moyens fléchés sur des structures dirigées par des femmes ou des hommes. On est bien à 50 / 50 - c'est à dire que dans le cadre de la Politique de la Ville, où la prise de décision est compliquée entre l'Etat, la Région, le Département la Ville, l'arrondissement etc, il y a un mode de décision et de choix complètement différent de celui du milieu de la culture. La répartition des budgets est par conséquent beaucoup plus équilibrée ».

PRATIQUES ET VISIONS

- **Introduction** : Anaïs Lavot, Chargée de développement culturel, Mission de coopération culturelle, Ville de Lyon

« Après une première partie sur le rappel du cadre et des outils dont nous disposons, nous vous proposons d'illustrer le propos par certaines pratiques et postures de différents acteurs, dans le domaine culturel. L'objectif n'est pas de présenter des actions exemplaires, mais d'échanger et de se questionner sur les possibles, sur les axes d'amélioration sur la question de l'égalité femmes-hommes, etc.

Dans un premier temps, nous avons choisi de faire un zoom sur la « féminisation » de la langue car cela représente un enjeu important et transversal, qui ne concerne pas que les acteurs culturels bien sûr, mais qui a une dimension culturelle par le simple fait qu'elle touche à la langue, et parce que les acteurs culturels ont à se saisir de ces outils, artistiquement ou en termes de communication. C'est un préalable permettant de ne pas aggraver les discriminations.

En interne, la Ville de Lyon s'est interrogée sur la question et a choisi de produire un « guide pour une communication écrite et visuelle sans discrimination de sexe », en 2017 : c'est un outil interne, qui concerne donc les institutions culturelles municipales, mais dont d'autres peuvent s'emparer. C'est un exemple parmi tant d'autres, d'autres choix de règles sont parfois faits, mais il est important de se construire une culture commune via cet effort d'harmonisation.

Je vous propose d'abord une présentation des enjeux de la féminisation de la langue par Yannick Chevalier, Vice-Président en charge de l'Égalité et de la Vie Citoyenne à l'Université Lyon 2 ; puis, un quizz sur le sujet suivra pour mettre en pratique les questions que ce sujet fait émerger. »

- **Zoom sur la féminisation de la langue : enjeux et mise en pratique** ; Yannick Chevalier, Vice-Président en charge de l'Égalité et de la Vie Citoyenne (Université Lyon 2).

[...]

« **Auteur** » est devenu « **auteure** » en français puis « **autrice** » de manière tout à fait régulière.

Autrice est un mot qui existe dès le XIIIe siècle dans des textes en français.

Il se spécialise progressivement pour désigner exclusivement des femmes qui écrivent pour le théâtre. Les femmes qui écrivent d'autre type de littérature - la poésie, le roman - sont nommées poétesses, romancières. Les femmes qui écrivent des essais sont nommées érudites, philosophesses aussi. Il est intéressant de constater que le premier dictionnaire en français est à destination de la cour d'Angleterre. Au début du XVIIe siècle, la cour d'Angleterre doit en effet apprendre le français en raison d'alliances entre les familles royales, ainsi le premier dictionnaire en français est le dictionnaire *Cotgrave*, paru en 1611, contenant le mot "autrice" pour désigner une femme qui écrit pour le théâtre. Néanmoins, ce qui est assez étonnant c'est que près d'un siècle plus tard, dans la première édition du dictionnaire de l'Académie française en 1694, le mot "autrice" n'apparaît pas. Dans un dictionnaire concurrent du dictionnaire de l'Académie française et paru 4 ans plus tôt, le mot "autrice" n'apparaît pas non plus.

Alors que se passe entre 1610 où le mot "autrice" est un terme français devant être enseigné aux anglophones à la cour d'Angleterre et 1690 où le mot disparaît ? Est-ce que ça signifie qu'à cette période-là les femmes qui écrivent du théâtre disparaissent ? Pas du tout, elles sont là, bien vivantes, et même de plus en plus nombreuses et c'est sans doute ça qui a posé problème. Que se passe-t-il entretemps au 17ème siècle ?

L'Etat, à cette période, met en place une politique culturelle interventionniste extrêmement vigoureuse, c'est en effet au cours du XVIIe siècle que sont instaurées les grandes et nombreuses académies, dont l'Académie française chargée spécifiquement de littérature. Ladite académie, j'insiste, est au pouvoir de l'Etat. Cet Etat a alors la volonté d'étendre, d'absolutiser la Monarchie afin que **le pouvoir du Roi s'impose non seulement à tous les sujets mais aussi sur tous les sujets, y compris celui de la langue**. C'est pourquoi au XVIIe siècle de fonctions prestigieuses se raréfient en se concentrant à la cour du Roi. Moins de postes, cela implique moins de personnes pouvant les obtenir, de plus, au cours du XVIIe siècle, des personnes susceptibles d'occuper ces postes assez prestigieux en seront écartées.

Ce mouvement existant bien trouve son aboutissement au XVIIe siècle. Au cours des XVe et XVIe siècles, dans un premier temps, les juifs furent écartés d'un certain nombre de fonctions publiques, puis au XVIe siècle, ce fut les protestants et enfin au XVIIe siècle une partie de la population présente et compétente : les femmes.

Durant le XVIIe siècle, notre langue va être masculinisée, selon deux procédés.

1. Une nouvelle règle est créée : "Le masculin l'emporte sur le féminin".

La seule justification dans la grammaire de l'époque que l'on trouve est : "lorsque deux genres se rencontrent, le plus noble doit l'emporter". Au départ on ne nous dit pas quel est le genre le plus noble et puis assez rapidement les grammairiens vont « se lâcher » et affirmer que le genre le plus noble est évidemment le genre masculin. C'est la formulation qu'on trouve au XVIIe siècle. Au XVIIIe siècle les choses iront plus loin et les grammairiens vont dire : " Le masculin l'emporte sur le féminin comme le mâle l'emporte sur la femelle".

Cela ne repose pas sur le fonctionnement de la langue française mais sur les tendances sociétales de cette époque à transposer dans le système symbolique nous unissant les uns aux unes, c'est à dire la langue.

Ainsi cette masculinisation de la langue va débiter par l'imposition de cette règle un peu absurde qui en tout cas ne peut pas complètement se justifier d'un masculin qui l'emporterait sur le féminin.

2. Une entreprise d'instrumentation de la langue.

Au XVIIe siècle, le français, cette vieille langue écrite existant depuis le IXe siècle, **se dote d'outils de description et de maniement de la langue, c'est-à-dire de grammaires puis de dictionnaires**. Les dictionnaires sont importants car ils conservent le stock lexical, le vocabulaire, d'une langue. (Nos paroles s'envolent alors que nos écrits dureront sans doute plus longtemps que nous).

La masculinisation de la langue consistera à **ne pas faire rentrer dans les dictionnaires de langue française des noms désignant des femmes au travail et des métiers occupés par des femmes**.

L'Académie française aura un rôle central dans ce processus de masculinisation de la langue.

Fondée au début du XVIIe siècle, elle refusera d'emblée la présence de femmes en son sein ; ce qui est assez étonnant car le grand modèle d'académie alors n'était pas du tout un modèle français mais italien et les académies italiennes acceptaient en leur sein des Académiciennes et ce depuis leur création.

Non seulement l'Académie française refuse les femmes en son sein mais à la fin du XVIIe siècle, elle va même renoncer à intégrer un certain nombre, de titres, grades, fonctions et métiers employés au féminin. Drôle de représentation mentale de ce qu'est la langue française alors, puisqu'elle amputée d'une partie de son vocabulaire, celui désignant les femmes dans les emplois publics.

Je vous rassure, il demeure certains noms de métiers désignant des femmes au travail, mais il s'agit de métiers non prestigieux : "une ouvrière", "une boulangère", "une actrice" par contre on ne trouve pas "présidentes", "chancelières", "ambassadrices". Cette masculinisation de la langue ne s'est pas faite de manière homogène en effet elle s'est concentrée sur les fonctions de pouvoir.

D'où la question suivante : la disparition de certains métiers au féminin s'est-elle faite parce que les femmes ne pouvaient plus accéder à ces fonctions ? C'est vrai et c'est faux.

C'est vrai parce qu'avec la Monarchie Absolue, les fonctions à pourvoir étaient moins nombreuses et les personnes alors dominées avaient plus de mal à y accéder. De fait le nombre de grandes fonctions prestigieuses de l'Etat assurées par des femmes a diminué. Et en même temps, de telles femmes ont continué à exister au moins jusqu'à la Révolution Française puisque par exemple, Louis XV, au XVIIIe siècle, va nommer de très nombreuses femmes Ambassadrices. Les fonctions prestigieuses existent donc et "ambassadrice" a bien une définition dans le dictionnaire de l'Académie Française, mais il s'agit de "l'épouse de l'Ambassadeur"...

Institution fondée en 1680, **la Comédie Française** a participé, elle aussi, à la politique culturelle très interventionniste de la Monarchie Absolue.

Selon les registres administratifs de la Comédie Française - à peu près tous conservés :

- environ 30 Autrices au XVIIème siècle furent représentées sur la scène du Palais Royal (cela signifie que 30 femmes ont vu leurs œuvres représentées en 20 ans pour le XVIIème siècle),
- 80 Autrices ont vu leurs œuvres représentées au XVIIIème siècle sur cette même scène,
- plus de 120 femmes au XIXème siècle,
- et 3 femmes au XXème siècle.

Aujourd'hui, en 2017, au XXIème siècle, est ce que c'est le mot "Autrice" qui gêne ?

Ne vous inquiétez pas, vous trouverez un certain nombre de Grammairiens qui ont mené le combat pour que le mot "autrice" soit employé. Mais qu'est ce qui gêne aujourd'hui dans ce constat : est-ce le fait d'employer les mots "autrice", "présidente", etc ou est-ce que c'est la réalité qu'il désigne ?

Employer des mots féminins pour désigner la réalité sociale d'aujourd'hui c'est rompre avec l'entreprise d'invisibilité culturelle et lexicale dont nous héritons.

Souvent, l'argument contre la féminisation de la langue est de dire : "Ce n'est pas beau", "Ça n'existe pas", " Ça m'arrache l'oreille"... Il faut replacer ça dans notre histoire, notre héritage, **car le patrimoine ou le matrimoine dont nous héritons est amputé.** Du fait d'une intervention politique à un moment donné, des œuvres réalisées par des femmes ont disparu. A l'Université, il est encore difficile de faire entendre à certains Collègues du domaine de la littérature que ce qu'ils enseignent est une version officielle de l'histoire de la littérature française et que tout temps il y a eu des femmes. **Cet héritage est fondé sur l'exclusion d'une moitié du genre humain. Il convient, en ce début de XXIe siècle, de revendiquer un héritage plus complet, plus satisfaisant et surtout plus en phase avec nos aspirations républicaine égalitaires.**

Revenons sur une chose évoquée au début de cette session : **la question des quotas.**

Dès que l'on parle de politique interventionniste, les quotas sont rapidement abordés et il nous est dit : "Vous n'avez pas demandé des quotas d'Auteures femmes au baccalauréat, des quotas de Directrices à la tête des scènes nationales ? ». Pourquoi pas.

En même temps il est important de se souvenir que les premiers quotas ont été mis en place par **l'Académie royale de peinture et de sculpture**, fondée en 1648, presque 18 ans après l'Académie française. Dès 1663 et jusqu'au XVIII^e siècle, l'Académie royale de peinture et de sculpture va accueillir régulièrement des femmes, ce qui est assez étonnant car cette académie souffrait quelque peu d'être la cadette de la plus prestigieuse des académies. En 1710, des Académiciens se « réveillent » et veulent s'aligner sur la tradition misogyne de l'Académie française alors l'Académie de peinture et de sculpture décide en 1710 d'interdire aux femmes de siéger au sein de leur académie mais ce ne sera jamais mise en place. Pourquoi? Parce qu'il y a avait tellement d'artistes femmes que l'Académie royale ne pouvait pas les écarter ainsi : trop de sculptrices et de femmes peintres, on disait "peintresse" ou "peintresse" ; un terme issu d'un italianisme mais qui n'a été retenu.

Au vu du nombre grandissant de femmes pouvant prétendre au titre d'Académicienne, le choix d'un quota a été pris en 1783 : le nombre d'académicienne est fixé à 4. **C'est le premier quota existant dans des institutions françaises, 4 femmes sur 90 membres... Cette politique de quotas n'a cependant pas promu une représentation égalitaire femmes – hommes, au contraire, elle a servi à limiter le nombre de femmes.** Finalement à quoi bon un quota 50/50 ? Pourquoi limiter à priori le nombre de femme à 50% ? On hérite d'une situation assez singulière car notre langue rend invisible la présence des femmes dans les métiers et les fonctions les plus prestigieuses, notre histoire a limité l'accès des femmes à ces fonctions, que faisons-nous de cet héritage ?

Aujourd'hui, les femmes sont **de plus en plus nombreuses dans les institutions culturelles, pas à la tête** de ces institutions mais en tant que **lectrices, spectatrices, visiteuses de musées. Ce sont les femmes qui "consomment" de la culture.** Les femmes sont **de plus en plus nombreuses dans les métiers de la production culturelle**, elles sont **écrivaines, éditrices, peintres, metteuses en scène, programmatrices**, etc. Certes il y a la question de **la cloison de verre** avec des **métiers très genrés**, mais **il n'existe plus à l'heure actuelle d'interdiction légale pour les femmes à exercer certains métiers.**

Comment montrer que les choses avancent au sein de notre société sur la place faites aux femmes et aux hommes ? Comment montrer son désaccord si ce n'est pas le cas? Peut-être, tout simplement, en le disant et en nommant les choses par leur nom : **en nommant les hommes aux masculins et en nommant les femmes au féminin.**

On est contraint par la Loi. Par exemple la Loi est très précise sur la manière de rédiger les offres d'emploi : elle interdit toute forme de discrimination ; on trouve "Cherche maçon (H/F)" c'est à minima ce qui faut écrire, mais pourquoi refuser le terme de "maçonne ?" "Entraîneur/ entraîneuse", Là on commence à voir des sourires égrillards...

Certains noms de métiers au féminin ont des connotations sexuelles. Il faut juste se souvenir qu'au XIX^e siècle, une Etudiante n'est pas une femme qui fait des études à l'Université mais une femme qui couche avec des hommes qui font des études à l'Université. Je n'arrête pas de le dire à mes Etudiantes, **plus on se sert d'un mot, plus son sens évolue vite.** Donc plus on attendra avant d'utiliser des mots comme "Entraîneuse", "Professionnelle", moins leur sens évoluera rapidement ; on risque ainsi de se priver d'évolution de sens tout à fait désirable.

En outre, le français est une langue où il n'est pas compliqué d'employer le masculin et le féminin. Lorsqu'on prononce le mot « autrices », des personnes disent que ce mot n'existe pas, qu'il s'agit d'un néologisme. Ces personnes-là ne connaissent pas très bien l'histoire de leur propre langue, car le mot autrice est directement hérité du latin. Faut-il se lancer dans un grand débat ?

Faut-il dire "autrice", "femme auteur" ?

Si on biaise à la québécoise, et que l'on dit "auteure" alors les personnes rétorquent :

"Mais quelle horreur, c'est moche !"

Si on rajoute : « Bah, les québécoises et québécois le disent », on nous répond :

« Quand même, nous français, nous n'allons pas aller prendre des leçons de français chez nos amis québécois ! »

C'est oublier que dans la francophonie, le français de France n'est qu'une des variétés possibles du français et que la francophonie - dont nous nous glorifions assez régulièrement - devrait nous inciter à réfléchir sur notre passé coloniale, parce que si on parle français partout dans le monde c'est peut-être à cause de nous et qu'à ce titre nous devrions peut-être écouter les français d'Afrique, d'Asie, les français Antillais, Américains ; cela nous ferait du bien et nous remettrait peut-être à notre place.

Je formule les choses de manière un peu polémique, mais toucher des questions de langue revient à toucher des questions politiques et renvoie à une page de l'histoire pas forcément très glorieuse. Pour mieux faire, pour tirer des leçons de l'histoire et nous inscrire dans ce mouvement certes un petit peu ancien puisqu'il date d'une cinquantaine d'année, je vous rappelle que l'an prochain on fête le printemps, il nous faut être assez vigilant à faire attention à la manière dont on nomme les choses.

On l'a dit depuis le début de l'après-midi, il y a une vraie nécessité à faire reculer l'ignorance et les préjugés, à produire des études quantitatives. Compter, chiffrer etc produit des effets de sidération, quelques fois d'accablement et parfois même un petit peu de honte.

Il ne faut pas cependant se contenter d'études quantitatives et être assez vigilants sur la manière de communiquer. J'ai regardé les programmations culturelles des grandes institutions lyonnaises ; de fait on voit quelques femmes (des metteuses en scènes et des pièces écrites par des autrices) mais il faut chercher parce que cela ne se voit pas facilement. Nous avons des femmes « metteur en scène », des pièces de théâtre écrites par des femmes, mais on se garde bien de les nommer "autrices" : on les appelle "femme auteur". C'est une perte de place inutile sur les programmes, le mot "autrice" est bien plus court. Il est étonnant de constater avec quelle difficulté on communique sur ce point. Certes il y a de petites avancées mais encore invisibles parce les bons termes qui mettraient en valeur ne sont pas employés. Un plan de communication ne coûte pas très cher - même s'il coûte au début - mais ensuite on peut dire que l'on produit des femmes, des autrices, des metteuses en scène, ça ne coûte rien de l'écrire.

La « féminisation » de la langue a son importance, ne coûte pas chère et surtout n'est pas une grande difficulté.

Je ne sais pas comment vous faites, mais moi quand je vais dans un magasin, je regarde la personne qui me vend les choses et je dis : "Bonjour Madame la boulangère" ou " Bonjour Monsieur le boulanger".

Donc de nous-même, en tant que francophone, nous savons nommer les hommes au masculin et les femmes au féminin, qu'est ce qui nous empêche de l'écrire ?

Qu'est ce qui nous empêche de dire : « nous programmons cette année une metteuse en scène" ou "cette année nous avons décidé de défendre telle ou telle autrice"? Sans doute la peur du ridicule, mais le ridicule n'est pas grave, il ne tue pas. **Il faut avancer sur le volet de la communication, sans discrimination de sexe. Moi, je ne parle pas de féminisation, je parle de rédaction non discriminante ou de manière non discriminante de rédiger et de s'exprimer.**

Il convient de retenir que **lorsqu'on emploie le masculin « générique » ou « général », en fait on invisibilise une partie de l'humanité et ce faisant on a une pratique discriminante.** Il ne coûte presque rien de tenter de (faire) changer les habitudes, celles des publics ; nous à l'Université, vous dans vos institutions culturelles.

Rémy Le Floch :

« Tu peux nous parler de l'élection de la nouvelle Université ? »

Yannick Chevalier :

« Je suis vice-Président en charge de l'Egalité et de la Vie Citoyenne à l'Université Lyon 2.

C'était une responsabilité politique qui n'existait pas jusqu'à présent. Mon mandat a commencé en 2016 dans les universités, la présidence est élue par les Enseignants chercheurs et Enseignantes chercheuses et tout le Personnel administratif.

L'Université Lyon 2 existe officiellement depuis 1973. Depuis 1973 ce sont des hommes qui sont élus Présidents mais en 2016 une femme, Nathalie DOMPNIER, fut élue Présidente et a créé une vice-Présidence en charge de l'Egalité, qu'elle m'a proposée.

« J'ai beaucoup de Collègues qui travaillent depuis les années 80 sur les questions d'égalité femmes – hommes » m'a-t-elle dit. Il est vrai que l'Université Lyon 2 a une vieille tradition d'études d'abord nommées « féministes », puis les études « masculin-féminin » et à présent études de « genre ».

« Pour les questions d'égalité femmes - hommes il vaut mieux un homme car si les femmes ont compris ce qu'elle avait à gagner, c'est à présent aux hommes de s'en apercevoir » avait-elle dit.

Mon mandat consiste en convaincre les hommes de renoncer à des prérogatives dont ils héritent depuis plusieurs siècles ! (Je ne pense pas y arriver en un mandat de 4 ans). En tout cas, nous avons une politique assez volontariste, en particulier en matière de communication. A Lyon 2 nous avons adopté le ".es" les « étudiant.es » à l'écrit de manière assez systématique. Cela n'a pas remporté l'adhésion de tous, mais puisqu'il y a désormais une Présidente, on s'y fait ! Et puis les étudiant.es sont quand même assez sensibles à ça. A Lyon 60% de nos étudiants sont des étudiantes. C'est pourquoi à présent quand les enseignants ou les administratifs s'expriment au masculin, c'est moins simple parce que les étudiantes n'hésitent pas à dire "Et nous ? " Ce qui est plutôt normal, le masculin ne désignant pas l'humanité entière, pour désigner l'autre partie le féminin existe.

Il est intéressant de voir combien la prise de conscience de situations différenciées entre les hommes et les femmes, les situations inégalitaires, une communication non discriminante, très volontariste et très spectaculaire crée le débat. Et créer le débat, c'est amorcer une prise de conscience, assez efficacement.

Par ailleurs, nous ne sommes pas très exemplaires ni très originaux : en 1998 seulement paraît le **premier guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions de la République Française**, intitulé : « Femme j'écris ton nom ».

Il y a deux ans Le Haut Conseil à l'Egalité publiait le guide « **Pour une communication publique sans stéréotype de sexe** ».

Et cette année la Ville de Lyon a écrit le guide « **Pour une communication écrite et visuelle sans discrimination de sexe** ».

Lyon 2 va créer son propre guide, ce qui est assez économique à faire. Notre nouvelle Directrice de la Communication trouve l'idée géniale car cela permet d'identifier la marque Lyon 2. **La marque Lyon 2 est donc ".e"**.

Seul le français de métropole n'évolue pas ; au Québec, en Suisse, en Belgique, cela est rentré dans les mœurs depuis longtemps. **Sur ce point, la France métropolitaine s'est un peu ringardisée.**

Elle n'ose pas, parce que la condamnation sociale est très forte : peur des moqueries et de l'accusation du "politiquement correct". Moi je dis « Bah, cela a commencé avec le Général de Gaulle : Française, Français ». Notre actuel Président ne fait-il pas attention à bien employer le masculin et le féminin ? Ainsi le français de métropole commence à évoluer. Vous pouvez relayer ces innovations qui ne coûtent pas cher à mettre en œuvre.

Question d'une personne dans la salle :

« Que pensez de l'appellation Droits de l'Homme et du Citoyen ? » En la matière, l'amputation d'une partie de l'humanité est assez flagrante. J'aimerais avoir l'avis d'un expert ».

Yannick Chevalier:

« J'imagine que les budgets des métiers de la Culture ne sont pas en train de flamber en ce moment. Lorsque vous verrez vos tutelles, dites-leur qu'il y a peut-être une petite économie à faire : le poste d'un Fonctionnaire de la République Française à l'ONU depuis les années 1970.

Le français est une des langues officielles de l'ONU et à ce titre là en tant que langue officielle, toutes les déclarations de l'ONU sont publiées en français, en anglais et dans d'autres langues encore. Dans les années 1970 la Province de Québec a fait remarquer que "Droits de l'Homme" était restrictif et elle a imposé à l'ONU de traduire "Human rights" par "Droits humains".

Ainsi les déclarations officielles de l'ONU contiennent les mots « droits humains » hormis en République Française où un Fonctionnaire est payé pour traduire le français international en français de France et traduit donc « Droits humains » par « Droits de l'Homme ». C'est vous dire le côté ringard de la République Française... La main mise sur les questions de langue par l'Académie Française est d'une ignorance... Ces débats néanmoins nous agitent toutes et tous. Si vous souhaitez animer le repas de famille du dimanche, lancez un débat sur la réforme de l'orthographe, sur la féminisation de nos métiers, voyez les passions que ça déchaîne. Nous ne sommes pas au centre du monde et tous les francophones ne réagissent pas ainsi.

Il y a beaucoup d'autres anecdotes : lorsque la Deuxième République instaure le suffrage universel en 1848, en réalité ce suffrage n'est pas si universel que cela puisque seuls les hommes ont le droit de vote.

Les historiens et historiennes ne parlent de suffrage universel que dans les années 60, c'est la réalité. Il vaut mieux parler de suffrage universel masculin et maintenant dans l'historiographie en langue anglaise, on parle systématiquement de suffrage universel masculin, dans l'historiographie universitaire française, quand vous voyez suffrage universel masculin, vous savez que c'est une femme historienne qui écrit ça ou un historien qui va être assez rapidement taxé de féministe. On en est là ».

Question d'une personne dans la salle :

« On parlait d'autres pays francophones ayant déjà mis en place ce genre de réforme orthographique, mais est-ce que vous savez si ça a changé réellement quelque chose de l'état d'esprit des hommes quant à leurs rapports avec les femmes ? En fait je me demande si ce n'est pas juste un bel emballage orthographique et si d'ici quelques temps ça ne sera pas juste une règle d'orthographe plus qu'une prise de conscience ».

Yannick Chevalier:

Je vous dirais tout d'abord : « A chacun son métier". Je suis Grammairien et je parle de ma zone d'intervention. Quoique très limitée sur les questions d'orthographe, elle existe. Un mauvais karma ?

On peut agir. L'attention et le soin portés à notre langue, l'énergie dépensée à essayer de moderniser notre orthographe et à dé-ringardiser notre langue ne sont pas un emballage. Cela ça a des effets symboliques importants.

Référons-nous aux textes du domaine de psychologie sociale, en particulier sur les taux de **réalisation projective**. Il est présenté à des enfants des noms de métiers au masculin, des noms de métiers au féminin et des noms de métiers écrits de manière non-discriminante. On constate que :

- devant des noms de métiers uniquement au masculin, les petites filles se disent : Non, ça ce n'est pas pour moi »,
- devant des noms de métiers au féminin, les petits garçons pensent qu'ils réussiraient aussi bien que les filles. Alors que le score des filles s'améliore nettement, le score des garçons lui n'est pas touché. Ils se disent face à nom de métier au féminin : « Bah si les filles réussissent, il n'y a pas de raison que moi garçon, je ne réussisse pas ».

Il y a également ce qu'on appelle la forme conjointe, par exemple : "étudiant.e", "professeur.e". On retrouve les mêmes scores que pour les mots féminins. Je ne peux hélas pas vous donner d'exemples précis d'effets ou non à la suite des réformes linguistiques progressistes québécoises ou belges. Je ne peux rien prouver, ni dans un sens ni dans l'autre. Mais on remarque qu'**au niveau individuel, les francophones voient leur imaginaire social s'agrandir. Cela reste provisoire car c'est un test, mais cela dit quand même quelque chose, cela rend possible quelque chose ».**

Anaïs Lavot, Chargée de développement culturel, Mission de coopération culturelle, Ville de Lyon :

« Je vous propose d'enchaîner sur les enjeux de la communication non discriminante, les mots à utiliser et les règles à appliquer grâce à un petit quizz et à une petite présentation du guide élaboré par la Ville de Lyon cette année ».

- **Quizz : les incollables de l'égalité femmes-hommes ; Rémy Le Floch, Chargé de mission égalité femmes-hommes, Mission Egalité, Ville de Lyon**

« Nous nous interrogeons depuis quelques années sur la discrimination véhiculée par la communication. Sans pouvoir en garantir les effets, il convient d'abandonner une communication à la Ville de Lyon, une façon de s'exprimer qui invisibilise les femmes. La Ville de Lyon est majoritairement féminine : 63% des agents sont des agentes. Il faut réfléchir à ce qu'implique de continuer à ne parler qu'au masculin - puisque le neutre n'existe pas dans la langue française – et si l'on considère que le masculin n'équivaut pas au neutre.

Je remercie à nouveau Yannick CHEVALIER et Christine MORIN MESSABEL de l'Université Lyon 2 pour l'aide qu'ils nous ont apportée. Il faut s'adosser au savoir, à la complexité, avoir cette capacité de retour sur l'histoire de la langue et ses effets psychosociaux, se préparer à affronter les railleries, les moqueries, les reproches de déformations de la langue lors de la féminisation de certaines expressions.

La loi sur les offres d'emploi a été évoquée. Concernant les Collectivités Territoriales, le terme « mademoiselle » a disparu des formulaires d'état civil. Différentes circulaires ministérielles obligent les institutions à ne pas l'employer. L'expression "Chef de famille" a également disparu de beaucoup de formulaires. En bref, on essaie de faire le ménage ».

- **Présentation des deux temps forts de l'année (8 mars et 25 novembre) : le rôle des institutions culturelles ; Claire Lise Niermarechal, Chargée de mission de Thérèse Rabatel**

« Durant toute l'année, des événements autour des Droits des Femmes auront lieu dans les institutions culturelles. Deux temps forts sont prévus :

- 1. Le 25 novembre 2017 pour la Journée internationale contre les violences faites aux femmes,**
- 2. Le 8 mars 2018 pour la Journée Internationale pour les Droits des femmes.**

1. L'association **Fil'Action** organise le festival « **Brisons le silence** » articulé autour du 25 novembre, la Journée internationale contre les violences faites aux femmes. La Ville de Lyon soutient l'association par des moyens financiers et de communication. Si toutes les institutions culturelles sont invitées à participer, l'interlocuteur reste Fil Action.

2. **Le Conseil pour l'Egalité Femmes - Hommes à Lyon** est une commission extra-municipale, créée par l'Adjoint au Maire lors du précédent mandat. Elle réunit toutes les associations féministes et féminines de Lyon, les universitaires, des intervenants dans divers thématiques. Comme chaque année, **la Ville et ce Conseil choisiront le 27 septembre 2017 la thématique pour le 8 mars 2018.** Anaïs LAVOÏT, Référente Egalité Femmes - Hommes pour la Culture sera informée de la thématique choisie et **la relayera à l'ensemble des institutions culturelles signataires de la Charte de Coopération Culturelle.** Elles pourront participer au 8 mars et apparaître dans le programme établi par la Ville.

Le thème 2018 n'étant pas encore choisi, toutes les propositions sont les bienvenues ; vous pouvez les transmettre à Anaïs ou à Rémy. **Le thème 2019 lui est connu**. Lyon accueille en 2019 la coupe du monde de football féminin et donc les matchs cruciaux, **la thématique du 8 mars 2019 sera le sport**. A noter que tous les évènements de la Ville avant la compétition seront dédiés à la coupe du monde et au sport en général. Vous pouvez d'ores et déjà trouver le programme un peu partout, dans les centres sociaux et différentes institutions culturelles ».

- **Les pratiques et visions autour de l'égalité femmes-hommes au sein des institutions culturelles de la Charte de coopération culturelle ; parcours découverte avec :**
 - **Jennifer Aucagne**, Chargée de projet médiation des territoires, Musées Gadagne ;
 - **Vincent Bady**, auteur, comédien et metteur en scène, membre du collectif Les trois-huit et à la direction du Nouveau Théâtre du 8^e ;
 - **Etienne Mackiewicz**, Directeur de l'action culturelle et de la communication, Bibliothèque municipale de Lyon ;
 - **Juliette Piaton**, Service des publics, Théâtre Nouvelle Génération ;
 - **Alice Rouffineau**, Chargée des relations publiques et de la médiation culturelle, Périscope.

Retrouvez les enregistrements audio des échanges sur le site www.polville.lyon.fr