

COMPTE-RENDU

Plus de 60 personnes (en grande majorité des femmes) ont participé au Forum Égalité Femmes-Hommes dans la culture à La Réunion.

Au programme deux séances plénières (introduction le matin, restitution et discussion l'après-midi) et quatre ateliers de 10h30 à 12h.

Introduction

Guillaume SAMSON

Au départ, la réflexion a été menée dans le domaine des musiques actuelles pour s'élargir par la suite à l'ensemble du spectacle vivant.

Deux rencontres sur la thématique ont eu lieu :

- en avril au Kabardock
- fin mai/début juin durant le IOMMA

Trois grandes problématiques :

- Les carrières des femmes dans le secteur du spectacle vivant
- Les relations entre hommes et femmes au sein du secteur culturel
- La visibilité artistique des femmes : sur scène, mais aussi leur image dans les programmations et la visibilité de leurs œuvres.

Donc nécessité d'avoir des données spécifiques propres à la Réunion avec trois enjeux importants :

- La structuration d'espaces de parole
- La nécessité de construire des leviers
- Le besoin de connaître et de documenter

Constats qui constituent aujourd'hui notre base de travail :

- Dans un secteur inégalitaire comme celui de la culture, les femmes subissent une situation défavorable par rapport aux hommes.
- Ces inégalités dans la situation professionnelle des femmes, dans ce secteur en particulier, se traduisent directement par
 - un manque de visibilité sur et derrière la scène
 - Une évolution de carrière plus lente
 - voire des femmes qui mettent fin à leur carrière plus précocement que les hommes, qui ont des difficultés à se projeter librement.

En réaction à cette situation, diversité de comportements individuels

- de la part des femmes
 - adopter un comportement de masculin dominant
 - syndrome de la Schtroumpfette (pour protéger la position de femmes déjà en place)
 - surjouer la féminité.

- de la part des hommes, trois catégories :
 - les paternalistes
 - les séducteurs
 - les neutres.

Autres constats :

- le secteur culturel déplore, globalement, ces inégalités
- La Réunion a ses propres particularités

Parmi les freins majeurs pour les femmes :

- le rôle de mère
- la maternité
- l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle
- le rôle d'objet sexuel (qui pour certains professionnels, sert l'attractivité scénique)
- l'importance de la famille comme socle de stabilité qui permet de renforcer sa confiance en soi, sa solidité

Questionnements qui en découlent :

- La famille ne vient-elle pas aussi pallier une forme de solitude professionnelle ?
- La mobilisation contre ces inégalités doit-elle être exclusivement portée par les femmes ou également par les hommes ?
- Les femmes doivent pouvoir travailler ensemble / échanger exclusivement entre femmes, car cela leur permet de dire des choses qu'elles n'oseraient pas forcément exprimer dans un espace de mixité.
- Mixité recherchée mais mixité et non-mixité peuvent cohabiter dès lors que les objectifs sont clairement définis.
- Est-ce qu'on recherche plutôt la sensibilisation ou la coercition ?

Présentation des intervenants et de leurs structures

Mouvement HF

Travaille sur des projets spécifiques comme Les Écouteries - cellule d'écoute, permanence, femmes réorientées vers des juristes, etc. S'appuie sur la Fédération Nationale.

Objectif : monter le Mouvement HF Réunion.

KOLET'

Réseau qui rassemble qui représente tous les corps de métiers, toutes les sphères du spectacle vivant.

Objectif : développer les liens, les contacts, les échanges et enclencher des actions.

Kabardock

Nathalie Soler revient rapidement sur son parcours, expliquant les raisons pour lesquelles ce sujet inégalités HF l'a toujours intéressée.

Objectifs : Projet de mentorat au féminin baptisé «Présentes ! » qui sera porté par le Kabardock et KOLET' et engagement collectif pour faire bouger les choses.

PRMA

Accompagne les acteurs et les actrices de la filière musicale à travers plusieurs dispositifs mis en place (listés) et des activités d'information/ressource. Accompagner la transformation des pratiques professionnelles au sein de la filière notamment sur des sujets importants et transversaux comme l'égalité Femmes-Hommes.

Restitution des ateliers

Violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) : Arrêtons de subir, agissons ensemble !

Animé par Valérie FONTAINE et Elsa BENDHIF

De quoi parle-t-on?	Les VHSS rassemblent le harcèlement sexiste et sexuel, les agressions, viols, mais aussi l'emprise, l'exhibition sexuelle, les agissements discriminatoires (sur le genre, la grossophobie, etc.), le harcèlement moral...
Besoins identifiés (principaux)	<ul style="list-style-type: none">• Identifier, comprendre, agir.• Question des protocoles : différencier le protocole auquel on a recours quand on est employeur et celui quand on est militant.• Facteur aggravant de l'alcool dans les agissements.• Problématique de la programmation d'artistes sur lesquels on a un doute et/ou un signalement.• « Zone grise » après la problématique de dénonciation des agresseurs.• Comment traiter des faits qui nous sont remontés ?
Ressources évoquées	
Idées de leviers	<ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser l'ensemble des équipes.• Responsabilité du positionnement des directeurs et directrices par rapport aux VHSS.• Libérer la parole et se positionner.• Instauration d'un malus qui constituerait un levier économique pour faire remonter des faits aux financeurs.• Création d'espaces «safe» (espaces militants, mixtes, non-mixtes...).• Mise en place d'une charte, d'un label entre structures.• Pouvoir échanger sur les VHSS en ouverture beaucoup plus large, quels que soient les genres etc.• Cellules d'écoute, possibilité d'accueillir la parole en visio avec des personnes qui seraient en métropole (pour contourner la problématique insulaire).• Partage des ressources : interconnaissance sur le territoire et au niveau national : quelles structures existent, jusqu'où vont-elles dans leurs actions ?• Avoir une information disponible, faire de la prévention dans des lieux comme les conservatoires de musique.• Monter un réseau/collectif qui entraîne une dynamique d'engagement.• Mutualisation des formations
Volontaires sur le sujet	

Métiers et carrières : faites sauter les barrières !

Animé par Nathalie SOLER

De quoi parle-t-on?	Définitions <ul style="list-style-type: none">• Egalité professionnelle – Mixité – Parité - Équité• Quelques chiffres <u>Métropole</u> <ul style="list-style-type: none">• 4 femmes sur 10 emplois culturels mais fortes disparités (beaucoup en danse mais 20% en musiques actuelles)• Phénomène d'évaporation à partir de 35 ans. Parmi les principales causes : la maternité• Gros écart de rémunération (Sacem : 31% des auteur·e·s, 9% des compositeur·rice·s...)• Les femmes touchent 60% de la retraite des hommes• Moins de femmes primées : depuis 1985, seulement 9% de femmes primées aux Victoires de la Musique.• 48% de femmes ne sont pas candidates à des postes auxquels elles se sentent pourtant légitimes.• L'échec des femmes est plus critiqué que celui des hommes.• Les mères sont dites « moins impliquées ». <u>La Réunion</u> : Peu de chiffres d'où nécessité de comptage
Freins identifiés	Inégalité de traitement <ul style="list-style-type: none">• Directions occupées par des hommes, orientation genrée sur les métiers, assignation et pression sociale• Charge mentale, maternité, équilibre vie privée/ vie pro• Plus de travail partiel et beaucoup d'heures travaillées non rémunérées• Femmes jugées sur leurs succès alors que les hommes jugés sur leur potentiel• Souci de la femme qui prend de l'âge• Pas de dispositif de retour à l'emploi pour les mères Transmission générationnelle <ul style="list-style-type: none">• Influence de l'éducation reçue et conditionnement dès la naissance• Culture/ Histoire de la Réunion (suprématie de l'homme/à la femme)• Notion de souffrance au travail transmise de génération en génération• Équité Homme /Femme dans la parentalité, principe d'assignation Solitude et isolement <ul style="list-style-type: none">• Manque de réseaux d'entraide, peu de politisation et de mouvements syndicaux• Manque de soutien et d'accompagnement de la part des institutions• Emprise psychologique et économique• Manque de modèles féminins Posture : confiance, légitimité, auto censure

	<ul style="list-style-type: none"> • Syndrome de l'imposteur • Gestion de l'équilibre entre féminité et compétences • Une femme qui prend position est « pénible » • Ecart entre le discours institutionnel et la réalité observée dans les structures • Phénomène « Glass Cliff » (Mettre en poste une femme pour régler un souci et quand la situation est rétablie redonner le poste à un homme)
Ressources évoquées	Pôle emploi Observatoire de l'égalité hommes / femmes Etudes Mc Kinsey
Idées de leviers	<p>Lobbying politique</p> <ul style="list-style-type: none"> • question des quotas : gouvernances, équipes, programmation • aligner le secteur public et le secteur privé sur la question de l'égalité • davantage de femmes dans la gouvernance politique... <p>Sensibilisation RH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Candidature anonymisée ? • Prise en compte des problématiques spécifiques des femmes : <ul style="list-style-type: none"> ○ aide pour la garde d'enfant pendant les tournées ○ crèche dans les festivals ○ adaptation des horaires ○ retraites payées pendant le congé maternité et parental... <p>Coaching, formation professionnelle, mentorat au féminin</p> <p>Création de réseaux ou groupes en non-mixité</p> <p>Mise en place d'une charte sur l'égalité Femmes/Hommes dans les conventions collectives, les structures</p> <p>Médias : remettre en cause les stéréotypes féminins</p> <p>S'inspirer d'autres pays plus avancées en la matière (cf Espagne)</p> <p>Objets d'art 100% féminin</p> <p>Jeu pour travailler l'égalité professionnelle proposé par l'ARACT</p> <p>Mise en avant d'héroïnes à l'école et ailleurs, casser les codes dès l'école</p>
Volontaires sur le sujet	Nathalie Soler, Dominique Enjalbert, Lauriane (maternité), Eve, Stéphanie , Catherine Aurélie, Laurence (maternité), Alexandra, Elsa Campos

Observation : se compter pour exister et agir

Animé par Guillaume SAMSON

De quoi parle-t-on?	On parle d'outils de connaissance quantitatifs et qualitatifs des questions d'égalité h/f.
Besoins identifiés (principaux)	Données quanti sur : <ul style="list-style-type: none">• l'accès à la formation artistique et culturelle• l'accès et le maintien dans les métiers artistiques et culturels• place des femmes dans les programmations artistiques Connaissance du vécu des femmes en termes de : <ul style="list-style-type: none">• carrière, légitimité• accès aux instances de gouvernance
Ressources évoquées	1) les données internes liées à l'activité des structures 2) bilans d'activités, rapports de dispositifs 3) enquêtes spécifiques, restant à construire (par questionnaires, par entretiens)
Idées de leviers	1) partage d'indicateurs (co-construction de grilles d'analyse) 2) transparence, partage des démarches menées au sein du secteur
Volontaires sur le sujet	Tou-te-s les participant-e-s à l'atelier se disent volontaires pour continuer à échanger sous la forme d'un groupe de travail dédié
Propositions d'organisation	Groupe de travail

Création / Programmation : Stoppons les clichés !

Animé par David CHASSAGNE et Niv RAKOTONDRAINIBE

De quoi parle-t-on?	Deux sujets en un atelier <ul style="list-style-type: none">• La faible part de programmation de spectacle créés ou joués par des femmes• L'image de la femme encore très stéréotypée dans les créations de spectacle vivant
Besoins identifiés (principaux)	Constat <ul style="list-style-type: none">• Il est difficile de trouver suffisamment de propositions artistiques venant de femmes• Les conditions de travail des femmes dans les filières du spectacle nécessitent des aménagements, notamment pour concilier vie professionnelle et vie de famille
Ressources évoquées	Nécessité d'indicateurs sur le territoire de La Réunion concernant le nombre de créations féminines et leur programmation par les lieux de diffusion.
Idées de leviers	<ul style="list-style-type: none">• Favoriser un système de parrainage ou marrainage pour soutenir et accompagner la création d'artistes féminines.• Réflexion à mener sur la question épineuse des quotas.• Demander des institutions qu'elles portent un regard différencié sur les projets féminins• Mettre en place des outils qui permettent de mieux être artiste et mère à la fois : gardes d'enfants pendant les résidences, soutien pendant les tournées ?• Mise en place d'un annuaire/site/plateforme de projets portés par des femmes. Cet annuaire pourrait être construit à partir d'une charte, d'un label.• Travailler avec des associations autres que culturelles (à partir du moment où elles interrogent la place des femmes dans la société).• Organiser un temps fort dédié aux créations féminines, sans être excluante, pourquoi pas un festival.• Avoir des référents locaux, se questionner sur la formation, les financements qui existent, les possibles partenaires institutionnels.
Volontaires sur le sujet	Tou-te-s les participant-e-s à l'atelier se disent volontaires pour continuer à échanger sous la forme d'un groupe de travail

Temps d'échange

Notamment présentation de ressources par

- l'Aract
- l'Afdas