

DROITS DES FEMMES

quels outils militants pour la culture ?

SYNTHÈSE

de la table ronde du 8 mars 2025

organisée par la CGT-Culture et la
CGT-Spectacle à la Bourse du travail de Paris

En décembre 2024, lors d'une rétrospective consacrée à Marlon Brando, la Cinémathèque française programmait le film *Le dernier tango à Paris* et préférait annuler la projection plutôt que d'accorder à des associations féministes le principe d'un débat contradictoire sur les conditions de réalisation de ce long-métrage.



Ce choix n'est pas anodin. Il révèle la persistance d'un pouvoir masculin hégémonique dans les institutions culturelles, pouvoir qui décide seul de ce qui mérite d'être montré, discuté ou tu. En refusant le débat, l'institution a confirmé que la parole des femmes — et plus largement la critique féministe — demeure considérée comme secondaire, voire illégitime, dans les espaces où se fabrique le récit culturel dominant.

Face à cette situation, nous avons décidé de nous réunir, travailleuses de l'art et de la Culture, syndicalistes CGT et militantes d'associations féministes du secteur culturel, afin d'exprimer publiquement le 8 mars 2025 nos analyses et nos revendications, en proposant une grille de lecture alternative pour décrire les mécanismes d'exclusion des femmes.

En 2006, dans le rapport d'étape du ministère de la Culture « Missions EgalitéS », l'inspectrice générale Reine Prat étayait son diagnostic de la situation inégalitaire des femmes et des hommes dans le secteur du spectacle vivant en posant les trois questions suivantes : « Qui dirige les institutions ? », « Qui a la maîtrise de la représentation ? », « Qui dispose des moyens financiers ? ». Afin de faire un point sur la situation des travailleuses dans les différents secteurs culturels, nous avons reconduit cette approche en nous focalisant sur les conditions genrées de distribution des subventions et du pouvoir, de répartition des métiers, des parcours professionnels et de partage des revenus.

La confrontation de données chiffrées transversales confirme des inégalités persistantes qui se nourrissent de pratiques discriminatoires toujours à l'œuvre. Aussi, une fois les conditions de travail des femmes, ainsi que les conditions de réalisation et de diffusion des œuvres posées, nous nous sommes intéressées à la reconduction des stéréotypes à travers la création, la médiation culturelle et les institutions. En effet, ces stéréotypes alimentent des idées reçues qui assignent les femmes à des places figées, souvent subalternes et disqualifiées par rapport à celles de leurs collègues masculins, quand ces mêmes préjugés ne les exposent pas à la misogynie et / ou à la violence.

Ces discriminations ont des conséquences délétères sur les parcours professionnels et les revenus des femmes, sur leur vie, leur santé physique et mentale. Malgré ces constats, le travail commun développé au sein de collectifs, d'associations professionnelles et de syndicats a un rôle déterminant pour améliorer cette réalité. C'est ainsi que nous avons pu peser pour obtenir des avancées qui ont eu un impact au plus près du travail, dans nos métiers, comme plus largement sur les politiques culturelles, à titre d'exemple :

- le conditionnement des aides et des subventions à la parité, notamment à travers le bonus parité du CNC, et à l'adoption de protocoles de lutte contre les VHSS
- en croisant nos données, en réalisant des études, des guides, nous produisons des ressources et des outils pour agir
- en agissant auprès des professionnels pour proposer du matériel adapté à nos morphologies
- en obtenant la reconnaissance du métier de coordonnateur·ices d'intimité

À travers ces échanges, nous avons mis en commun nos revendications afin d'étendre nos droits dans l'ensemble de nos secteurs.

Combattre les inégalités de carrière et salariales, avec :

- des négociations d'accords d'égalité professionnelle dans toutes les structures culturelles
- la mise à dispositions par les employeurs des indicateurs d'objectifs et des données systématiquement genrées
- l'égalité salariale immédiate (combler les 25% d'écart)
- des mesures de lutte contre la discrimination liées à la maternité et à l'âgisme
- des politiques de rattrapage salarial, de revalorisation et d'harmonisation des carrières et la valorisation des métiers féminisés
- la continuité de revenus pour les indépendant·es
- des solutions de garde d'enfants adaptées aux horaires atypiques du secteur
- l'abrogation de la réforme des retraites
- la surcotisation des entreprises discriminantes pour financer les retraites

Prévenir et combattre les VHSS, avec :

- la mise en place de protocoles de prévention et de signalement plus efficaces
- l'obligation de la présence des coordonnateur·ices d'intimité chaque fois qu'un·e artiste interprète ou un·e technicien·ne le demande
- la reconnaissance de la carence fautive des institutions quand elles ont laissé se perpétrer des situations de violence
- des sanctions réelles pour les agresseurs et les structures qui ne protègent pas leurs équipes

Protéger la santé des femmes, avec :

- l'adaptation des situations de travail à la santé des femmes
- la création d'un congé de santé hormonal
- la suppression des jours de carence pour les arrêts maladie
- un meilleur accompagnement pour l'IVG, les grossesses, la PMA, l'endométriose
- de nouveaux droits pour les proches aidant·es (statut, rémunération, retraite)
- l'accès gratuit aux protections périodiques dans les institutions