



GENRE & CRÉATIVITÉ

Des avancées
au bord du précipice



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



ÉDITION SPÉCIALE

Série des Rapports mondiaux ■ Convention 2005

GENRE & CRÉATIVITÉ

Des avancées
au bord du précipice

L'AUTEURE

Bridget Conor est maître de conférences sur le genre et le travail dans les industries culturelles au King's College London et a enseigné en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. Elle est spécialisée dans le travail culturel, les inégalités entre les genres dans l'emploi culturel et la/les représentation(s) du genre dans les médias et la culture. Elle a publié plusieurs ouvrages et édité des recueils, notamment *Gender and Creative Labour* (2005) avec Rosalind Gill et Stephanie Taylor. Actuellement, elle est membre du consortium pour la recherche DISCE/*Developing Inclusive and Sustainable Creative Economies* (Développement d'économies créatives inclusives et durables), financé par le programme européen Horizon 2020.

REMERCIEMENTS

L'auteure et l'équipe éditoriale tiennent à exprimer leur sincère gratitude aux lectrices externes indépendantes Belén Igarzábal et Anna Villarroya, et à la lectrice interne Danielle Cliche pour leur relecture attentive du rapport et leurs précieuses contributions. Elles tiennent à remercier tout particulièrement les Bureaux hors siège de l'UNESCO et en particulier Moe Chiba, Guiomar Alonso, Khadiatou Camara, Caroline Munier et Maria Frick, dont les apports ont été décisifs pour élargir la portée du rapport. Ce rapport a également bénéficié des conseils avisés de nombreux collaborateurs au sein de l'UNESCO, en particulier Lydia Deloumeaux, Dorine Dubois, Marissa Potasiak, Denise Bax et Rochelle Roca-Hachem, ainsi qu'en dehors de l'UNESCO, notamment Ana Mines, Lázaro Israel Rodríguez et Eduardo Saravia.

L'équipe éditoriale dirigée par Toussaint Tiendrebeogo (Chef de l'Entité de la diversité des expressions culturelles) était composée de Berta de Sancristóbal, Melika Medici, Lindsay Cotton, Laura Nonn et Luis Zea Mares. La création graphique et la mise en page du rapport sont l'œuvre de Corinne Hayworth.

Cette publication a bénéficié du soutien du gouvernement de la Suède



Préface

Dans l'attente de la troisième édition du rapport mondial de l'UNESCO *Repenser les politiques culturelles*, et à l'occasion de la Journée internationale des femmes, l'UNESCO publie cette édition spéciale du rapport sur l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs, afin de mettre en lumière les conséquences des inégalités liées au genre sur la promotion de la diversité des expressions culturelles.

Malgré des progrès récents dans la promotion de l'égalité des genres dans les industries culturelles et créatives, ainsi qu'une attention renouvelée suscitée par la pandémie et le mouvement #MeToo, bien des efforts restent à faire pour parvenir à l'égalité des genres dans ce secteur. Les obstacles à l'égalité des genres dans les secteurs culturel et créatif sont nombreux et comprennent l'inégalité d'accès à un emploi décent, à une rémunération équitable et à des postes de direction, ainsi que des entraves à l'exercice des droits liés à l'ancienneté.

Un soutien accru est nécessaire pour permettre aux femmes de participer pleinement aux secteurs culturels et de bénéficier de l'économie créative, notamment dans l'environnement numérique. L'égalité des genres est fondamentale pour garantir une véritable diversité de contenus culturels et l'égalité des chances dans le travail artistique et l'emploi culturel. Il est grand temps que le secteur de la culture saisisse l'ampleur de ces inégalités et les questions structurelles qui restent à traiter. La culture et la créativité ne sont malheureusement pas épargnées par les inégalités liées au genre.

Ce rapport est publié à un moment opportun alors que nous célébrons l'Année internationale de l'économie créative au service du développement durable. Pour qu'une économie créative réellement inclusive et prospère puisse prendre forme, nous devons intensifier nos efforts pour promouvoir l'égalité des genres dans ce secteur. La Convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles et la Recommandation de 1980 concernant la condition de l'artiste de l'UNESCO appellent à un tel effort et peuvent servir d'inspiration aux États pour s'engager sur cette voie.

La collecte de données exhaustives et fiables demeure nécessaire pour comprendre pleinement l'état de l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs et pour lutter efficacement contre le large éventail d'inégalités subies par les artistes et créatrices femmes ou s'identifiant à d'autres genres. Des données ventilées par genre sur la participation à la vie culturelle sont essentielles pour l'élaboration de politiques culturelles éclairées et transformatrices en matière de genre, tout en garantissant une gouvernance participative pour la culture fondée sur un dialogue entre les multiples parties prenantes.

Ce rapport met en évidence un certain nombre de mesures innovantes dans toutes les régions, allant de la formation, au mentorat et aux campagnes de sensibilisation, en passant par les mécanismes visant à améliorer la visibilité des femmes artistes, les possibilités de mise en réseau et la facilitation de l'accès au financement. Les gouvernements, les entreprises culturelles et les organisations de la société civile doivent travailler ensemble pour traiter ces questions complexes. Il est essentiel que les politiques et les mesures portent également sur la sécurité et le bien-être des personnes de tout genre sur leur lieu de travail. Les artistes et les professionnelles de la culture femmes ou s'identifiant à d'autres genres continuent d'être la cible de harcèlement, d'intimidation et d'abus, d'autant que le développement de l'environnement numérique fait par ailleurs peser de nouvelles menaces sur leur liberté artistique.

Ce rapport, produit avec le soutien de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, a été élaboré en pleine pandémie de COVID-19. Une analyse menée par le McKinsey Global Institute en 2020 montre que les emplois des femmes sont 19% plus menacés que ceux des hommes, les femmes étant représentées de manière disproportionnée dans les secteurs les plus impactés par la COVID-19, dont la culture fait partie. La COVID-19 pourrait donc avoir un effet régressif sur l'égalité des genres si notre réponse n'est pas adaptée.

À l'heure où les États membres de l'UNESCO ont massivement réaffirmé que l'égalité des genres était une priorité globale pour l'Organisation, ce rapport met en évidence des moyens pour que les priorités telles que l'élimination des violences, des discriminations et de la censure liées au genre ou l'autonomisation économique et sociale des femmes soient également prises en considération dans les industries culturelles et créatives. Nous sommes aujourd'hui au bord d'un précipice et nous ne devons pas relâcher nos efforts pour promouvoir l'égalité des genres. Nous espérons qu'en partageant des politiques, des mesures et des programmes innovants en matière d'égalité entre les genres ce rapport pourra contribuer de manière décisive à cet effort.

Ernesto Ottone R.
Sous-Directeur général pour la culture de l'UNESCO

Table des matières

| | | |
|----------|---|-----------|
| | Préface | 1 |
| | Messages clés | 4 |
| | Introduction | 5 |
| | GROS PLAN • QUE POUVEZ-VOUS FAIRE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES SECTEURS CULTURELS ? | 10 |
| Chapitre | 1 (IN)ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES SECTEURS CULTURELS ET CRÉATIFS | 13 |
| | UN TRAVAIL ATYPIQUE ET PRÉCAIRE | 15 |
| | ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES/HOMMES | 16 |
| | FONCTIONS DE DIRECTION ET POUVOIR DÉCISIONNEL | 17 |
| | SÉGRÉGATION VERTICALE ET HORIZONTALE | 17 |
| | LES BARRIÈRES INTERSECTIONNELLES | 19 |
| | LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE CULTURELLE ET LA DIVERSITÉ DE REPRÉSENTATION | 20 |
| Chapitre | 2 DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS DE COLLECTE DE DONNÉES POUR UN CHANGEMENT ÉCLAIRÉ DES POLITIQUES | 23 |
| | VERS DES MÉTHODOLOGIES DE COLLECTE ET D'ANALYSE DE DONNÉES MULTISECTORIELLES ET MULTIDISCIPLINAIRES | 24 |
| | LE CADRE DE SUIVI DE LA CONVENTION DE 2005 : INSPIRER LA COLLECTE ET L'ANALYSE DE DONNÉES À L'AVENIR | 25 |
| | GROS PLAN • DIFFICULTÉS ET DANGERS POTENTIELS DE LA COLLECTE DE DONNÉES : DONNÉES RELATIVES AUX EFFECTIFS DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA | 26 |

| | | | |
|----------|----------|---|-----------|
| Chapitre | 3 | VERS UNE AMÉLIORATION DE LA PARTICIPATION ET DE LA REPRÉSENTATION | 31 |
| | | ABORDER LA QUESTION DES STRUCTURES DE GOUVERNANCE | 32 |
| | | ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES ET DES PERSONNES S'IDENTIFIANT À D'AUTRES GENRES DANS LES PROFESSIONS CRÉATIVES | 34 |
| | | GROS PLAN • ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES ARTISTES EN AFRIQUE DE L'OUEST | 35 |
| | | METTRE EN PLACE DES PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE FORMATION, ET OUVRIR DES ESPACES DE CRÉATION DE RÉSEAUX | 36 |
| | | FACILITER L'ACCÈS À DES CANAUX DE FINANCEMENT | 37 |
| | | FAIRE FACE À LA FRACTURE NUMÉRIQUE LIÉE AU GENRE | 38 |
| | | ENCOURAGER LE DIALOGUE POLITIQUE MULTIPARTITE | 39 |
| Chapitre | 4 | VERS DES ESPACES DE CRÉATION SÛRS ET SAINS | 43 |
| | | LA LIBERTÉ ARTISTIQUE ET L'ÉGALITÉ DES GENRES – UNE DOUBLE APPROCHE | 44 |
| | | ÉLIMINER LE HARCÈLEMENT ET LES ABUS | 45 |
| | | GROS PLAN • METTRE FIN AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE DANS LES INDUSTRIES AUDIOVISUELLES | 47 |
| Chapitre | 5 | LA CRISE DE LA COVID-19 : PAS DE LAISSÉES POUR COMPTE | 49 |
| | | LE BILAN QUI COMMENCE À SE DESSINER EST INQUIÉTANT | 50 |
| | | DE NOUVELLES MESURES POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DES GENRES PENDANT ET APRÈS LA PANDÉMIE | 52 |
| | | Conclusion | 54 |
| | | Recommandations clés | 55 |
| | | Annexe | 56 |



Messages clés

- »» Bien que des progrès aient été réalisés dans la production de données pour suivre l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs dans une multitude de domaines et régions par des organisations publiques, privées et de la société civile, il reste encore beaucoup à faire pour produire des données mondiales, complètes et fiables capables d'inspirer un changement éclairé des politiques et mettre en œuvre l'ensemble des instruments normatifs internationaux. À cette fin, de nouvelles approches concernant la collecte de données utilisant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour discerner les barrières structurelles et les causes profondes des inégalités de genre dans les secteurs culturels et créatifs doivent être encouragées.

- »» Selon des données ventilées par genre et des analyses disponibles portant sur la nature genrée de l'emploi, du salaire relatif, du statut contractuel et de l'occupation de postes de responsabilité, les femmes s'en sortent toujours moins bien que les hommes dans les secteurs culturels et créatifs. Par conséquent, pour que des progrès soient réalisés dans le domaine de l'égalité des genres, la mise en place de politiques adaptées aux divers contextes et situations aux niveaux national et régional doit être une priorité.

- »» Des mesures nouvelles visant à promouvoir l'égalité des genres dans l'accès aux secteurs culturels et créatifs et leur gouvernance sont progressivement mises en œuvre et appliquées par un nombre croissant de pays. Cependant, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour obtenir des résultats solides et durables, notamment pour améliorer la visibilité des femmes et des créatrices s'identifiant à d'autres genres, mettre en place des programmes de mentorat et de formation, améliorer l'accès des professionnelles de la culture au financement et garantir un dialogue politique inclusif.

- »» Les personnes s'identifiant en tant que femmes ou à d'autres genres sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de harcèlements, d'abus, d'agressions et globalement d'un manque de sécurité au travail dans les secteurs culturels et créatifs, y compris dans l'environnement numérique. Il est essentiel de remettre l'accent sur les politiques et mesures portant sur la sécurité et le bien-être dans les industries culturelles afin de promouvoir l'égalité des genres, la liberté artistique et pour garantir la diversité des expressions culturelles à long terme.

- »» Les moments de crise aggravent la vulnérabilité de groupes déjà marginalisés, notamment les femmes, et peuvent renforcer l'idée que les femmes sont moins importantes ou « moins irremplaçables » que les hommes en tant que main-d'œuvre du secteur créatif. Ce phénomène est d'autant plus important que la crise de la COVID-19 se poursuit et que ses conséquences à long terme sur l'art et la production culturelle ne sont pas encore connues. Les initiatives visant à soutenir les artistes et les créatifs touchés par la pandémie qui prennent en compte le genre et l'intersectionnalité sont trop peu nombreuses.

Introduction

Dans une période d'incertitude, l'égalité, la diversité et la justice sociale pour tous sont plus importantes que jamais. Le pouvoir transformateur des expressions culturelles et créatives est un élément moteur essentiel pour le respect de toutes ces valeurs car, sous leur meilleur jour, elles produisent et présentent des discours, des perspectives et des visions du monde qui démontrent et incarnent la liberté, l'action collective, l'égalité, le développement et la justice. La diversité des expressions culturelles, telle qu'inscrite dans la Convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles (ci-après « la Convention de 2005 »), est un objectif que le monde entier cherche désormais à atteindre, dans divers secteurs culturels et formes de production créatives.

L'engagement en faveur de l'égalité des genres est au cœur de la protection et de la promotion de la diversité des expressions culturelles. Le genre est l'une des catégories les plus importantes dans la construction de l'identité. Que cela soit justifié ou non, l'identité de genre peut déterminer les

chances de vie, les privilèges relatifs, la capacité à travailler et à vivre sans subir de violences ou discriminations et le degré de liberté dont les personnes disposent pour exprimer leurs croyances et leurs valeurs.

Des expressions culturelles diverses promouvant l'égalité des genres peuvent transformer nos perceptions individuelles et collectives, bannir des stéréotypes persistants et néfastes, et amplifier les voix et les histoires de celles et ceux qui sont invisibles et/ou réduits au silence depuis longtemps. Cette vision est inscrite dans l'article 7 de la Convention de 2005, qui stipule que les « Parties sont encouragées à tenir dûment compte des conditions et besoins particuliers des femmes », et l'article 4 de la Recommandation de 1980 concernant la condition de l'artiste, qui encourage les Parties à prendre plus particulièrement en considération le développement de la créativité féminine et à favoriser les groupements et organisations qui ont pour objectif de promouvoir le rôle des femmes dans les diverses branches de l'activité artistique.

“

Des expressions culturelles diverses promouvant l'égalité des genres peuvent transformer nos perceptions individuelles et collectives, bannir des stéréotypes persistants et néfastes, et amplifier les voix et les histoires de celles et ceux qui sont invisibles et/ou réduits au silence depuis longtemps

Le Cadre de suivi de la Convention de 2005 établit la promotion des droits humains et des libertés fondamentales comme l'un de ses quatre objectifs conformément aux Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et 16 « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous ».



© Jr Korpa on Unsplash

Encadré 1 • Principaux instruments internationaux relatifs à l'égalité des genres

Voici une liste non exhaustive des instruments internationaux agissant sur l'égalité des genres ainsi que les droits politiques, sociaux et culturels, et la prévention de la violence à l'égard des femmes. Ils sont extrêmement importants car ils placent l'égalité des genres au cœur des cadres juridiques internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits culturels. L'annexe contient une liste détaillée des accords régionaux relatifs à la promotion de l'égalité des genres.

L'article 2 de la **Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)** stipule que « chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

La **Convention sur l'égalité de rémunération de l'OIT (1951)** stipule que « chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. »

La **Convention sur les droits politiques de la femme (1953)** est la première loi internationale protégeant l'égalité de statut pour les femmes dans l'exercice des droits politiques.

La **Convention concernant la discrimination (emploi et profession) de l'OIT (1958)** stipule que « tout Membre [...] s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. »

Le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)** veille au respect du droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans celui-ci.

La **Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1967)** déclare que la « discrimination à l'égard des femmes, du fait qu'elle nie ou limite l'égalité des droits de la femme avec l'homme, est fondamentalement injuste et constitue une atteinte à la dignité humaine ».

La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)** rappelle que la « discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays ».

La **Recommandation relative à la condition de l'artiste (1980)** stipule que les « États membres devraient encourager [...] toute mesure utile mettant en valeur la création artistique, ainsi que la découverte et l'affirmation des vocations artistiques, sans pour autant perdre de vue que, pour être efficace, la stimulation de la créativité artistique exige que les talents reçoivent la formation professionnelle nécessaire pour parvenir à des œuvres de qualité. À cette fin, les États membres devraient : [...] (i) Prendre plus particulièrement en considération le développement de la créativité féminine et favoriser les groupements et organisations qui ont pour objectif de promouvoir le rôle des femmes dans les diverses branches de l'activité artistique ».

La **Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de l'OIT (1981)** reconnaît « la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs ».

Les **Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour l'année 2000 (1985)** déclarent que « l'égalité, le développement et la paix ont grandement contribué au processus d'élimination des obstacles à l'amélioration du statut des femmes aux niveaux national, régional et international ».

La **Conférence mondiale sur les droits de l'homme (1993)** a reconnu la violence à l'égard des femmes comme une violation des droits de l'homme.

La partie 1 de la **Déclaration et du Programme d'action de Vienne (1993)** souligne l'importance des droits des femmes en stipulant que « les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. L'égalité et pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'élimination totale de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale. » La Déclaration a également demandé la nomination d'un rapporteur spécial sur la violence à l'égard des femmes.

La **Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993)** reconnaît que la « violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes ».

Encadré 1 (Suite)

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995), adoptés à l'unanimité par 189 pays lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, fournissent un cadre politique mondial pour les droits des femmes. Ils considèrent les droits des femmes comme des droits fondamentaux et définissent une feuille de route complète sur la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Convention sur la protection de la maternité de l'OIT (2000) promeut « l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant ».

La Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles (2005) stipule que les « Parties s'efforcent de créer sur leur territoire un environnement encourageant les individus et les groupes sociaux à créer, produire, diffuser et distribuer leurs propres expressions culturelles et à y avoir accès, en tenant dûment compte des conditions et besoins particuliers des femmes, ainsi que de divers groupes sociaux, y compris les personnes appartenant aux minorités et les peuples autochtones ».

La Convention sur la violence et le harcèlement de l'OIT (2019) reconnaît que la « violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ».

Objectifs de développement durable des Nations Unies et cibles pertinentes

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par tous les États membres des Nations Unies en 2015, fournit un schéma directeur commun pour la paix et la prospérité des peuples et de la planète, maintenant et à l'avenir. Les 17 objectifs de développement durable (ODD) sont au cœur de cette stratégie, et constituent un appel urgent à l'action de tous les pays développés et en développement, dans le cadre d'un partenariat mondial. Les ODD pertinents comprennent :



Objectif 5

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Cible 5.c • Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

Cible 5.5 • Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision dans la vie politique, économique et publique.



Objectif 8

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

Cible 8.5 • D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Cible 8.8 • Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

La série des rapports mondiaux *Repenser les politiques culturelles* est un outil de suivi et de plaidoyer pour la mise en œuvre de la Convention de 2005 qui facilite la production de connaissances et le partage de l'information. Elle décrit en quoi la Convention a inspiré des changements politiques et démontre comment sa mise en œuvre contribue à la réalisation des ODD. Depuis sa première édition en 2015, l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs a fermement progressé sur l'agenda international. Comme l'ont signalé les experts des droits de l'homme des Nations Unies dans leur déclaration à l'occasion de la Journée internationale des femmes en mars 2020, les femmes continuent d'être victimes de discriminations et d'abus de différentes manières et à divers degrés dans chaque pays du monde, phénomène qui a été accentué par les restrictions mises en place pour faire face à la COVID-19. Les activités culturelles ne sont pas exemptes de ces phénomènes :

La discrimination à l'égard des femmes et des filles se manifeste sous différentes formes, des femmes étant considérées comme inférieures et exclues des rôles de pouvoir dans la culture, la politique, l'économie, la finance, le social et la religion aux femmes et filles étant victimes de pratiques délétères, de stéréotypes et de stigmatisation, contraintes au mariage forcé et à d'autres formes contemporaines d'esclavage, victimes de la traite des êtres humains, de violences et d'abus physiques, psychologiques, sexuels, économiques et politiques, privées d'opportunités en matière d'éducation et d'emploi, privées de leurs droits de santé sexuelle et reproductive, traitées comme des objets dans les médias et dénigrées dans les chansons, films et autres productions et traditions artistiques ou culturelles.¹

1. Droits de l'homme des Nations Unies, Haut-commissariat, « Déclaration à l'occasion de la Journée internationale des femmes par des experts des droits de l'homme des Nations Unies », 6 mars 2020, www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25673&LangID=E

Dans l'attente de la troisième édition du Rapport mondial, qui sera publié en 2022, ce rapport intermédiaire fournit un aperçu des avancées et des défis en matière d'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs, en s'appuyant sur les recommandations mises en avant dans le chapitre « Égalité des genres : la grande absente » de l'édition 2018. Ce rapport intermédiaire rejoint le rapport intermédiaire intitulé *Liberté & Créativité : Défendre l'art, défendre la diversité*², publié en mai 2020. Les deux rapports intermédiaires s'inscrivent dans le Cadre de suivi de la Convention de 2005 de l'UNESCO.

2. UNESCO, *Liberté & Créativité : Défendre l'art, défendre la diversité*, série des rapports mondiaux de la Convention de 2005, 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/publications/liberte-creativite-defendre-lart-defendre>



La sécurité des créateurs et créatrices est un prérequis essentiel pour l'égalité des genres et la liberté artistique

L'un des messages clés de ce rapport est que des avancées ont été réalisées, mais qu'un long chemin reste encore à parcourir. En outre, ce rapport a été rédigé dans le contexte de la crise de la COVID-19, qui présente une nouvelle série de défis très préoccupants pour celles et ceux qui agissent pour l'égalité des genres dans tous les domaines de la vie privée et professionnelle alors que des éléments émergents indiquent que les progrès réalisés récemment risquent d'être sérieusement érodés.

Le chapitre 1 de ce rapport porte sur les efforts de collecte de données et met en évidence l'état des connaissances et des lacunes. Les données sur la représentation basée sur le genre dans les industries culturelles, à la fois dans le milieu professionnel des industries créatives et dans les biens et services culturels, sont de plus en plus accessibles dans certains secteurs ou industries. Beaucoup d'éléments sont maintenant connus sur les différents niveaux d'égalité des genres dans divers pays, régions et industries créatives, et ce rapport sert à éclairer et résumer ces connaissances. Toutefois, il faut davantage de données de bonne qualité : des données à la fois quantitatives et qualitatives, complètes et ayant une portée mondiale.

Le chapitre 2 présente diverses études de cas concernant des données utiles et fiables, et les bonnes pratiques en matière de collecte de données, ainsi que les difficultés et les possibles faiblesses ou dangers à éviter. Il s'intéresse également à la manière dont le Cadre de suivi de la Convention de 2005 est mis en œuvre par les Parties pour assurer le suivi de l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs, et étudie son potentiel en tant que nouvel outil pour poursuivre et renforcer la collecte de données qualitatives et le suivi des politiques dans le temps.

Les chapitres 3 et 4 examinent les domaines particuliers dans lesquels une transformation est possible et nécessaire, et présentent des études de cas détaillées du monde entier. Le chapitre 3 traite des stratégies et mesures émergentes qui encouragent l'accès à l'industrie et l'évolution des carrières des femmes et des personnes s'identifiant à d'autres genres, ainsi que la gouvernance équitable dans les secteurs culturels. La diversité des genres parmi les décisionnaires dans la culture contribue à promouvoir en même temps la diversité des expressions culturelles, encouragée par le renforcement des capacités, une meilleure visibilité, la formation et le mentorat ainsi que des mécanismes de financement et de soutien. Le chapitre 4 porte sur les mesures et politiques transformatrices pour garantir la sécurité des travailleurs culturels, en particulier des femmes et des personnes s'identifiant à d'autres genres.

Encadré 2 • *Qu'est-ce que l'égalité des genres ?*

Pour l'UNESCO, l'égalité des genres est un principe découlant des droits humains, une condition préalable au développement durable, axé sur l'être humain, et un objectif en soi.

Depuis 2007, l'égalité des genres est une priorité globale de l'UNESCO. Dans le Plan d'action de l'UNESCO pour la priorité Égalité des genres (2014-2021), l'égalité des genres signifie l'égalité entre femmes et hommes et entre filles et garçons sur le plan des droits, des responsabilités et des chances. Elle implique la prise en considération des intérêts, des besoins et des priorités des femmes au même titre que ceux des hommes, et la reconnaissance de la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. Par exemple, les femmes et les hommes qui font partie de minorités ethniques, qui ont des orientations sexuelles et/ou des identités sexuelles différentes, qui appartiennent à un groupe autochtone, ou qui sont handicapés.

Le plan d'action reconnaît que « égalité » ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques, mais que leurs droits, responsabilités et chances ne dépendent pas du fait d'être né garçon ou fille. L'égalité des genres n'est pas uniquement le « problème des femmes », mais concerne tout le monde, c'est-à-dire les hommes, les femmes, les filles et les garçons. Cela signifie que les femmes et les hommes jouissent du même statut et ont des chances égales de réaliser pleinement leurs droits humains et leur potentiel afin de contribuer au développement politique, économique, social et culturel national, et d'en recueillir les bénéfices. La société accorde une égale valeur aux similitudes comme aux différences des femmes et des hommes et aux différents rôles joués par eux.

Une des priorités mondiales de l'UNESCO est d'intégrer l'égalité des genres à ses cinq programmes majeurs (Éducation, Sciences sociales et humaines, Sciences naturelles, Communication et information, et Culture) et de mettre en œuvre des programmes ciblés qui peuvent contribuer au développement conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030, à la Déclaration de Beijing et son Programme d'Action, et à d'autres accords normatifs internationaux ou régionaux. Dans le domaine de la culture, la Convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles est une contribution unique à cet environnement normatif et oblige les Parties à mettre en place des politiques et des mesures qui soutiennent les femmes dans les industries culturelles et créatives.

Source : UNESCO, « Plan d'action pour la priorité Égalité des genres (2014/2021) », 2014, p.11, disponible à l'adresse suivante : https://fr.unesco.org/sites/default/files/geap_2014-2021_fr.pdf



Pour celles et ceux qui agissent pour l'égalité des genres dans tous les domaines de la vie privée et professionnelle, des éléments émergents indiquent que les progrès réalisés récemment risquent d'être sérieusement érodés

Malgré un net progrès, les femmes ou les personnes s'identifiant à d'autres genres sont, encore et toujours, plus susceptibles d'être victimes de harcèlements, d'abus, d'agressions et globalement d'un manque de sécurité au sein de la société dans son ensemble et au sein de l'environnement de travail dans les secteurs culturels et créatifs en particulier. En cette période où le mouvement #MeToo continue de résonner fortement, ce rapport montre que la sécurité et le bien-être dans les industries culturelles sont à nouveau au centre de l'attention, et soutient que la sécurité des créateurs et créatrices est un prérequis essentiel pour l'égalité des genres et la liberté artistique.³

Le chapitre 5 fournit un aperçu des connaissances qui commencent à émerger sur l'impact de la COVID-19 sur les sources de revenus des femmes et des personnes s'identifiant à d'autres genres dans les professions de la création, et propose une évaluation préliminaire des stratégies de soutien prenant en compte le genre mises en place dans les industries et secteurs créatifs.

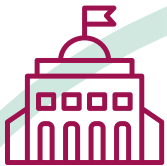
Enfin, la conclusion propose une série de recommandations pour les actions à mener dans le futur.

3. UNESCO, « La culture et les conditions de travail des artistes : Mettre en œuvre la Recommandation de 1980 relative à la condition de l'artiste », UNESCO Série Politiques & Recherche, 2019, <https://fr.unesco.org/creativity/publications/culture-conditions-de-travail-artistes> et UNESCO, « Liberté et Créativité : Défendre l'art, défendre la diversité », série des rapports mondiaux de la Convention de 2005, 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/publications/liberte-creativite-defendre-l-art-defendre>



© Daniel Barreto/United Nations COVID-19 Response on Unsplash

Gros plan



GOUVERNEMENTS

- Mettre en œuvre des politiques et des mesures culturelles transformatrices qui favorisent l'égalité des genres dans les secteurs culturels et l'accès des femmes à la vie culturelle
- Examiner et réviser les législations générales et spécifiques pour promouvoir l'égalité des genres
- Assurer l'égalité des genres dans le financement des secteurs culturels et créatifs
- Générer des données pertinentes et transparentes pour les politiques publiques
- Promouvoir un dialogue interministériel durable et une coopération avec la société civile sur l'égalité des genres



UNIVERSITÉS

- Poursuivre les recherches sur l'égalité des genres dans les secteurs de la culture et partager les résultats
- Inclure l'égalité des genres dans les programmes d'études
- Plaider en faveur d'une éducation artistique et culturelle qui donne la priorité à la justice sociale et à l'égalité



MÉDIAS

- Développer les connaissances et sensibiliser
- Mettre en œuvre des formations sur les questions de genre pour les journalistes
- Promouvoir la visibilité du travail créatif des femmes
- Signaler les violations contre les droits des femmes et des personnes s'identifiant à d'autres genres dans la culture et les médias



ARTISTES, PROFESSIONNELS DE LA CULTURE ET PUBLIC

- Organiser des campagnes de solidarité et de sensibilisation
- Engager des poursuites judiciaires en cas de violation des droits
- Promouvoir la mise en réseau

Que pouvez-vous faire pour l'égalité des genres dans les secteurs culturels ?



LÉGISLATEURS

- Adopter des lois et des cadres réglementaires favorisant l'égalité des genres dans les secteurs de la culture
- Adopter une législation protectrice envers la dimension de genre dans les domaines artistiques et culturels pour défendre les travailleurs créatifs



SYSTÈME JUDICIAIRE

- Renforcer les connaissances en matière d'égalité des genres par la formation des juges et des avocats
- Poursuivre et mener des procès équitables en cas de violation des droits

Convention de 2005 Objectif 4



PROMOUVOIR LES DROITS DE L'HOMME ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES



ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

- Surveiller l'égalité des genres
- Effectuer des recherches sur des questions spécifiques et partager les résultats
- Plaider en faveur de changements législatifs et politiques
- Coordonner des campagnes de sensibilisation
- Mettre en œuvre des mesures et des initiatives innovantes
- Promouvoir le dialogue entre les organisations culturelles et les organisations de défense des droits des femmes



VILLES ET COLLECTIVITÉS LOCALES

- Adopter des politiques et des mesures locales en matière d'égalité entre les genres et partager des bonnes pratiques
- Développer des programmes locaux pour soutenir les femmes artistes
- Favoriser le dialogue entre les organisations



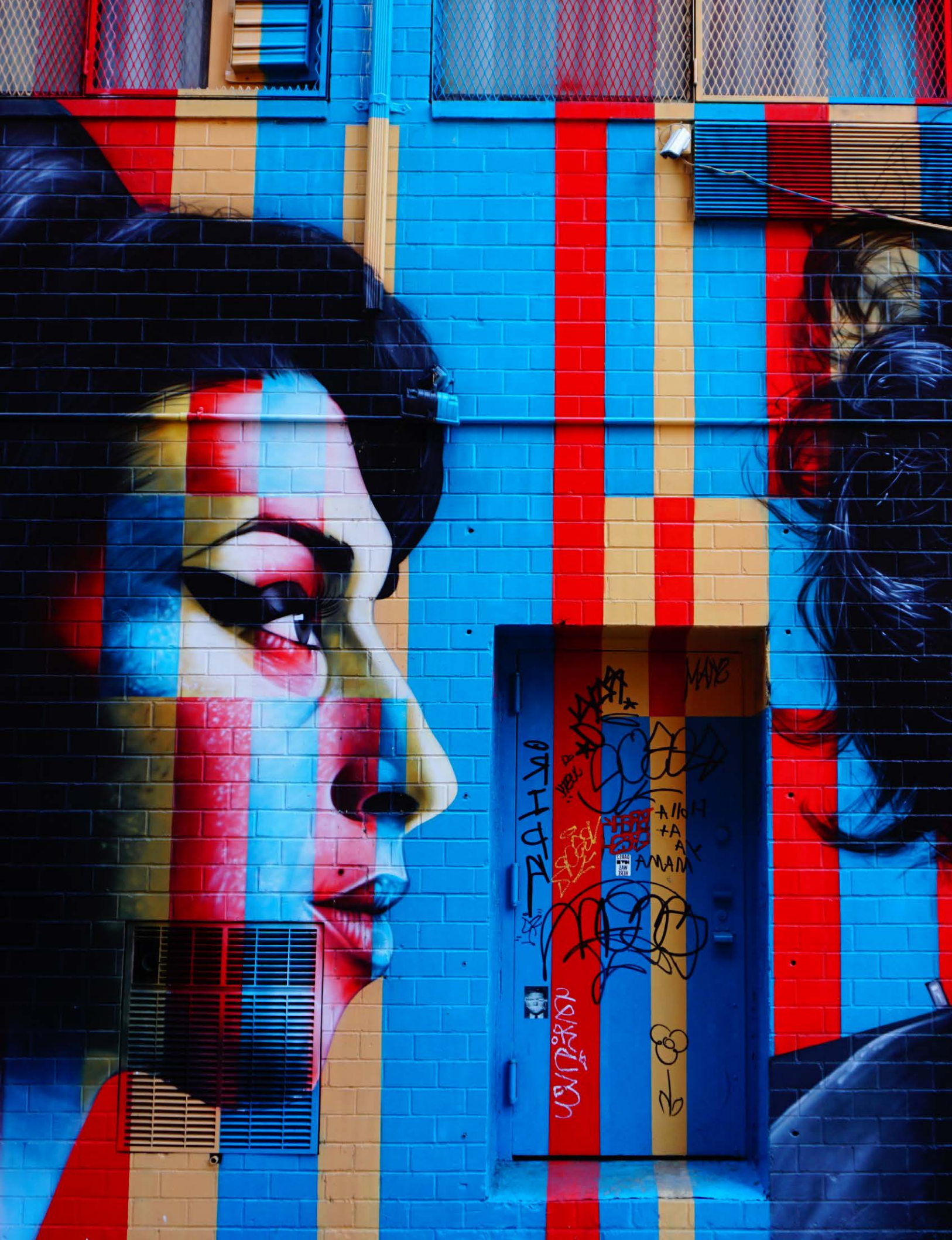
ORGANISATIONS INTERNATIONALES ET RÉGIONALES

- Rechercher, suivre et partager des données et des informations
- Établir des normes internationales et régionales
- Mettre en œuvre des projets innovants et des mécanismes d'assistance technique inspirant des politiques et des mesures culturelles transformatrices en matière de genre
- Sensibiliser aux niveaux mondial et régional
- Suivre les cas de violation envers l'égalité des genres dans les secteurs culturels



SYNDICATS

- Défendre les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres travaillant dans la culture
- Organiser des sessions de formation sur les droits des travailleurs et l'établissement d'espaces et pratiques de travail sûrs
- Engager un plaidoyer pour un changement législatif



WINDMILL
MAYB
ALLH
+A
AMAM
B-00



© Dimitar Belchev on Unsplash

Chapitre 1

(In)égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs

Les politiques réellement efficaces en matière de promotion de l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs sont basées sur et consolidées par des informations et des données fiables, complètes et précises, et reposent sur un dialogue politique participatif faisant intervenir les parties prenantes concernées des secteurs public, privé et de la société civile. Lorsque les informations clés font défaut ou sont incomplètes, les politiques risquent de ne pas atteindre les cibles et objectifs visés.

Les précédentes éditions du Rapport mondial ont clairement indiqué que les données de qualité ventilées par sexe manquaient cruellement dans les industries et secteurs culturels et créatifs :

« Il est urgent de collecter systématiquement des données nationales et internationales par genre afin de clarifier la situation, favoriser la prise de conscience et la compréhension de l'enjeu, influencer les politiques et leurs plans d'action, et permettre le suivi des progrès réalisés dans le domaine de l'égalité des genres dans les expressions culturelles. »
[Message clé du Rapport mondial 2018]

Même si des initiatives dans différentes régions du monde permettent de changer cette situation, il reste encore beaucoup à faire. Cette section évalue « l'état des données » en étudiant les types de données qui sont disponibles, ce que les données nous apprennent sur les tendances générales, où et par qui elles sont produites.

Produire et distribuer des activités, des biens et des services culturels, y compris sous une forme numérique, est un travail. En d'autres termes, (a) cela représente une source importante d'emploi dans de nombreuses régions du monde et (b) le travail nécessaire à la production, l'appréciation et le partage de contenus en ligne et hors ligne crée d'importantes sources de revenus pour les producteurs culturels de toutes tailles. Les industries culturelles et créatives sont également, à des degrés différents, des secteurs féminisés de l'économie. D'après l'Organisation internationale du Travail (OIT), le secteur des « Arts, du divertissement et du loisir et d'autres services » se classe à la troisième place avec 57,2 % de femmes, juste derrière « l'Éducation » et la « Santé humaine/action sociale ».

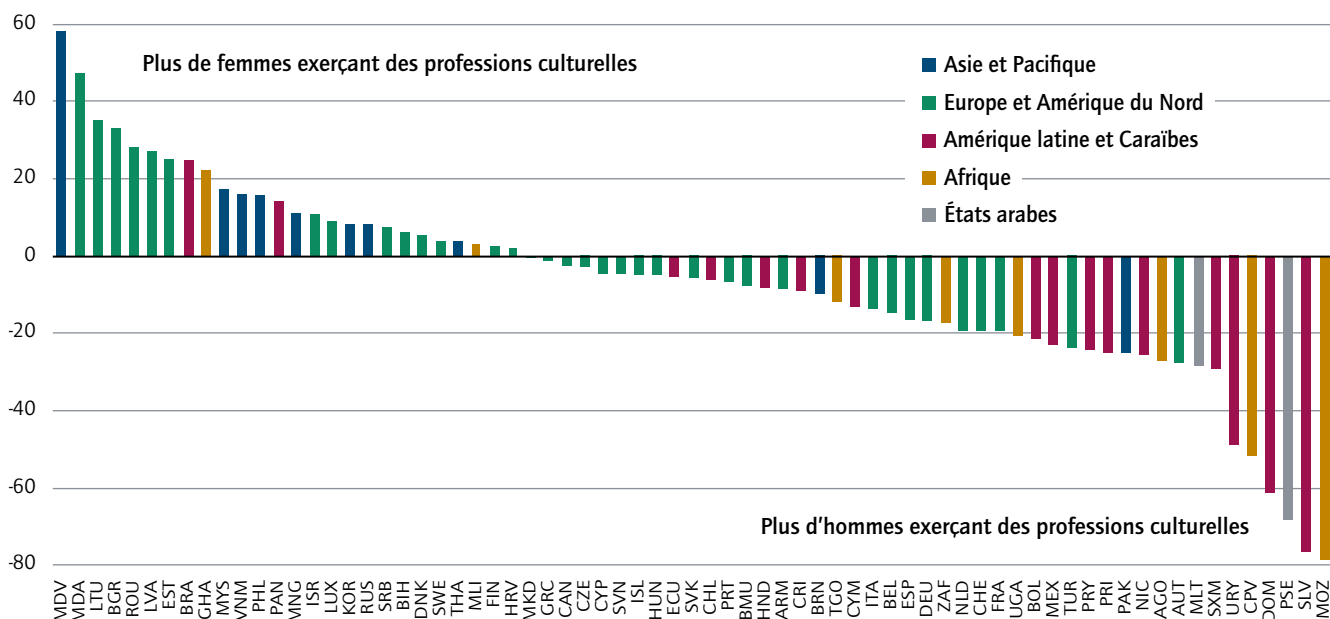
“
Les politiques réellement efficaces en matière de promotion de l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs sont basées sur et consolidées par des informations et des données fiables, complètes et précises

Une étude plus spécifique sur l'emploi culturel menée par l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU) en 2017⁴ dans 72 pays, a révélé que, en moyenne, 47 % des travailleurs dans les industries culturelles et créatives sont des femmes. Bien que d'importantes disparités existent encore entre les pays et les régions, telles que montrées dans la Figure 1, les industries culturelles et créatives sont des secteurs clés dans lesquels il est possible de tester des politiques et mesures transformatrices et innovantes en matière de genre qui s'attaquent aux causes profondes des inégalités entre les genres.

4. Institut de statistique de l'UNESCO, « La situation précaire des femmes qui travaillent dans le secteur de la culture », septembre 2017, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs47-precarious-situation-women-working-field-culture-2017-fr.pdf>

Figure 1

Différences entre les femmes et les hommes dans les professions culturelles, par pays (2015–2017)



Source: Institut de statistique de l'UNESCO, 2017.

Remarque : ce graphique présente, en points de pourcentage, les différences entre les proportions d'hommes et de femmes qui exercent une profession culturelle. Les valeurs sont positives lorsque les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exercer une profession culturelle.

UN TRAVAIL ATYPIQUE ET PRÉCAIRE

Le travail culturel, comme n'importe quel autre travail, est soumis aux politiques d'égalité des chances, aux droits en matière d'emploi et à diverses formes de protection, tel que le prévoit la Recommandation de 1980 concernant la condition de l'artiste.⁵ Cependant, ce travail étant défini par l'OIT comme « atypique », souvent exercé en tant qu'indépendant, à temps partiel, basé sur des projets, précaire ou incertain, ces droits et politiques ne sont pas toujours appliqués aux professions créatives⁶. Cela entraîne des conséquences majeures pour les femmes exerçant une profession créative, pour lesquelles le progrès en

5. UNESCO, « Recommandation de 1980 relative à la condition de l'artiste », <https://fr.unesco.org/creativity/governance/1980-recommendation>

6. UNESCO, « Liberté et Créativité : Défendre l'art, défendre la diversité », série des rapports mondiaux de la Convention de 2005, 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/publications/liberte-creativite-defendre-lart-defendre>

matière de conditions de travail décentes s'avère plus lent que pour les hommes. La nature précaire de l'emploi créatif et la dynamique informelle du recrutement et de l'emploi dans les industries culturelles signifient également que la production, la collecte et la mise à jour de données fiables peuvent s'avérer très compliquées, tant pour les données démographiques, les taux de rémunération ou pour tout autre type de données.

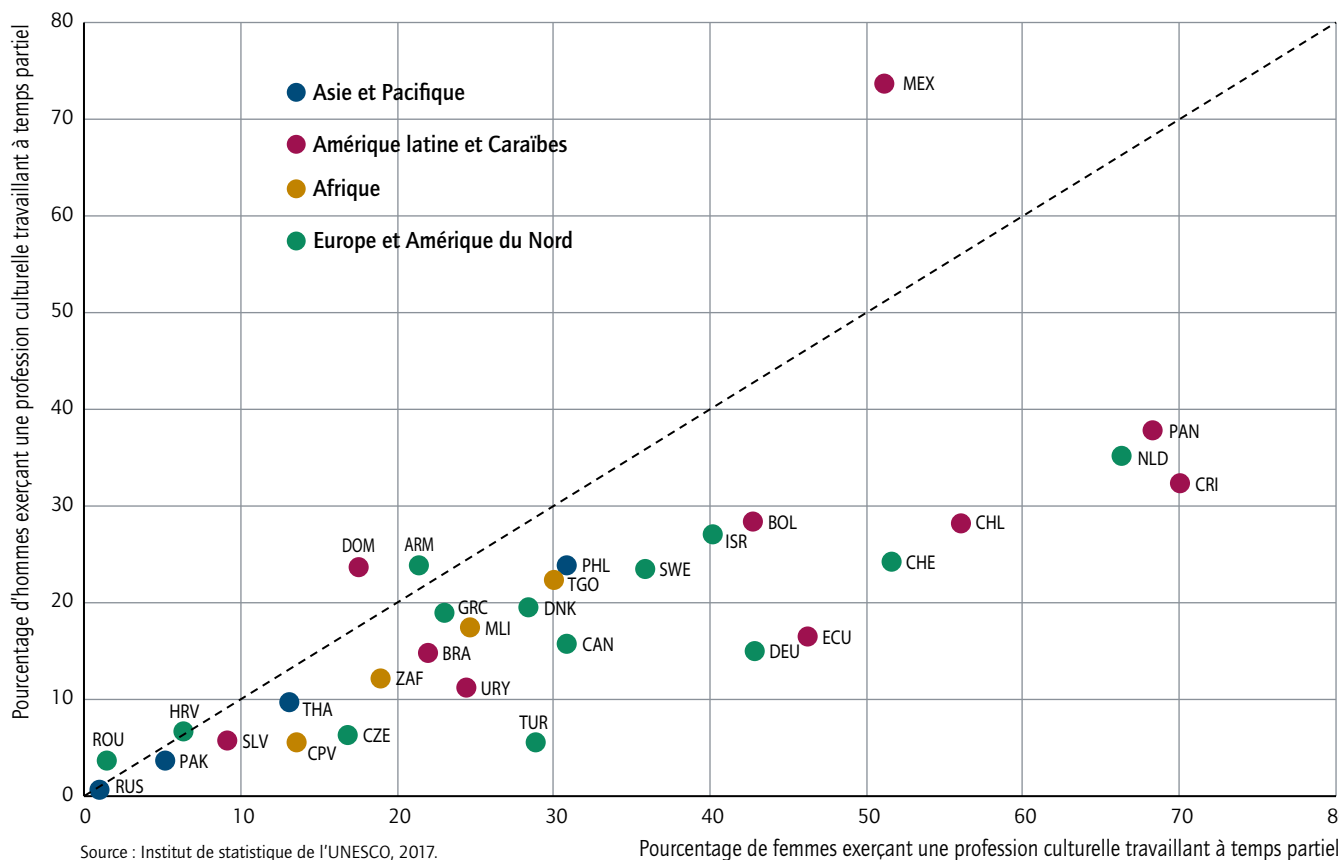
Les données existantes, partielles et mises à jour de façon irrégulière, démontrent que l'égalité des genres dans le secteur culturel est loin d'être acquise et que les femmes se trouvent encore dans des situations précaires sur le marché du travail. La Fiche d'information de l'Institut de statistique de l'UNESCO intitulée « La situation précaire des femmes qui travaillent dans le secteur de la culture », publiée en 2017, montre que les femmes exerçant une profession culturelle sont plus susceptibles d'exercer plus d'un emploi que les femmes n'exerçant pas une

profession culturelle.⁷ En moyenne, en 2015, 10 % des femmes exerçant une profession culturelle avaient plus d'un emploi, contre 7 % dans la même situation hors secteur de la culture. En outre, dans 69 % des pays où des données sont disponibles, il y avait davantage de travailleuses indépendantes exerçant une profession dans le secteur culturel (34 %) que dans les secteurs non culturels (24 %). Ces chiffres mettent également en lumière d'importantes disparités entre les pays. Au Mali et en Ouganda, par exemple, plus de 90 % des femmes exerçant une profession culturelle étaient des travailleuses indépendantes, contre à peine 7 % au Brunei Darussalam. Enfin, dans 85 % des pays, le nombre de femmes exerçant une profession culturelle à temps partiel était supérieur à celui des hommes (voir Figure 2).

7. Une personne qui exerce plus d'un emploi le fait probablement car elle ne tire suffisamment de revenus de son emploi principal pour satisfaire à ses besoins fondamentaux.

Figure 2

Pourcentage de femmes et d'hommes exerçant une profession culturelle qui travaillent à temps partiel (2015–2017)



Cette différence est plus marquée dans les pays d'Amérique du Nord, d'Europe et d'Amérique latine.

En outre, les personnes n'ont pas toujours accès aux prestations de sécurité sociale pour les aider à faire face aux périodes de chômage, et le manque d'indemnités journalières ou de pensions est une source d'inquiétude majeure, en particulier avec la crise de la COVID-19 (voir Chapitre 5). Dans la majorité des pays, le fait d'occuper un emploi formel a une forte incidence sur la prise en charge de la maternité ou d'autres prestations de soins. Dans les secteurs tels que la culture, où les statuts d'indépendant ou les contrats courts, temporaires et précaires dominent, cela contribue à la sous-représentation des mères et à la faible représentation des femmes aux postes de pouvoir et ralentit l'évolution de leur carrière. D'après ONU Femmes, une femme ne touche que 77 centimes chaque fois qu'un homme gagne un dollar, et cette inégalité est encore plus forte lorsque la femme a des enfants à charge.⁸ En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont de 4 % et 14 % respectivement, et atteignent 31 % et 35 % pour les femmes avec des enfants à charge. Les femmes rencontrent également plus de difficultés lorsque les mécanismes tels que le congé parental sont limités et que les heures de travail ne sont pas flexibles. Ce phénomène porte le nom de « plafond de mère ».

ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES/HOMMES

Les données sont également de plus en plus utilisées pour démontrer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui persistent dans toutes les industries et professions. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont très fréquents pour de nombreuses raisons. Premièrement, la féminisation de certains secteurs culturels signifie que la rémunération est faible et que les effectifs sont composés majoritairement de femmes. Il peut donc ne pas y avoir d'écart de rémunération *au sein* d'un secteur mais plutôt entre des secteurs

culturels considérés comme plus ou moins lucratifs et donc plus ou moins viables sur le plan économique. Deuxièmement, il existe différents niveaux de rémunération pour le même travail. Troisièmement, la nature informelle et les faibles salaires d'une grande partie de l'économie créative signifient que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont souvent considérés comme « trop compliqués » à examiner ou à résoudre en raison des conditions de travail globales où les personnes sont peu ou pas rémunérées. Par conséquent, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont compliqués à analyser et encore plus compliqués à surveiller et à réduire. Bien que nous disposions de quelques informations sur les écarts de rémunération concernant les professions culturelles en particulier, ces données sont également difficiles à réunir et à collecter de manière efficace à cause des particularités des marchés du travail culturel précédemment mentionnées. Toute obligation de rendre compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est donc difficile à appliquer. Dans de nombreux cas, les salaires ne sont pas divulgués, notamment si les employeurs sont des entreprises privées plutôt que publiques, ou si la rémunération est négociée individuellement pour chaque travailleur culturel lorsqu'il n'existe pas de syndicats ou guildes pour fixer des taux de rémunération standard. L'OIT indique que l'écart de rémunération à l'échelle mondiale en 2018/2019 est d'environ 20 % et souligne que les « explications traditionnelles », comme la maternité ou les différences de niveau d'éducation entre hommes et femmes, jouent un rôle limité pour expliquer ces écarts qui persistent. L'OIT fait observer qu'il est nécessaire de mettre en place des mesures correctives élémentaires pour « combattre les stéréotypes et la discrimination dès l'entrée sur le marché du travail. »⁹

Des données et des informations nationales, même si elles sont disparates et limitées, sont disponibles et montrent l'importance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les industries culturelles.

9. Organisation internationale du Travail, « La croissance mondiale des salaires est au plus bas depuis 2008 tandis que les femmes gagnent toujours 20 pour cent de moins que les hommes », 26 novembre 2018, www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_650677/lang-fr/index.htm



Il existe de réelles lacunes en ce qui concerne la production d'informations relatives à la promotion et au suivi de l'égalité des genres dans le secteur culturel

Par exemple, un récent rapport sur les sources de revenus des personnes travaillant dans les différents secteurs des médias et de l'art en Nouvelle-Zélande a constaté que l'écart de rémunération parmi les travailleurs créatifs (reflétant les données de l'OIT) était de 21 % pour tous les revenus et atteignait 45 % pour les seuls revenus de professions créatives.¹⁰ En Australie, le revenu total des artistes femmes est 25 % plus faible en moyenne que celui des hommes, et les femmes gagnent 30 % de moins lorsqu'elles exercent une profession créative, ce qui représente une différence plus importante que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la main-d'œuvre générale, qui est de 16 %.¹¹ En Afrique du Sud, le pourcentage de femmes exerçant une profession culturelle et se situant dans la catégorie de revenus les plus faibles est beaucoup plus élevé que celui des hommes (36,4 % contre 25,8 % respectivement).¹² En Argentine, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes atteint 28 % en faveur des hommes dans les industries culturelles, tandis qu'il est de 23 % dans les secteurs non culturels.¹³

10. Creative NZ, « A profile of Creative Professionals 2019 » (Un profil des professionnels exerçant un métier créatif 2019), 2021, www.creativenz.govt.nz/development-and-resources/research-and-reports/a-profile-of-creative-professionals-2019

11. David Throsby, Katya Petetskaya, Sunny Y. Shin, « The Gender Pay Gap Among Australian Artists: some preliminary findings » (Les écarts de rémunération entre les sexes chez les artistes en Australie : des conclusions préliminaires), Conseil australien des arts, 2020, www.austliacouncil.gov.au/research/the-gender-pay-gap-among-australian-artists/

12. Jen Snowball, Serge Hasidi, « Measuring cultural employment in South Africa » (Mesurer l'emploi culturel en Afrique du Sud), Observatoire culturel de l'Afrique du Sud, 2020, www.southafricanculturalobservatory.org.za/document-library

13. Gobierno de Argentina, « Mujeres en la cultura: Notas para el análisis del acceso y la participación cultural en el consumo y el mercado de trabajo », Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, 2018, https://www.cultura.gob.ar/media/uploads/mujeres_en_la_cultura_pdf.pdf

Même dans des industries beaucoup plus récentes, comme celle des influenceurs sur les réseaux sociaux, les femmes gagnent considérablement moins que les hommes alors qu'elles représentent la majorité des influenceurs travaillant à l'échelle internationale (77 % dans cette enquête).¹⁴

FONCTIONS DE DIRECTION ET POUVOIR DÉCISIONNEL

Concernant l'accès à des postes décisionnels et d'encadrement, le rapport de 2020 de l'OIT « Les arguments en faveur du changement »¹⁵ constate que, en moyenne, dans le secteur « des arts, du divertissement et des loisirs », les femmes représentent 26 % des postes de cadres débutants, 34 % de cadres intermédiaires, 29 % de cadres supérieurs et 31 % de cadres dirigeants. Des données partielles communiquées par différents États dressent également un tableau inquiétant de la situation. Dans les secteurs culturels au Royaume-Uni, 15 % seulement des femmes âgées de moins de 35 ans occupent des postes de cadres supérieurs, contre 31 % pour les hommes¹⁶. En France, les femmes représentent 34 % des postes de direction dans les organisations d'arts visuels et du spectacle vivant subventionnées par le Ministère de la Culture, 43 % des postes de direction dans les musées, 44 % des postes de direction dans les établissements publics nationaux, mais seulement 9 % des postes de direction dans les 100 plus grandes entreprises culturelles.¹⁷ Selon les estimations, les femmes occupent 25 % des postes d'encadrement dans les organisations culturelles publiques

14. Lena Young, « How Much Do Influencers Charge? » (Combien les influenceurs facturent-ils ?), 16 mai 2019, <https://klear.com/blog/influencer-pricing-2019>

15. Organisation internationale du Travail, « Les arguments en faveur du changement », www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-act_emp/documents/publication/wcms_742697.pdf

16. Liz Hill, « Gender gap dominates latest arts pay figures » (L'écart entre les sexes domine dans les derniers chiffres concernant la rémunération dans l'art), Arts Professionals, 7 décembre 2018, <https://www.artsprofessional.co.uk/news/exclusive-gender-gap-dominates-latest-arts-pay-figures>

17. « Rapport périodique quadriennal de la France relatif à la Convention de 2005 », 2020, disponible à l'adresse suivante : <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6850>

Encadré 3 • Une concentration du pouvoir décisionnel en Argentine

En Argentine, une étude intitulée Media Organizations and Gender (Les médias et le genre) soutenue par l'association Communication pour l'égalité et la Fondation pour le développement des politiques durables (FUNDEPS) a été publiée en 2018. Plus de 50 entretiens ont été réalisés dans les villes de Buenos Aires et Córdoba avec des personnes travaillant dans les ressources humaines d'entreprises de médias, des personnels d'université offrant des programmes de journalisme et médias, des syndicalistes et des professionnels des médias. À partir de la documentation fournie par 30 organismes locaux et organisations de la société civile responsables de ou impliqués dans des initiatives relatives à l'égalité des genres dans la presse écrite, les médias numériques, la télévision et la radio, l'étude a examiné les obstacles persistants rencontrés par les femmes et LGBTIQ pour accéder à des postes de direction dans les médias en Argentine.*

Dans ces secteurs, le pourcentage de femmes est de 30,35 %, ce qui représente un très léger changement par rapport à une étude similaire menée dix ans plus tôt. L'étude a constaté que le pouvoir décisionnel est concentré dans les entreprises de médias, mais également dans les universités et les syndicats (78,28 % des postes de cadres dirigeants ou d'encadrement dans les entreprises de médias sont occupés par des hommes et 76,71 % des dirigeants syndicaux sont des hommes), et que ces pratiques sont reproduites à un « niveau capillaire ». Dans l'ensemble, la force de cette étude réside dans le fait qu'elle se concentre sur le pouvoir des médias et sa concentration en matière de sélection, et qu'elle s'intéresse non seulement aux entreprises de médias mais également aux autres « canaux » dans l'ensemble de l'industrie, à savoir les universités et les syndicats.

* Sandra Chaher, Virginia Pedraza, « Media organizations and Gender » (Les médias et le genre), FUNDEPS, 2018, disponible à l'adresse suivante : www.academia.edu/38197268/Media_organizations_and_gender_Equal_Opportunities_for_Women_and_LGBTIQ_people_at_Media_Companies_Labor_Unions_and_Universities_Abridged_Version_

et privées en Uruguay,¹⁸ 24 % au Monténégro¹⁹ et seulement 3 % au Mali.²⁰ Malheureusement, très peu de pays fournissent des données fiables concernant la place des femmes à des postes de direction dans les entreprises et organisations culturelles, ce qui met en évidence l'existence de réelles lacunes en ce qui concerne la production d'informations relatives à la promotion et au suivi de l'égalité des genres dans le secteur culturel.

Des recherches sérieuses sur le leadership culturel en Argentine montrent que le pouvoir décisionnel dans les entreprises de médias est principalement détenu par les hommes (voir Encadré 3). Cette recherche

18. « Rapport périodique quadriennal de l'Uruguay relatif à la Convention de 2005 », 2020, disponible à l'adresse suivante : <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6903>

19. « Rapport périodique quadriennal du Monténégro relatif à la Convention de 2005 », 2020, disponible à l'adresse suivante : <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5482>

20. « Rapport périodique quadriennal du Mali relatif à la Convention de 2005 », 2020, disponible à l'adresse suivante : <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5560>

souligne également que les hauts responsables des entreprises de médias nient souvent l'existence d'un problème d'égalité des genres, tout comme ceux de entreprises et organisations culturelles et créatives. Selon eux, le recrutement est basé uniquement sur le mérite ou les compétences. Cependant, les données racontent une autre version.

SÉGRÉGATION VERTICALE ET HORIZONTALE

Quelles que soient les données prises en compte, les chiffres ventilés par genre dans l'emploi, les salaires relatifs, les statuts contractuels ou l'accès aux postes de décisions, et malgré une large féminisation des secteurs culturels, comme mentionné précédemment, les femmes s'en sortent toujours moins bien que les hommes. Ceci est le cas pour un grand nombre de secteurs créatifs, de l'édition et des arts visuels à la réalité virtuelle et aux réseaux sociaux en passant par la production cinématographique, la radio et la télévision.

**Recommandation n° 10
(Rapport mondial 2018)**

Si les femmes sont sous-représentées dans certaines professions ou industries culturelles, des mesures qui peuvent les aider à y entrer doivent être appliquées.

La ségrégation verticale en fonction du genre dans les professions créatives est monnaie courante et néanmoins très inquiétante car elle représente à la fois une inégalité structurelle mais aussi des formes de discrimination culturellement prescrites et « cachées ». Par exemple, les femmes sont plus nombreuses à exercer des professions qui sont souvent à connotation ou considérées comme « féminines » : au cinéma et à la télévision, elles occupent les postes de costumier-habilleur, de coiffeur et de maquilleur, qui sont, d'ailleurs, systématiquement moins bien payés. En Indonésie, par exemple, une récente étude montre que, même si des progrès remarquables concernant la place des femmes dans les métiers de l'industrie du cinéma ont été réalisés au cours des dix dernières années, elles sont toujours sous-

représentées dans les fonctions créatives décisionnelles, représentant uniquement 20 % des scénaristes, 19 % des producteurs et 7 % des réalisateurs²¹. Le bilan en Argentine est similaire : seulement 19 % des 238 films nationaux sortis en 2018 ont été réalisés par des femmes²². La composition des équipes techniques reflète également la ségrégation horizontale des femmes dans des rôles et fonctions spécifiques dans l'industrie cinématographique argentine. En effet, en 2019, les femmes représentaient 85 % des maquilleurs et coiffeurs, 78 % des costumiers-habilleurs et 54 % des producteurs, mais seulement 27 % des photographes et caméramans, 24 % des post-producteurs son, 7 % des électriciens et éclairagistes et 2 % des machinistes.²³

21. KAFEIN, « Women in Indonesian Film and Cinema » (Les femmes dans l'industrie du film et du cinéma en Indonésie), 2020, <https://kafein.or.id/en/filmgender/>

22. Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, « Informe Igualdad de género en la industria audiovisual argentina », 15 juillet 2019, www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2019/12/incaa_oava_igualdad_de_genero_2019.pdf.

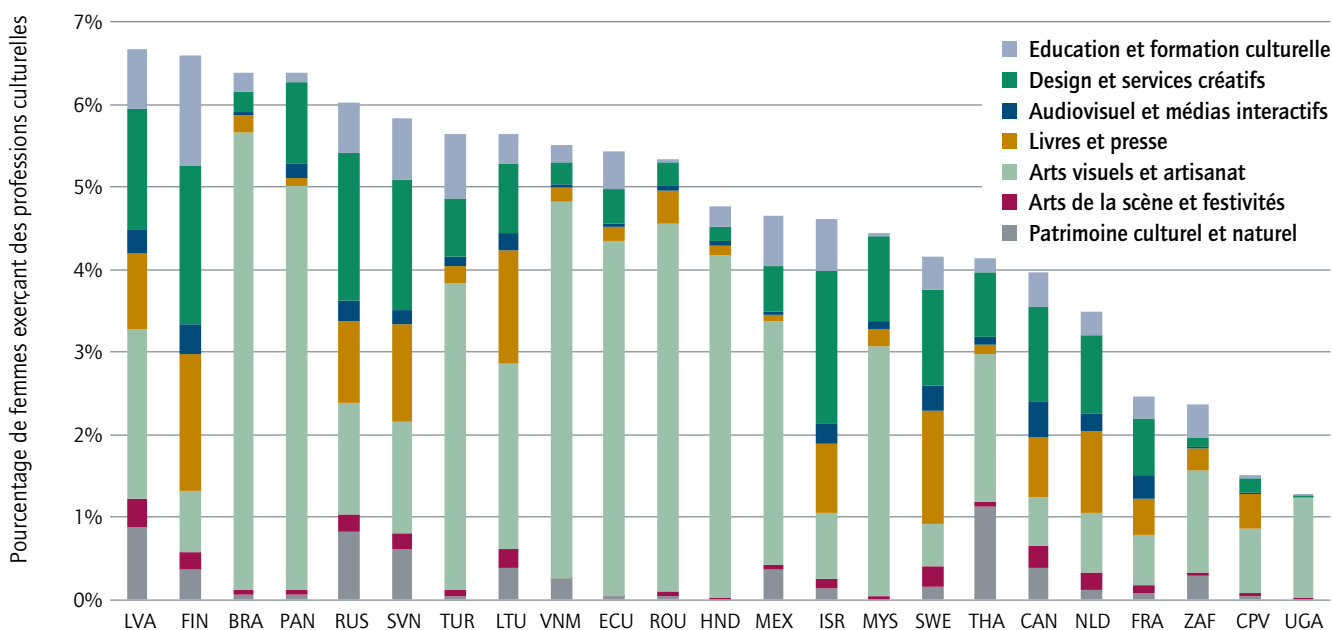
23. Sindicato de la industria cinematográfica argentina, animación, publicidad y medios audiovisuales, « Deisica 29 », 2020, [https://sicacine.org.ar/docs/deisica%2029%20-%202019%20publica%20en%202020_compressed%20\(1\).pdf](https://sicacine.org.ar/docs/deisica%2029%20-%202019%20publica%20en%202020_compressed%20(1).pdf)

Les femmes sont également considérablement sous-représentées dans les domaines plus récents tels que le développement de jeux vidéo. Au Pérou, une enquête menée par l'Association internationale des développeurs de jeu vidéo a constaté que 84 % des développeurs sont des hommes.²⁴ À l'échelle mondiale, la prédominance des femmes dans des professions considérées comme « féminines » ou « traditionnelles » est également évidente. La Figure 3 montre que, dans 23 pays, les femmes travaillent principalement dans deux domaines culturels, dans lesquels elles représentaient au moins 60 % des effectifs en 2015 - les livres et la presse, l'éducation et la formation culturelles - alors qu'elles sont beaucoup moins nombreuses dans des secteurs économiques clés, tels que l'audiovisuel et les médias interactifs. Dans les pays en développement, au moins 70 % des femmes exerçant des professions culturelles travaillent dans les arts visuels et l'artisanat.

24. « Rapport périodique quadriennal du Pérou relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>

Figure 3

Proportion des femmes exerçant des professions culturelles, par domaines culturels (2015–2017)



Source : Institut de statistique de l'UNESCO, 2017.



Une « explication indulgente »²⁵ suggérerait que l'inégalité entre les genres appartierit au passé et que les déséquilibres actuels viennent tout simplement du fait que les femmes n'ont pas encore eu le temps de se frayer un chemin vers les postes de décision ou les fonctions avec plus de responsabilités. Non seulement, les données ne viennent pas corroborer cette explication, mais cette dernière repose également sur un « discours du progrès » problématique, qui suggère que les avancées en matière d'égalité sont inévitables et ne nécessitent aucune intervention.

LES BARRIÈRES INTERSECTIONNELLES

Le terme « intersectionnalité » est utilisé pour décrire la manière dont les inégalités multiples (sexe, ethnicité, orientation sexuelle, âge, etc.) interagissent dans la vie des personnes, et en particulier dans la vie des personnes appartenant à des minorités.²⁶ L'expérience de l'inégalité fondée sur le genre peut notamment être aggravée par la manière dont celle-ci se recoupe avec d'autres formes d'inégalité. Les inégalités intersectionnelles sont complexes et importantes. C'est pourquoi il est essentiel de comprendre comment les intersections entre différentes expériences de discrimination ont des répercussions sur la sécurité, la sécurité économique et le leadership pour l'élaboration des politiques.

Les barrières intersectionnelles doivent être prises en compte dans la collecte de données dans les différents secteurs afin de fournir des réponses politiques véritablement inclusives. Bien trop souvent, la race, l'âge, la sexualité et la classe sociale représentent des barrières différentielles. Le rapport 2019 « Inclusion dans le studio d'enregistrement ? : le genre et la race/l'origine ethnique des artistes, auteurs et producteurs de 700 chansons populaires entre 2012 et 2018 » de l'Annenberg Inclusion Initiative de l'Université de Californie du Sud offre un ensemble intéressant de données

25. Comme l'ont souligné des chercheurs, voir Conor, Gill et Taylor, « Gender and Creative Labour » (Le genre et le travail créatif), *The Sociological Review*, 2015.

26. L'intersectionnalité est enracinée dans la pensée féministe noire et a été élaborée par la juriste Kimberlé Crenshaw.

Je sais que de manière générale dans les mondes de l'art et de la littérature, il existe encore de nombreuses disparités en ce qui concerne la diversité et la représentation. Cela fait partie des sources d'inspiration de ma pratique artistique, notamment pour raconter des histoires, et représenter davantage les femmes et les personnes de couleur.

Yumi Sakugawa

Artiste de bande dessinée, États-Unis



© Drastic Graphics on Unsplash

sur l'intersectionnalité et montre, par exemple, que parmi 871 producteurs seuls 4 étaient des femmes de couleur²⁷. « La superposition de plusieurs identités sociales (âge, race, orientation sexuelle,

27. Stacy L. Smith, [et. al], « Inclusion in the Recording Studio? Gender and Race/Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers across 700 Popular Songs from 2012 - 2018 » (Inclusion dans le studio d'enregistrement ? : le genre et la race/l'origine ethnique des artistes, auteurs et producteurs de 700 chansons populaires entre 2012 et 2018), École de communication et de journalisme Annenberg de l'Université de Californie du Sud, février 2019, <http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-2019.pdf>

handicap, etc.) contribue activement à une discrimination systémique fondée sur le genre »²⁸. Il convient également de noter que les efforts déployés jusqu'à présent pour collecter des données n'incluent presque pas d'informations concernant la diversité des genres et les genres non binaires.

28. Voices of Culture, « Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors » (Égalité des genres : Équilibre des genres dans les secteurs culturels et créatifs), 4-5 septembre 2019, <https://voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2020/02/VoC-Brainstorming-Report-Gender-Balance-in-the-Cultural-and-Creative-Sectors.pdf>

Même les données utilisées dans ce rapport se limitent souvent aux catégories de genre binaires, car les enquêtes sont élaborées selon des critères binaires et, dans de nombreux pays, il est souvent impossible d'un point de vue légal de s'identifier à un genre autre que masculin ou féminin. Il existe toutefois quelques exceptions notables. Par exemple, une recherche menée à Buenos Aires a révélé que les organisations culturelles employaient 50,49 % d'hommes, 46,56 % de femmes et 2,95 % de personnes s'identifiant à d'autres genres.²⁹ Cependant, ce domaine continue de bénéficier de trop peu de recherches, ce qui doit être rectifié à tous les niveaux de la recherche et du suivi.

Le plus inquiétant, en période de crise financière et sociale, est que les données dont nous disposons indiquent que les périodes de récession ou d'austérité ont des conséquences disproportionnées sur les femmes. Par exemple, au Royaume-Uni la crise financière de 2008 a engendré des restrictions budgétaires à la télévision à la suite desquelles 5 000 femmes ont quitté l'industrie, contre 300 hommes.³⁰ À l'heure actuelle, une préoccupation persistante est que la pandémie de COVID-19 représente

29. Adriana Benzaquen, Rocío Bustamante, « Innovar en cultura. Notas sobre la división sexual del trabajo en las organizaciones culturales de la Ciudad de Buenos Aires » dans Marcela Pais Andrade et Belen Igarzábal, « De la Cultura al Feminismo », RGC Editores, 2021.

30. Maggie Brown, « Women hardest hit by TV industry cutbacks, study suggests » (Les femmes sont les plus touchées par les restrictions budgétaires à la télévision, d'après une étude), *The Guardian*, 9 décembre 2009, www.theguardian.com/media/2009/dec/09/women-tv-industry-cutbacks

le début d'une nouvelle période de crise financière et sociale durable entraînant des conséquences similaires. Ce sujet sera abordé de manière plus détaillée dans le chapitre 5, mais le point essentiel qu'il faut retenir ici est que les moments de crise peuvent aggraver la vulnérabilité de groupes d'ores et déjà marginalisés et/ou renforcer l'idée que les femmes (en particulier les femmes de couleur ou plus âgées) sont moins importantes et/ou sont « moins irremplaçables » en tant que main-d'œuvre du secteur créatif que les hommes.

LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE CULTURELLE ET LA DIVERSITÉ DE REPRÉSENTATION

En matière de participation culturelle, les données révèlent encore une fois un bilan mitigé. La participation culturelle est souvent mesurée par des organismes gouvernementaux nationaux ou régionaux, tels que les ministères de la culture et du patrimoine. Les données les plus utiles sont celles qui fournissent des chiffres ventilés par sexe.³¹ Par exemple, le Système d'information culturelle de l'Argentine ou SinCa (sous la

31. Et de nombreux pays ne le font pas. Par exemple, le Ministère de la Culture, des communautés et de la jeunesse de Singapour réalise des enquêtes annuelles portant sur la consommation culturelle, mais ne fournit aucune donnée spécifique au genre : Ministère de la Culture, des communautés et de la jeunesse, « Arts and Heritage Statistics and publication » (Statistiques et publications sur l'art et le patrimoine), 2021, www.mccy.gov.sg/about-us/news-and-resources/statistics/2019/jan/arts-heritage-statistics-and-publications

tutelle du Ministère de la Culture) réalise une enquête au niveau national portant sur la consommation et la participation culturelles qui inclut ce type de données.³² En 2017, six personnes sur dix déclarant ne pas assister à des récitals « à cause d'un manque de moyens » étaient des femmes. Plus significatif encore, neuf personnes sur dix prétendant ne pas y assister « pour des raisons professionnelles » étaient des hommes. À l'inverse, huit personnes sur dix n'assistant pas à des récitals pour des « raisons familiales, comme s'occuper des enfants en bas âges » étaient des femmes.



La représentation déséquilibrée et stéréotypée des femmes à l'écran influence de façon directe et négative la quantité et la qualité des rôles proposés aux actrices, qu'il s'agisse de cinéma, de télévision, de médias numériques ou de publicité

Les derniers chiffres publiés par Eurostat sur la consommation culturelle dans l'Union européenne en 2015 fournissent des données ventilées par sexe sur différentes activités, telles que les spectacles vivants et le cinéma, la visite de lieux culturels et la pratique d'activités artistiques. L'étude révèle peu de différences dans les taux de participation culturelle entre les femmes et les hommes avec près de deux tiers des femmes (63,8 %) et des hommes (63,6 %) dans l'Union européenne déclarant avoir participé à au moins une activité culturelle au cours de l'année passée.³³ Un certain nombre de rapports périodiques quadriennaux (RPQ) soumis en 2020 par les Parties à la Convention de 2005 fournissent des informations supplémentaires :

32. Système d'information culturelle de l'Argentine (SinCa), « Encuesta Nacional de Consumos Culturales », 2018, <https://encuestadeconsumo.sinca.gob.ar/>

33. Eurostat, « Culture statistics - cultural participation » (Statistiques culturelles : la participation culturelle), novembre 2017, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Cultural_statistics_-_cultural_participation&oldid=451367#Cultural_participation_by_sex

Encadré 4 • *Aborder la question du genre et de l'intersectionnalité : Colectivo Cimarrón, Colombie*

Cimarrón Producciones est une société culturelle indépendante créée en 2013 qui met son travail de production culturelle au service de la lutte pour les droits de l'homme, contre le racisme et le classisme. Sa création est basée sur le retour d'expérience du Mouvement national pour les droits des Afro-Colombiens (Cimarrón Nacional) et la défense des droits humains des communautés noires. Le champ d'application de son travail s'étend au-delà de celui de l'industrie, car il favorise le travail au sein des communautés, par les communautés et avec les communautés en se concentrant principalement sur la création de références et de discours niés par le machisme et le racisme. Comme l'a expliqué son fondateur et directeur Heny Cuestas, le but de Cimarrón est de « diffuser nos histoires, créer nos propres discours sur qui nous sommes, comment nous vivons et où nous voulons aller. Nous nous consacrons à la création et au rétablissement de la mémoire, d'une archive des Afro-Colombiens, et en particulier des femmes afro-colombiennes ».

Source : Ana Mines Cuenya, Sociologue et Docteur en sciences sociales par l'université de Buenos Aires.



La Commission nationale pour l'UNESCO a encouragé de jeunes étudiants de Cabo Verde à mettre leur créativité au service de l'égalité des genres par le biais de la création de l'installation itinérante « Gender Labyrinth ». Cet espace durable et immersif incite les visiteurs à réfléchir et présente la situation des femmes dans six domaines différents : la violence, la famille, le marché du travail, la participation politique et civique, l'accès à l'éducation et la sexualité. L'initiative est un véritable succès dans la promotion d'un dialogue continu entre la ville et les citoyens autour du sujet de l'égalité des genres.

Abraão Vicente

Ministre de la Culture et des Industries Créatives, Cabo Verde



© Noah Buscher on Unsplash

au Canada³⁴, la participation des femmes et des hommes à des activités culturelles est pratiquement la même (87 % de femmes et 85 % des hommes en 2016) ; au Pérou³⁵, 59,8 % des femmes et 63,6 % des hommes ont pris part à des activités culturelles en 2018 ; et au Danemark³⁶, les femmes sont plus nombreuses (79 %) à déclarer participer à des activités culturelles au cours des trois derniers mois (contre 70 % des hommes). Toutefois, ce type de données est rare, et une collecte et une diffusion de données plus complètes sur les niveaux de participation culturelle permettraient de mieux suivre les tendances et les défis qui se posent, par exemple pour comprendre les raisons d'une absence de participation et étudier davantage les liens entre la consommation et la participation culturelles et la production culturelle.

Un autre aspect de ce bilan fourni par les données qui mérite d'être commenté est la représentation du genre *dans* la culture et les activités, biens et services culturels. Il n'est pas toujours évident d'établir un rapport de causalité directe entre la diversité des effectifs dans le secteur de la culture et la diversité des expressions

culturelles en découlant, mais il existe sans aucun doute des liens. Comme l'indique le rapport de l'UNESCO publié en 2019 sur *La culture et les conditions de travail des artistes* : « la représentation déséquilibrée et stéréotypée des femmes à l'écran influence de façon directe et négative la quantité et la qualité des rôles proposés aux actrices, qu'il s'agisse de cinéma, de télévision, de médias numériques ou de publicité ». De façon similaire, les données fournissant des informations sur les représentations du genre dans la culture sont disparates, mais lorsqu'elles sont disponibles, elles révèlent des conclusions fascinantes. Une des principales sources d'analyse régulière des tendances à l'écran est le Geena Davis Institute on Gender and Media (Institut d'étude du genre dans les médias Geena Davis). Leurs récents rapports révèlent des progrès encourageants, tels que des niveaux historiques en matière de parité entre les femmes et les hommes concernant les rôles principaux dans les films familiaux et les programmes de télévision pour les enfants en 2018 et 2019³⁷ ainsi que des résultats plus mitigés. Par exemple, un rapport datant de 2019 et portant sur le genre et l'inclusivité à l'échelle mondiale dans

les publicités sur YouTube a révélé que les utilisateurs voyaient des personnages identifiés comme masculins dans 56 % des cas, contre 44 % pour les personnages féminins, mais que les annonces attribuant le rôle principal à une femme ou celles présentant un équilibre entre les genres récoltaient 30 % de vues en plus, ce qui reflète, d'après l'Institut, « une demande de contenu plus inclusif ».³⁸ L'intérêt de ce rapport est qu'il a une portée mondiale et qu'il présente un certain nombre de mesures sur l'égalité dans la représentation : par exemple, il étudie le temps à l'écran relatif, les identifications sexuelles concernant les rôles principaux, secondaires et de figuration, et le temps de parole relatif. Ce rapport analyse les représentations du genre, mais *également* de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle. L'encadré 5 présente un exemple plus détaillé d'une collecte de données riches et fiables qui étudie le marketing et la représentation des femmes travaillant dans la culture (dans le cas présent, dans le secteur de la musique classique).

34. « Rapport périodique quadriennal du Canada relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6363>

35. « Rapport périodique quadriennal du Pérou relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>

36. « Rapport périodique quadriennal du Danemark relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3819>

37. Geena Davis Institute, « Historic Gender Parity in Family Films » (La parité historique entre les sexes dans les films familiaux), 2020, <https://seejane.org/2020-film-historic-gender-parity-in-family-films/> et Geena Davis Institute, « Historic Gender Parity Found in Children's Television » (La parité historique entre les sexes dans les programmes de télévision pour les enfants), 2019, <https://seejane.org/research-informs-empowers/seejane-2019/>

38. Geena Davis Institute, « Diversity & Inclusivity Report: Gender in Youtube Advertising » (Rapport sur la diversité et l'inclusivité : le genre dans les publicités YouTube), 2020, <https://seejane.org/research-informs-empowers/diversity-inclusivity-report-gender-in-youtube-advertising/>



*De nouvelles
opportunités
de collecte
de données
pour un
changement
éclairé
des politiques*



Bien que la présence des femmes et des personnes de genres divers soit plus importante dans les industries culturelles et créatives, et que leurs productions aient gagné en visibilité, il reste encore beaucoup à faire. Afin de bien comprendre le contexte, il est nécessaire de générer des données fiables capables d'éclairer des politiques publiques culturelles qui promeuvent une meilleure égalité des genres et permettant de mesurer le changement. De même, des données fiables sont nécessaires pour sensibiliser les citoyens et les organisations de la société civile travaillant sur les politiques relatives à l'équité.

Dans ce sens, il est essentiel d'adopter une perspective régionale qui prenne en compte les réalités communes et les inégalités entre les différents pays. Pour y parvenir, il est primordial de travailler en collaboration avec les organisations de la société civile et les organismes internationaux soutenant les États afin de développer des méthodologies rigoureuses applicables à différents endroits et capables de générer des données qui puissent être partagées. Cela permettrait de réaliser une cartographie culturelle régionale afin d'accompagner et de renforcer les processus de transformation qui sont en cours en matière de conquête de droits.

Luis Alberto Quevedo
Directeur de FLACSO, Argentine



© Lê Minh on Pexels

VERS DES MÉTHODOLOGIES DE COLLECTE ET D'ANALYSE DE DONNÉES MULTISECTORIELLES ET MULTIDISCIPLINAIRES

Recommandation No. 4 (2018 Global Report)

Des synergies doivent être créées et renforcées pour encourager une meilleure collaboration entre les ministères et entre les organisations dans la collecte et le partage des données relatives à l'égalité des genres à l'échelle mondiale.

Les données disponibles sur l'égalité des genres dans la culture et les médias, en matière de main-d'œuvre (création, production, distribution) et en matière d'audiences et de produits culturels (participation et représentation) sont collectées par des organisations diverses telles que gouvernements, organisations non gouvernementales et de la société civile, universités, syndicats et groupes d'activistes. Des sociétés transnationales de médias, telles que Disney, participent aux efforts déployés pour collecter les données, y compris en les finançant, ce qui peut ensuite avoir un impact sur les types de contenus culturels qu'elles produisent.³⁹ Les organisations de la société civile fournissent souvent des perspectives régionales importantes, comme par exemple le travail réalisé par Culture Action Europe ou l'Institute of Creative Arts for Progress in Africa (Institut des arts créatifs pour le progrès en Afrique) qui inclut le African Women Filmmakers Hub (pôle des réalisatrices africaines). Les syndicats ou les groupes d'activistes réalisent des recherches fiables qui soutiennent le travail de leurs membres, tels que les branches internationales du syndicat Equity, Women in Film and TV (les femmes au cinéma et à la télévision, WFTV) ou les guildes de scénaristes et les cercles d'auteurs. Des universitaires effectuent des recherches approfondies qui fournissent souvent

39. Actuellement, Disney collabore avec le Geena Davis Institute par exemple : Patrick Brzeski, « Geena Davis Unveils Partnership with Disney to 'Spellcheck' Scripts for Gender Bias » (Geena Davis annonce un partenariat avec Disney pour neutraliser le sexisme dans les scénarios), *The Hollywood Reporter*, 2019, www.hollywoodreporter.com/news/geena-davis-unveils-partnership-disney-spellcheck-scripts-gender-bias-1245347

un point de vue transnational unique, par exemple le travail réalisé par la Faculté latino-américaine de sciences sociales (FLASCO).

Comme expliqué dans la section précédente, cela nous permet d'accéder à une multitude d'informations nationales et internationales pertinentes, mais ne nous fournit pas une vision d'ensemble claire qui nous permette de suivre et de mesurer le progrès dans le temps. En outre, la collecte et l'analyse des données relatives à l'égalité des genres dans les secteurs culturels sont des tâches particulièrement complexes puisque les données elles-mêmes ne sont pas la panacée et peuvent par moments masquer le progrès ou en rendre compte de manière inexacte. Pour cette raison, la prudence et la collaboration multisectorielle et multidisciplinaire sont fortement recommandées dans la collecte de données. Les difficultés rencontrées avec les données relatives aux effectifs dans l'industrie du cinéma peuvent servir d'exemple et montrer l'importance d'une telle approche.

En général, les données relatives aux effectifs s'appuyant sur des représentations graphiques ou des pourcentages de données agrégées peuvent être un bon début pour fournir des aperçus et des mesures de référence. Toutefois, elles peuvent également conduire à des affirmations trompeuses en matière de progrès alors que des inégalités flagrantes subsistent. Dans les trois cas présentés dans le Gros Plan « Difficultés et dangers potentiels de la collecte de données » le nombre de femmes productrices gonfle les chiffres dans leur globalité et, même si davantage de femmes occupent le rôle de productrice, cela n'est pas synonyme d'avancée évidente en matière d'égalité des genres dans le secteur du cinéma considéré dans son ensemble. Les données relatives aux effectifs peuvent également être utilisées pour élaborer des discours optimistes sur le « progrès » même si, en définitive, ceux-ci ne s'appuient pas sur les chiffres en soi.

Cependant, davantage de transparence, une collaboration accrue et une meilleure communication entre les organismes culturels publics, les experts en données et les universitaires permettraient de réaliser de nouvelles recherches portant sur les causes profondes et les obstacles qui entravent l'égalité des genres et d'entrer dans une nouvelle ère d'une collecte de données plus sophistiquées. La création d'ensembles de données complets à l'échelle mondiale est nécessaire pour faciliter un changement réel

Encadré 5 • Bonnes pratiques de la collecte de données dans le secteur de la musique

Dans le cadre d'un rapport réalisé en 2015 et intitulé « Equality and Diversity in the Classical Music Profession » (Égalité et diversité dans les métiers de la musique classique), plus de 60 jeunes femmes jouant de la musique classique et vivant à Londres et à Berlin ont été interrogées. Une analyse quantitative de la représentation basée sur le genre, l'origine ethnique et la classe sociale dans l'enseignement et les métiers de la musique classique a également été effectuée. Elle révèle que les femmes sont surreprésentées dans les programmes d'étude, mais sous-représentées dans la profession. Les femmes dans la musique classique subissent également une ségrégation horizontale (par exemple les hommes et les femmes sont concentrés dans différentes familles d'instruments et les femmes sont particulièrement sous-représentées dans le rôle de compositeur) et une ségrégation verticale (par exemple les femmes sont sous-représentées dans les rôles de pouvoir et de prestige, tels que chefs d'orchestre, directeurs artistiques, directeurs, étudiants et professeurs au conservatoire). Le rapport a également démontré que la sexualisation des femmes musiciennes était prédominante au sein de l'industrie, alimentant les idées reçues selon lesquelles les femmes artistes ont « plus de facilités » ou peuvent réussir grâce à leur « physique » et un marketing sexualisé. De telles conceptions erronées peuvent avoir de sérieuses conséquences sur la réputation et la crédibilité des femmes musiciennes. L'existence du harcèlement sexuel au sein de la profession, confirmée par le mouvement #MeToo, a également été révélée. De manière générale, cette étude nous fournit des données fiables et comparables dans deux industries de la musique classique et dresse un tableau nuancé et complexe de la situation des femmes dans cette profession et des divers obstacles auxquels elles sont confrontées.

*Christina Scharff, « Equality and Diversity in the Classical Music Profession » (Égalité et diversité dans les métiers de la musique classique), King's College London, février 2015, www.impulse-music.co.uk/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Diversity-in-Classical-Music-Report.pdf

et durable. À cette fin, nous devons identifier des méthodologies de collecte de données innovantes faisant intervenir diverses parties prenantes des secteurs public, privé et de la société civile, qui servent d'exemples de bonnes pratiques. L'Encadré 5 présente l'exemple pertinent d'une enquête menée dans des villes au Royaume-Uni et en Allemagne.

En outre, dans le contexte actuel de crise sanitaire mondiale, il est primordial de s'assurer que les systèmes d'information culturelle tiennent davantage compte de la question du genre pour pouvoir mesurer l'impact de la crise sur la situation des femmes travaillant dans ces secteurs et leurs chances de participer pleinement à la vie culturelle (voir Chapitre 5). Dans ce sens, les organisations internationales, telles que l'UNESCO, ONU Femmes et l'OIT, ont demandé à ce que les programmes de collecte de données restent actifs et que les données (tel qu'inscrit dans les plans d'action) soient particulièrement attentives à l'égalité des genres. Les initiatives, comme Women Count d'ONU FEMMES qui cherche à déclencher un changement radical dans la manière dont les statistiques sur le genre sont utilisées, créées et promues, ont réagi rapidement en lançant des enquêtes d'évaluation permettant de déterminer l'effet de la COVID-19 sur les

femmes et les filles en Asie-Pacifique, Europe et Asie centrale.⁴⁰

LE CADRE DE SUIVI DE LA CONVENTION DE 2005 : INSPIRER LA COLLECTE ET L'ANALYSE DE DONNÉES À L'AVENIR

L'égalité des genres est l'un des onze domaines de suivi du Cadre de suivi de la Convention de 2005, un outil stratégique pour la mise en œuvre de la Convention conçu pour inspirer et éclairer l'action politique à venir afin qu'elle intègre et suive systématiquement l'égalité des genres dans les industries culturelles et créatives.

Le Cadre de suivi se concentre sur la mise en œuvre de deux indicateurs concernant « les politiques et mesures promouvant l'égalité des genres dans les secteurs de la culture et des médias » et « les systèmes de suivi évaluant les niveaux de représentation, de participation et d'accès des femmes dans les secteurs de la culture et des médias ».

40. ONU Femmes, « UN Women surveys reveal that women are bearing the brunt of the COVID-19 pandemic » (Des enquêtes réalisées par ONU Femmes révèlent que les femmes sont plus durement touchées par la pandémie de COVID-19), 23 juillet 2020, <https://data.unwomen.org/news/un-women-surveys-reveal-women-are-bearing-brunt-covid-19-pandemic>

Gros plan

DIFFICULTÉS ET DANGERS POTENTIELS DE LA COLLECTE DE DONNÉES :
DONNÉES RELATIVES AUX EFFECTIFS DANS L'INDUSTRIE DU CINÉMA

Les données relatives aux effectifs sont les données qui permettent de compter le nombre d'hommes et de femmes^a occupant différentes fonctions et travaillant dans divers secteurs. Elles sont utiles pour obtenir un aperçu général des rôles par genre dans des industries ou secteurs spécifiques et pour suivre le progrès une fois que des mesures en faveur de l'égalité des genres sont mises en place. Les secteurs de la production cinématographique et télévisuelle ont été leaders de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité des genres, et les données relatives aux effectifs indiquent un progrès relativement rapide.

Le Fonds des talents de Téléfilm Canada finance des projets dirigés par des femmes dans des rôles créatifs clés et, d'après les données relatives aux effectifs, les résultats sont prometteurs. Les résultats de 2018-2019 montrent que le programme a réussi à atteindre la parité entre les sexes en ce qui concerne les trois rôles clés :



Le financement de projets réalisés ou scénarisés par une femme a doublé et plus que triplé pour les projets produits par une femme par rapport au cycle précédent.^b

Cependant, il existe des difficultés et dangers inhérents à l'utilisation seule de données relatives aux effectifs. Celles-ci permettent de se faire une idée des tendances générales, mais peuvent également conduire à des affirmations inexactes sur l'existence d'un « progrès » et masquer des barrières structurelles plus larges qui perpétuent les inégalités entre les genres. L'institut autrichien du film et le Filmfonds Austria ont mis en place des mesures incitatives en matière d'égalité des genres en accordant des financements supplémentaires aux productions incluant un pourcentage important de femmes à la tête de départements dans les domaines de la production, de la réalisation, du scénario, du cadrage, du montage, du son, de la création de costumes et du décor. L'évaluation réalisée à l'aide des données relatives aux effectifs indique que le pourcentage de femmes a augmenté dans la plupart des fonctions, mais le Rapport autrichien sur le genre 2012-2016 souligne que les femmes continuent d'être largement sous-représentées et que seuls quelques métiers (tels que le métier de producteur) enregistrent une part relativement importante de femmes. Dans ce cas particulier, les données relatives aux effectifs s'accompagnent du constat qu'il reste encore des défis à relever.^c

En Australie, le programme Gender Matters, lancé en 2015 par Screen Australia, se concentre sur les « équipes créatives dirigées par des femmes », avec l'objectif initial que, d'ici fin 2018, les fonds de production alloués par Screen Australia soient destinés à des équipes créatives composées d'au moins 50 % de femmes. En septembre 2019, l'organisation a divulgué ses dernières décisions de financement, annonçant que 56 % des projets financés par le programme étaient gérés par des équipes dont au moins la moitié des rôles créatifs étaient occupés par des femmes (des scénaristes, productrices, directrices et, pour les pièces de théâtre, des protagonistes), dépassant ainsi leur objectif qui était fixé à 50 %. Cependant, ces mesures et les données relatives aux effectifs qui ont servi de base à l'évaluation ont été mises en doute par des commentateurs soulignant qu'un film pouvait être considéré comme un succès d'un point de vue « Gender Matters » même si les femmes n'occupaient pas les rôles créatifs clés de scénariste et de réalisatrice.^d En outre, un examen approfondi des chiffres a révélé que le nombre de productrices avait gonflé la moyenne globale. Ainsi, les chiffres de Screen Australia ont montré que seuls 27 % des longs métrages étaient scénarisés ou réalisés par des femmes en 2018-2019, ce qui représente une légère augmentation, mais en aucun cas une parité à 50 %. Pour son tout dernier cycle, Screen Australia a annoncé un nouvel objectif pour 2022, qui vise à atteindre 50 % de femmes dans les rôles créatifs clés (scénariste, productrice ou réalisatrice) pour l'ensemble des projets financés.^e

a. Et parfois les personnes qui s'identifient à d'autres genres.

b. « Rapport périodique quadriennal du Canada relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6363>

c. « Rapport périodique quadriennal de l'Autriche relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3864>

d. Cathy Henkel, « Screen Australia celebrates its work in gender equality but things are far from equal », (Screen Australia célèbre le travail réalisé dans le domaine de l'égalité des genres mais les choses sont loin d'être équitables), The Conversation, 2019, <https://theconversation.com/screen-australia-celebrates-its-work-in-gender-equality-but-things-are-far-from-equal-122266> et #GenderMatters Returns (#GenderMatters, le retour), <https://medium.com/@devt/gendermatters-returns-5d40a3a2c410>

e. Screen Australia, "Gender Matters 2020", 14 August 2019, www.screenaustralia.gov.au/sa/media-centre/backgrounders/2020/10-15-gender-matters-2020.

Bien que ces indicateurs soient relativement ouverts à l'interprétation, ils offrent une base de référence claire et concise au processus de suivi. Des liens directs ont également été établis avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, mettant en évidence la manière dont la mise en œuvre de la Convention dans ce domaine politique spécifique peut contribuer à la réalisation de l'ODD 5.

Sur la base de l'obligation statutaire des Parties de soumettre des rapports périodiques quadriennaux (RPQ) sur les politiques et mesures adoptées et les défis rencontrés dans la mise en œuvre de la Convention, la collecte et la diffusion de données sur l'égalité des genres dans les secteurs de la culture et des médias seront considérablement renforcées au fil du temps.

Au cours du premier cycle (2012-2015), l'égalité des genres ne constituait pas un domaine de suivi spécifique et seulement 5 % des rapports soumis incluaient des politiques ou mesures à ce sujet. Pour le deuxième cycle (2016-2019), les Parties à la Convention ont été encouragées à décrire les politiques et mesures visant à promouvoir l'égalité des genres dans les secteurs de la culture et des médias en prenant en compte la priorité Égalité des genres de l'UNESCO. Parmi les 88 rapports soumis, 64 % incluaient au moins une politique ou mesure relative à l'égalité des genres.

La mise à disposition d'un nouveau cadre des rapports périodiques pleinement aligné avec le Cadre de suivi de la Convention pour le troisième cycle de rapport, qui a débuté en 2020, a eu un effet de levier. Outre la présentation des politiques et mesures adoptées au niveau national, il est désormais demandé aux Parties de répondre à une série de questions qualitatives clés découlant du Cadre de suivi, qui permettent une évaluation rapide et claire de la situation en ce qui concerne l'égalité des genres dans les secteurs de la culture et des médias. De plus, une série de questions statistiques a été incluse et les Parties sont encouragées à y répondre lorsque de telles données sont disponibles dans leur pays. Ces exigences en matière de statistiques visent à encourager une réflexion éclairée sur le type de données qui n'est pas encore collecté mais qui pourrait être utile au pays, et à inspirer de futurs systèmes de collecte de données pour des décisions politiques mieux informées (voir Encadré 6).

L'alignement du cadre des rapports périodiques sur le cadre de suivi de la Convention permet aux Parties d'examiner les progrès accomplis et les difficultés rencontrées dans le domaine de l'égalité des genres, de présenter des politiques, mesures et programmes pertinents, mais aussi d'identifier les domaines dans lesquels une action politique est encore nécessaire et de réfléchir aux efforts restants à faire pour la collecte de données. Comme le montrent les premiers résultats du troisième cycle de rapport⁴¹, le pourcentage de rapports incluant des informations sur les politiques et mesures promouvant l'égalité des genres a atteint 82 % au moment de la rédaction du présent rapport, ce qui suggère une meilleure

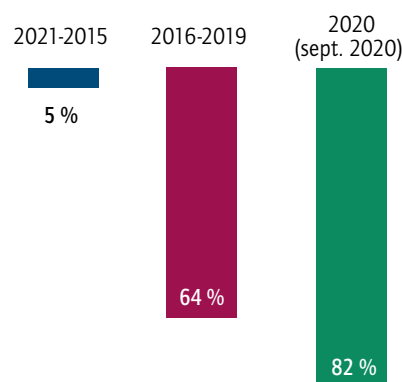
41. 31 rapports périodiques ont été soumis pour le troisième cycle de rapport jusqu'en septembre 2020, et ont été pris en compte et analysés pour le rapport intermédiaire : Arménie, Autriche, Biélorussie, Bulgarie, Burkina Faso, Canada, Costa Rica, Danemark, Équateur, Eswatini, Finlande, Gabon, Gambie, Jamaïque, Jordanie, Madagascar, Malawi, Mali, Norvège, Ouganda, Pérou, République arabe de Syrie, République-Unie de Tanzanie, République populaire de Chine, Sénégal, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Timor-Leste, Ukraine.

reconnaissance de l'importance de l'égalité des genres dans le suivi de la mise en œuvre de la Convention (voir Figure 4).

Figure 4

Progrès dans le suivi des politiques et mesures promouvant l'égalité des genres mises en œuvre par les Parties à la Convention de 2005 (2012–2020)

Pourcentage de rapports quadriennaux soumis comprenant des politiques et des mesures sur l'égalité des genres



Encadré 6 • Questions clés pour évaluer l'action politique promouvant l'égalité des genres dans les secteurs culturels

1. Des ministères, agences gouvernementales et/ou organes parlementaires en charge de l'égalité des genres :

- Existent et sont pertinents pour les artistes et professionnels de la culture
- Existent mais ne sont pas pertinents pour les artistes et professionnels de la culture
- N'existent pas

2. Des politiques et mesures ont été mises en œuvre pour soutenir la participation pleine et effective des femmes à la vie culturelle durant ces 4 dernières années :

- OUI NON

3. Des politiques et mesures ont été adoptées pour soutenir la reconnaissance et la progression de carrière des femmes en tant qu'artistes, professionnelles de la culture et/ou entrepreneures créatives (ex. assurer un salaire égal à travail égal, accès égalitaire au financement, structures de mentorat et de coaching, mesures anti-discrimination, etc.) :

- OUI NON

4. Des données sont régulièrement collectées et diffusées pour faire le suivi de :

- L'égalité des genres dans les secteurs de la culture et des médias
- La participation des femmes à la vie culturelle

STATISTIQUES

- Pourcentage total des fonds publics accordés à des femmes artistes et des productrices culturelles
- Pourcentage de femmes/d'hommes à des postes décisionnels dans les institutions médiatiques et culturelles publiques et privées :
- Pourcentage de travaux réalisés par des femmes/hommes artistes exposés/projetés dans des festivals artistiques importants de l'industrie culturelle (film, édition, musique, etc.) :
- Pourcentage de femmes qui ont reçu un prix d'art national
- Pourcentage de participation des femmes à des activités culturelles



Le nouveau cadre des rapports périodiques favorise également une approche plus transversale de l'égalité des genres. Cela a engendré la présence de références à l'égalité des genres dans les informations sur les politiques et mesures mises en œuvre en rapport avec d'autres domaines de suivi de la Convention. Il peut s'agir de déclarations générales affirmant la volonté politique de promouvoir le travail créatif des femmes. De telles références peuvent également fournir un aperçu de la participation des femmes à des initiatives et projets culturels ou mettre en évidence des mécanismes spécifiques utilisés à cette fin, tels que la mise en place de quotas pour garantir une participation équilibrée entre les genres. Par exemple, le Burkina Faso a indiqué que, en 2017, 47 jeunes, dont 21 % étaient des femmes, avaient reçu une formation dans le domaine de la production cinématographique grâce à l'initiative Cinéma de poche pour le Développement (CinéPoD).⁴²

Il convient également de noter que le nouveau cadre des rapports inclut une section pour les organisations de la société civile, qui permet aux Parties de mettre en évidence les processus participatifs mis en place entre les organisations de la société civile et les autorités publiques dans la préparation des rapports périodiques et d'inclure les contributions pertinentes de la société civile dans la mise en œuvre d'initiatives et de mesures visant à atteindre les objectifs de la Convention, notamment la promotion des droits humains et des libertés fondamentales avec un accent particulier sur l'égalité des genres. Pour le troisième cycle de rapport, 73 % des pays, au 1^{er} septembre 2020, ont inclus au moins une mesure ou initiative de la société civile sur l'égalité des genres, et 75 % d'entre eux ont rendu compte d'autant ou plus de mesures ou initiatives sur l'égalité des genres des organisations de la société civile que du secteur public.

Un examen attentif de cette dernière série de rapports périodiques soumis indique que les progrès sont évidents. Aussi bien les autorités publiques que les organisations de la société civile sont de plus en plus conscientes que l'égalité des

Les politiques d'égalité des genres sont trop souvent proposées sans être basées sur des données solides, nuancées ou transparentes. Une politique sans cadre fondé sur des données est inutile. Compter sans rendre des comptes est futile. Les stratégies politiques fondées uniquement sur de simples objectifs statistiques risquent de devenir des exercices mathématiques dans lesquels l'amélioration des chiffres est une fin politique en soi, comme si, en atteignant un taux de participation prédéfini (50/50, 30%, etc.), le travail était terminé. Ceci est le cas de tant de travaux politico-statistiques consacrés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Mais que se passerait-il si, au lieu de se concentrer uniquement sur la modification des chiffres, on se concentrait sur la capacité des données à favoriser l'évolution des valeurs et des comportements sociaux ? Nous aurions alors besoin d'une approche plus nuancée de la manière dont nous recueillons, mesurons, partageons, analysons et interprétons les 'preuves d'égalité'. Les mathématiques, les statistiques et les données quantitatives sont toutes essentielles à la compréhension des mécanismes de fonctionnement du pouvoir aujourd'hui. Mais la responsabilité, la capacité critique d'identifier, de mesurer et de réagir aux succès ou aux échecs, exige que les données qui informent les initiatives politiques soient ouvertement publiques, socialement averties et sensibles au contexte.

Professeur Deb Verhoeven

Chaire Canada 150 sur le genre et les sciences de l'information culturelle, Université d'Alberta, Canada

genres fait partie intégrante du champs d'application de la Convention. Toutefois, il reste beaucoup à faire, car des mesures cohérentes de collecte de données doivent encore être mises en place pour suivre les progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans les secteurs culturel et créatif. Tel que mis en évidence dans ce chapitre, la collecte de données fiables entreprise par les universitaires, organisations de la société civile, syndicats et groupes d'activistes culturels fournit un véritable aperçu des niveaux relatifs de l'égalité des genres dans les différents pays et secteurs culturels ainsi que de la manière dont l'inégalité entre les genres est perçue et vécue par les travailleurs créatifs eux-mêmes. À l'avenir, la communication des informations via les rapports périodiques pourrait davantage prêter attention à ces sources supplémentaires, adoptant ainsi une vision plus large en matière de types de données disponibles sur l'égalité des

genres dans les industries et secteurs culturels. Cela permettrait également aux Parties d'identifier des bonnes pratiques pour leurs propres systèmes de collecte de données et de favoriser de futures collaborations avec les organisations de la société civile locales dans la réalisation de travaux pertinents.

Ainsi, le potentiel de la mise en œuvre du Cadre de suivi de la Convention est perceptible. Il permet aux Parties à la Convention de garantir que de nouvelles données (aux niveaux national et mondial) continuent d'être générées, que le suivi de mesures et politiques émergentes transformatrices en matière d'égalité des genres dans les industries culturelles et créatives est maintenu et qu'elles disposent d'un cadre pour en rendre compte.

42. « Rapport périodique quadriennal du Burkina Faso relatif à la Convention de 2005 », 2020, disponible à l'adresse suivante : <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5640>

Encadré 7 • Genre, culture et développement durable dans les Indicateurs Culture|2030 de l'UNESCO

Les Indicateurs Culture|2030 de l'UNESCO* forment un cadre d'indicateurs thématiques visant à mesurer et évaluer la contribution de la culture à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle locale et constituent un outil supplémentaire pour renforcer la collecte de données sur l'égalité des genres dans le secteur culturel. Il s'agit d'une nouvelle génération des Indicateurs UNESCO de la culture pour le développement qui en 2014 ont ouvert la voie aux processus de collecte de données sur l'égalité/l'inégalité des genres dans le secteur de la culture des pays en développement.

Les Indicateurs Culture|2030 lancés en 2019 combinent une variété de données, comprenant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, et reposent autant que possible sur des sources de données existantes, notamment les rapports périodiques sur la mise en œuvre des Conventions culturelles de l'UNESCO.

En tant que priorité globale, l'égalité des genres est traitée de manière transversale par le cadre plutôt qu'au travers d'un indicateur spécifique. Cette approche transversale permet d'apprécier l'égalité des genres sur plusieurs points de données, de l'accès aux opportunités à la participation des femmes à la vie sociale, économique, politique et culturelle. Voici la dimension potentielle liée au genre pour chaque indicateur :

| DIMENSION | REF. | INDICATEUR | DIMENSION POTENTIELLE LIÉE AU GENRE |
|-----------------------------|------|--|--|
| Environnement & Résilience | 1 | Dépenses pour le patrimoine | |
| | 2 | Gestion durable du patrimoine | Prise en compte du genre dans les politiques publiques |
| | 3 | Adaptation au changement climatique et résilience | Prise en compte du genre dans les politiques publiques |
| | 4 | Équipements culturels | Genre des propriétaires d'entreprises. Proportion d'hommes et de femmes dans les conseils et chez les directeurs |
| | 5 | Espace public pour la culture | Sexe des utilisateurs et exploitants (p. ex, stands de marché) |
| Prosperité & Ressources | 6 | Culture dans le PIB | |
| | 7 | Emploi culturel | Désagrégation par sexe, âge et autres caractéristiques |
| | 8 | Entreprises culturelles | Genre des propriétaires d'entreprises. Proportion d'hommes et de femmes dans les conseils et chez les directeurs |
| | 9 | Dépenses des ménages | |
| | 10 | Échanges commerciaux des biens et services culturels | |
| | 11 | Financement public de la culture | Comptabilité liée au genre |
| | 12 | Gouvernance de la culture | Prise en compte du genre dans les politiques publiques |
| Connaissances & Compétences | 13 | Éducation pour le développement durable | Prise en compte du genre dans les politiques publiques |
| | 14 | Connaissances culturelles | Prise en compte du genre dans les politiques publiques |
| | 15 | Éducation multilingue | |
| | 16 | Éducation culturelle et artistique | Indice de parité entre les genres |
| | 17 | Formation culturelle | Indice de parité entre les genres |
| Inclusion & Participation | 18 | La culture pour la cohésion sociale | Désagrégé par sexe, âge et autres caractéristiques |
| | 19 | Liberté artistique | Prise en compte du genre dans les politiques publiques |
| | 20 | Accès à la culture | Désagrégé par sexe, âge et autres caractéristiques |
| | 21 | Participation culturelle | Désagrégé par sexe, âge et autres caractéristiques |
| | 22 | Processus participatifs | Désagrégé par sexe, âge et autres caractéristiques |

* « Indicateurs Culture 2030 » de l'UNESCO, <https://whc.unesco.org/fr/culture2030indicators/>.



Chapitre 3

Vers une amélioration de la participation et de la représentation

Les chapitres 3 et 4 examinent les leçons tirées de programmes émergents et de plus en plus nombreux sur l'égalité des genres afin de comprendre la manière dont l'élaboration de politiques peut être réalisée différemment et améliorée. L'objectif est de résumer l'état actuel des connaissances dans ce domaine et de fournir des exemples concrets de bonnes pratiques qui pourraient inspirer les États qui évaluent et/ou cherchent à améliorer leur propre action politique.



Bien que nous ne puissions pas encore observer de politiques transformatrices en matière de genre à l'échelle mondiale, il existe des innovations dans plusieurs secteurs et pays

À première vue, l'analyse des rapports périodiques quadriennaux soumis par les Parties à la Convention depuis 2017, ainsi que d'autres sources, révèle que les mesures pour promouvoir l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs sont plus visibles et plus nombreuses. Bien que nous ne puissions pas encore observer de politiques transformatrices en matière de genre à l'échelle mondiale, il existe des innovations dans plusieurs secteurs et pays. Les principaux objectifs de ces mesures peuvent être résumés sous les rubriques suivantes : promouvoir l'équité dans les structures de gouvernance, améliorer la visibilité des femmes et des personnes s'identifiant à d'autres genres dans les professions de la création, développer des programmes de formation/mentorat, faciliter l'accès à des canaux de financement, faire face à la fracture numérique liée au genre et créer des espaces pour un dialogue multipartite. Dans les sous-sections suivantes, des exemples de mesures récentes dans chacun de ces domaines seront examinés plus en détail.

ABORDER LA QUESTION DES STRUCTURES DE GOUVERNANCE

Recommandation No. 11 (2018 Global Report)

Si des obstacles spécifiques entravent la participation et la progression des femmes dans les professions culturelles de leur choix, des mesures doivent être prises pour les éliminer.

Une importante barrière à l'égalité totale et sans équivoque entre les genres est le nombre de mythes qui circulent dans les industries et secteurs culturels et créatifs et qui sont utilisés pour expliquer le faible progrès en matière d'égalité des genres, même au sein des industries où les données sont abondantes et où des progrès semblent avoir été réalisés. L'un de ces mythes, par exemple, est celui de la méritocratie, c'est-à-dire l'idée que seuls des concepts subjectifs tels que « le talent » ou le « travail acharné » déterminent si une personne peut travailler dans le secteur créatif ou non. Il est souvent employé pour justifier (de manière inexacte) le faible nombre de femmes à des postes de direction dans les industries culturelles.

Les rapports périodiques quadriennaux récemment soumis contiennent davantage de données sur les inégalités dans les structures de gouvernance et de gestion dans l'art et la culture. En outre, il importe de noter que ces inégalités sont présentées comme des motivations au changement grâce à des plans d'action pour l'égalité des genres. Une initiative novatrice indonésienne portant sur le secteur du cinéma est présentée dans l'Encadré 8.

Un autre exemple est celui du programme d'investissement pour les femmes artistes du Conseil australien des arts qui reconnaît que les femmes continuent de subir des inégalités pour l'accès aux postes à responsabilité malgré le fait qu'elles soient plus nombreuses que les hommes à présenter une demande pour les programmes du Conseil sur le leadership. En 2018, plus de la moitié (63 %) des 6,3 millions d'AUD (4,6 millions de dollars des États-Unis) de subventions ont été

accordés à des femmes artistes. La même année, 73 % des subventions destinées aux artistes du secteur de la musique ont été accordées à des femmes. Reconnaisant le potentiel de l'investissement dans les leaders du secteur de l'art pour contribuer au fil du temps à des changements en matière d'inégalités dans la gouvernance, le Conseil continue de financer le travail des femmes artistes en Australie et de soutenir les femmes travaillant dans d'autres domaines, tels que la gestion culturelle.⁴³ En Bulgarie, 40 % des membres du conseil d'administration des organisations de diffusion numérique sont des femmes et le Plan d'action national pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes adopté au cours des quatre dernières années comportait des mesures prioritaires, notamment « la réduction des écarts de rémunération et de revenu liés au genre » et « la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions ». Selon les informations fournies par l'Institut national de statistique en Bulgarie, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les activités 'culturelles, sportives et de loisir' diminue (de 8,4 % en 2016 à 4,6 % en 2018). Il s'agit d'une évolution positive et le Plan d'action national aidera, dans l'idéal, à combler entièrement cet écart.⁴⁴

Bien que la plupart des politiques et mesures présentées pour lutter contre les inégalités entre les genres dans la gouvernance et la gestion aient une portée générale et ne soient pas encore spécifiques au secteur culturel, des exemples de l'impact potentiel d'une mise en œuvre et d'une adaptation de mesures générales au secteur culturel font leur apparition. Par exemple, au Burkina Faso, la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre (PNG), dont l'objectif était de « promouvoir un développement participatif et équitable des hommes et des femmes, en leur assurant un accès et un contrôle égal et

43. Conseil australien des arts, « Female Artists lead the way in latest Australia council Grants » (Les artistes femmes montrent la voie à suivre concernant les toutes dernières subventions accordées par le Conseil australien), 11 septembre 2018, www.australiacouncil.gov.au/news/media-centre/media-releases/female-artists-lead-the-way-in-latest-australia-council-grants/

44. « Rapport périodique quadriennal de la Bulgarie relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3831>

Encadré 8 • Un plan d'action pour parvenir à l'égalité des genres au cinéma en Indonésie

En Indonésie, KAFEIN (Pengkaji Film Indonesia) a été chargée par l'UNESCO de développer des données ventilées par genre sur l'industrie cinématographique en Indonésie dans différents rôles, de producteur à scénariste en passant par les directeurs du son et musical. De manière similaire à d'autres initiatives de collecte de données, les chiffres montrent que si bien les femmes sont davantage présentes dans les rôles clés dans l'Indonésie post-Suharto, l'industrie reste largement dominée par les hommes. Paradoxalement, les données sur l'enseignement du cinéma montrent que les femmes sont plus nombreuses à faire des études de cinéma que les hommes et qu'elles bénéficient de plus de bourses dans ce domaine, ce qui indique que la ségrégation verticale commence au début de la carrière.

En se basant sur ces données, KAFEIN a mis au point un plan d'action pour parvenir à l'égalité des genres dans l'industrie cinématographique en Indonésie. Le plan comporte trois objectifs et onze mesures concrètes à mettre en œuvre, et fournit des liens holistiques entre les données, le financement, l'éducation et les conditions de travail. Les objectifs sont les suivants :

- Améliorer les conditions de travail dans l'industrie cinématographique en Indonésie pour qu'elles soient sûres et inclusives pour tous les genres, notamment ceux de groupes marginalisés.
- Favoriser la participation de genres marginalisés et autres groupes à la production, aux activités et à l'élaboration de politiques dans le secteur du cinéma en Indonésie en mettant en place des mesures incitatives et en créant de nouveaux espaces pour qu'ils puissent apprendre, produire et occuper des positions stratégiques dans la prise de décisions afin de combler les disparités.
- Introduire une perspective de genre dans la réalisation des films (notamment en utilisant une optique de genre pour orienter les décisions de financement) et reconnaître qu'une représentation « équilibrée » ne garantit pas que le contenu du film soit sensible au genre et/ou affiche une diversité de genre. Ce troisième objectif vise à transformer l'enseignement du cinéma et à fournir des formations pour sensibiliser les praticiens et les parties prenantes du cinéma à la question du genre.



© Chang Liu on Unsplash

équitable aux ressources et aux sphères de décision, dans le respect de leurs droits fondamentaux », devrait également avoir un impact significatif sur la représentation des femmes dans les industries et secteurs créatifs. Dans la mesure où le genre s'étend à plusieurs domaines, tous les ministères et toutes les institutions devraient s'efforcer d'atteindre cet objectif. Dans le secteur de la culture, le genre a été intégré dans la politique culturelle et le degré de promotion de l'égalité des genres a été mesuré à l'aide de trois indicateurs : le pourcentage de femmes dans l'administration publique, le pourcentage de femmes dans les organes directeurs des organisations professionnelles et le pourcentage de femmes à des postes décisionnels dans l'administration publique. En outre, une « Unité Genre » a été créée au sein de tous les ministères, y compris au sein du Ministère de la Culture des Arts et du Tourisme (MCAT). Ces mesures ciblées concernant la gouvernance culturelle étaient décisives pour obtenir les résultats suivants : l'adoption d'un plan d'action pour l'Unité Genre du MCAT ; une augmentation

du nombre de femmes travaillant dans l'administration culturelle de 21 % en 2016 à 23 % en 2017, dont 25,5 % occupaient des fonctions de direction ; la formation de 60 hauts fonctionnaires, de 2017 à 2018, sur l'intégration du genre dans les politiques et stratégies à l'aide d'une planification et d'une budgétisation qui tiennent compte du genre ; le financement de 11 projets dirigés par des femmes par le Fonds de Développement Culturel et Touristique (FDCT) entre 2017 et 2018 pour un total de 408 683 dollars des États-Unis.

Il convient également de noter qu'il existe de nombreuses initiatives de la société civile luttant contre les inégalités entre les genres en matière de gouvernance et de gestion, des domaines clairement considérés comme prioritaires par les associations des professionnels de la culture. À cet égard, il importe de mentionner les nouvelles formations proposées par les organisations et les associations soutenant le travail des femmes artistes, qui ouvrent de nouvelles opportunités pour le leadership des femmes.

En Gambie, l'Association des femmes journalistes de Gambie et l'Association des femmes musiciennes, cette dernière étant affiliée au Syndicat des musiciens de Gambie, ont été créées récemment à cette fin⁴⁵. Au Sénégal, l'Association Genji Hip Hop regroupe des femmes artistes et activistes de diverses nationalités travaillant dans le domaine du hip-hop et de la culture urbaine. Elle rassemble actuellement 81 femmes rappeuses, chanteuses, journalistes, photographes, écrivaines, danseuses, DJ, managers et coordinatrices de projets, toutes évoluant dans le monde du hip-hop, et met à disposition des espaces pour qu'elles puissent se réunir, mettre en commun leurs ressources, nouer des liens de solidarité et stimuler la création.⁴⁶

45. « Rapport périodique quadriennal de Gambie relatif à la Convention de 2005 », 2019, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3820>

46. « Rapport périodique quadriennal du Sénégal relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3910>

ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES ET DES PERSONNES S'IDENTIFIANT À D'AUTRES GENRES DANS LES PROFESSIONS CRÉATIVES

Il est essentiel de mettre en avant des projets innovants qui accroissent la visibilité des femmes artistes et des créateurs s'identifiant à d'autres genres pour ouvrir le dialogue, renforcer les capacités et dépasser les mythes et stéréotypes contre-productifs (voir Encadré 9 et Gros plan).

Par exemple, KeyChange est une campagne internationale qui investit dans les talents et encourage des organisations musicales de toutes sortes (festivals, orchestres, conservatoires, sociétés de diffusion, salles de concert, labels) à s'engager pour atteindre la parité entre les genres d'ici 2022. Cette campagne a commencé en 2017 sous la forme d'un programme européen de développement des talents pour les artistes émergents dirigé par la Performing Rights Society Foundation (Fondation des sociétés des droits d'exécution) au Royaume-Uni. Depuis, plus de 300 organisations se sont désormais engagées en faveur de l'égalité des genres.⁴⁷ En Amérique latine, le réseau multidisciplinaire « Conectadas Latinoamérica » réunit des femmes travaillant dans la culture originaires de 13 pays de la région pour promouvoir collectivement des initiatives et actions culturelles pour la reconnaissance du travail artistique et culturel des femmes. Actuellement, le réseau développe la première cartographie des femmes travaillant dans la culture en Amérique latine.

D'autres initiatives innovantes portées par des organisations de la société civile au niveau national comprennent le café littéraire Soma Book Café en Tanzanie, qui a lancé une initiative de développement des capacités pour mettre à jour, préserver et diffuser les histoires des femmes avec 25 organisations luttant pour les droits des femmes, et l'Association des femmes des médias de l'Ouganda, qui a mis en place une mesure visant à intégrer le point de vue des femmes dans la programmation

47. KeyChange, www.keychange.eu

Encadré 9 • Promouvoir la diversité grâce au Prix Sor Juana Inés de la Cruz 2020

La 34^e édition de la Foire internationale du livre de Guadalajara (FIL) au Mexique, l'une des foires plus importantes de la littérature en langue espagnole du monde, a eu lieu en 2020. La foire a été fondée en 1987 par l'Université de Guadalajara et a créé, au fil du temps, de multiples espaces et propositions. En 1993, suite à une suggestion de l'écrivaine nicaraguayenne Milagros Palma, un prix destiné à la littérature écrite par des femmes a vu le jour, le Prix Sor Juana Inés de la Cruz. Ce nom est un hommage à l'une des plus grandes poètes et écrivaines mexicaines qui s'est réfugiée, au XVII^e siècle, dans un couvent pour pouvoir écrire. Ce prix est également une manière de mettre en avant les efforts déployés, au fil des siècles, pour faire la lumière sur le cloisonnement auquel beaucoup de femmes ont été soumises, un phénomène très courant auquel le monde de la littérature ne déroge pas. En 2020, le Prix Sor Juana Inés de la Cruz a été attribué à l'écrivaine argentine transgenre Camila Sosa Villada. Son roman *Las Malas* a été choisi à l'unanimité par le jury international, qui a souligné le talent littéraire et l'originalité de l'auteure. Ce prix ouvre la voie aux femmes transgenres dans un monde marqué par la transphobie.

Source : Ana Mines Cuenya, Sociologue et Docteur en sciences sociales par l'université de Buenos Aires.

et la promotion de représentations non stéréotypées des femmes dans les médias.⁴⁸ En Équateur, une approche transversale se dégage du travail effectué par Crisalys et Nuca Tranun, qui promeut la visibilité des femmes transgenres dans l'art et la culture. Leur travail a consisté entre autres à organiser des événements, tels que 31 Trans (Journée nationale de la visibilité transgenre) et le programme radio « Especiales a lo Trans » (Programme spécial transgenre) diffusé par la Radio Casa de la Cultura Ecuatoriana. Au Sénégal, l'Orchestre Jigeen Niun est le premier à être composé exclusivement de femmes instrumentistes et développe son propre répertoire. Il a pour objectif d'offrir des opportunités aux instrumentistes femmes en leur assurant une place sur la scène musicale sénégalaise.⁴⁹ En Irak, le Ministère de la culture, du tourisme et des antiquités organise chaque année le Naziq Al-Malaika Award qui récompense la créativité littéraire des femmes afin de promouvoir leur participation dans les domaines littéraires et artistiques, et de diffuser et exposer leur travail créatif, notamment grâce à une large couverture médiatique. Cette récompense permet également de promouvoir les échanges entre les auteures, originaires de différents pays arabes, dans

48. « Rapport périodique quadriennal 2020 de l'Ouganda relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3825>

49. « Rapport périodique quadriennal 2020 du Sénégal relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3910>

les domaines de la poésie, de la fiction et de la critique littéraire.⁵⁰

Enfin, une autre manière particulièrement utile de réfléchir à des possibilités pour améliorer la visibilité des femmes est la critique culturelle. Un certain nombre d'initiatives qui bousculent les processus d'évaluation et de classification standard ont fait leur apparition. Par exemple, un groupe de journalistes, d'universitaires et d'activistes féministes de six pays d'Asie a lancé l'application Mango Meter, qui note les films sur la base d'un certain nombre de critères, notamment la représentation, la distribution et l'intersectionnalité (une mangue = très sexiste, cinq mangues = très féministe) et qui est conçue spécifiquement pour lutter contre la représentation continue des femmes dans les contenus culturels comme étant sexualisées, objectivées et soumises à la violence.⁵¹ Le F-Rating, imaginé pour le Bath Film Festival au Royaume-Uni et désormais utilisé par 80 festivals et cinémas dans le monde entier, est un mécanisme similaire qui propose un système de notation simple des films prenant en compte le fait qu'une femme ait écrit ou réalisé le long métrage.⁵²

50. « Rapport périodique quadriennal de l'Irak relatif à la Convention de 2005 », 2018, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/2018/iraq>

51. Dylan Amirio, « Mango Meter offers feminist perspective in film ratings » (Mango Meter permet d'inclure une vision féministe dans la classification des films), The Jakarta Post, 16 février 2019, www.thejakartapost.com/life/2019/02/15/mango-meter-offers-feminist-perspective-in-film-ratings.html

52. Bath Film Festival, « F-Rated » (Classé F), <https://filmbath.org.uk/frated/the-frating>

Gros plan

ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES ARTISTES EN AFRIQUE DE L'OUEST

Le Bureau de l'UNESCO à Dakar a mené une série d'actions inédites et concrètes pour accroître la visibilité des femmes artistes en Afrique de l'Ouest. Par le biais d'événements culturels majeurs, d'aides à la mobilité des femmes artistes, de campagnes numériques ou d'activités de renforcement des capacités, le rôle des femmes dans le secteur créatif a été promu et les barrières structurelles auxquelles elles font face ont été mises en lumière. Ainsi, au niveau régional, une place centrale a été donnée aux voix des femmes dans le cadre d'un vaste plaidoyer et le problème de l'égalité et de la diversité des genres a été inscrit au programme politique pour le secteur créatif.

Tout a commencé en 2016 par la **Déclaration de Dakar sur l'égalité femmes / hommes dans le secteur de la musique**,^a qui a été signée par des artistes du Burkina Faso, du Cameroun, de la République centrafricaine, de Côte d'Ivoire, de Guinée-Conakry et du Niger. En partenariat avec des syndicats et des associations professionnelles, la Déclaration demande que des actions soient menées dans trois domaines principaux : i) accès et conditions d'exercice des métiers de la musique, ii) prévention et protection contre les violences au travail, iii) encouragement à l'adhésion et l'implication active des femmes au sein des organisations de musicien-ne-s, y compris de leur direction.

En mars 2019, à l'occasion de la 26^e édition du **Festival FESPACO**^b à Ouagadougou, au Burkina Faso, des mesures ont été prises pour mettre en avant la participation des femmes réalisatrices dans le secteur cinématographique grâce à la campagne « 50 ans du FESPACO, où sont les femmes ? », à la campagne de plaidoyer #WeAreYennenga et à des tables rondes de haut niveau. Par la suite, la création de réseaux entre les femmes réalisatrices s'est développée et la nécessité de structurer le mouvement des femmes au sein de la profession est devenue une priorité. Les débats ont mis en évidence que l'accès à des financements et au marché du travail formel, la participation à des formations professionnelles et l'accès à des fonctions décisionnelles représentaient des obstacles pour les femmes.

Un soutien a été également apporté pour que des femmes photographes de tout le continent participent à la **Biennale de Bamako de la photographie 2020**, permettant ainsi à ces artistes d'exposer leur travail et d'obtenir une reconnaissance en tant que professionnelles.

Enfin, la campagne digitale « **La voix des Résilientes** », lancée en 2020, a diffusé une série de portraits de dix artistes femmes du Sénégal et du Mali sur les réseaux sociaux et lors de discussions en ligne. L'objectif est de promouvoir et de reconnaître la contribution de ces modèles au dynamisme des secteurs culturels et créatifs, que ce soit le cinéma, la musique, le design ou les arts numériques. Avec l'arrivée de la COVID-19, l'idée de faire entendre la voix des femmes durant la crise a été renforcée grâce à la création d'espaces pour que les créatrices puissent exposer leurs visions et analyses de la situation, les difficultés qu'elles rencontrent et les solutions qu'elles envisagent. Le fait d'accroître la visibilité des artistes femmes et de présenter les carrières des femmes dans l'art représente une étape fondamentale pour inspirer les futures générations d'artistes de la région.



© Kobe Subramaniam on Unsplash

a. UNESCO, « Déclaration de Dakar sur l'égalité femmes / hommes dans le secteur de la musique », 11 - 13 January 2016, www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Dakar/pdf/DeclarationDakarEgaliteHommesFemmesMusique.pdf.

b. FESPACO, « Festival Panafricain du Cinéma et de la télévision de Ouagadougou », <https://fespaco.bf/>

METTRE EN PLACE DES PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE FORMATION, ET OUVRIR DES ESPACES DE CRÉATION DE RÉSEAUX

Les programmes de mentorat et de formation soutenant les créatrices et les artistes femmes facilitent l'éducation et l'évolution professionnelle, et ouvrent des espaces essentiels de dialogue, de création de réseaux et de visibilité (voir également le Gros plan ci-dessus). Le renforcement des capacités est un domaine clé pour promouvoir et maintenir le changement afin de parvenir à l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs. Une part importante des mesures innovantes proviennent d'organisations de la société civile (voir ci-après), mettant en évidence la nécessité d'un investissement public plus systématique pour que les effets voulus sur l'égalité des genres soient maintenus à long terme.

Au Pérou, le festival *Hecho por Mujeres* (Fait par des femmes) (2018 et 2019) a concentré ses efforts sur la réduction des inégalités entre les genres dans le cinéma péruvien. Le festival se concentre sur la communauté, l'interdisciplinarité et le développement professionnel. À l'aide de laboratoires créatifs et d'ateliers spécialisés, il soutient les jeunes femmes dans leur développement de carrière dans le cinéma et l'art audiovisuel. Les résultats en découlant comprennent la présentation de plus de 150 productions péruviennes réalisées par des femmes, la création de réseaux avec différents collectifs et organisations au niveau national mais surtout une approche décentralisée avec plus de 40 sites dans dix régions du pays.⁵³

Au Mali, l'association culturelle Côté-Court a mis en œuvre le programme « Arts Femmes » qui promeut et développe une approche socioculturelle du théâtre en proposant un ensemble d'activités axées sur la créativité artistique et la reconnaissance de son rôle en tant qu'outil d'intégration socioprofessionnelle pour les jeunes femmes.

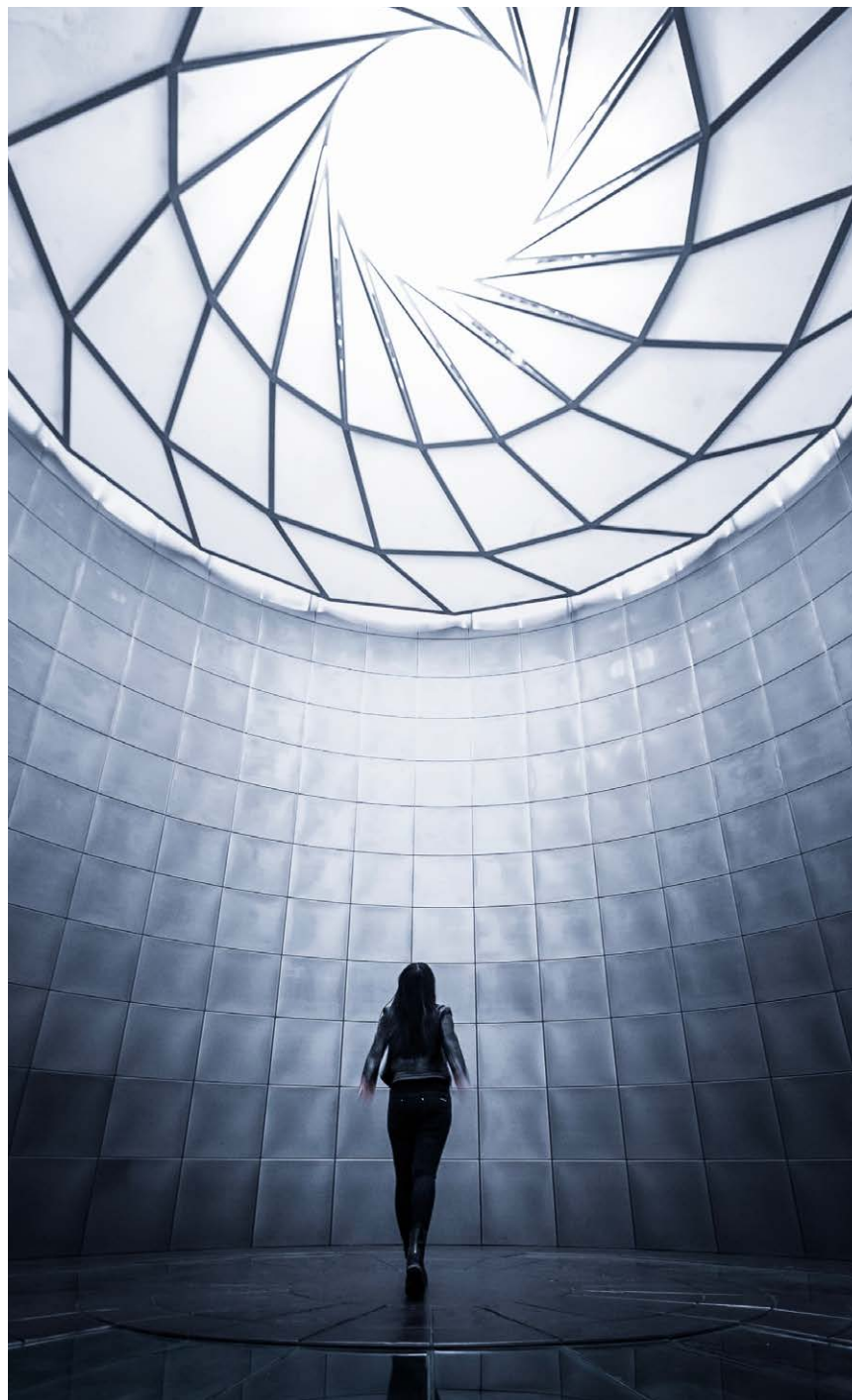
53. « Rapport périodique quadriennal 2020 du Pérou relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>



Une présence plus importante de femmes dans les industries créatives numériques est cruciale. Les femmes sont impliquées dans chaque communauté, ce qui veut dire que l'on devrait avoir leur point de vue lorsque l'on couvre ces sujets.

Maryam Sa'ady-Awwad

Bénéficiaire de l'initiative *You are Next*, Palestine





Un consensus se dégage selon lequel l'augmentation des financements pour les créatrices crée un « effet boule de neige » à mesure que la dynamique prend de l'ampleur

Grâce à cette initiative, l'association a formé plus de 100 jeunes femmes entre 2016 et 2019 en régie lumière, scénographie, mise en scène, dramaturgie et administration culturelle.

En outre, en Afrique, l'organisation artistique Music in Africa⁵⁴ a lancé le programme Gender@Work (le genre au travail) en 2019 visant à améliorer les compétences et à accroître la participation de femmes professionnelles dans le secteur musical africain. Le programme se poursuit jusqu'en 2021 et propose une formation dans trois domaines essentiels de l'industrie : la direction de scène, la production et l'enregistrement de musique électronique, la gestion commerciale et les connaissances techniques dans le secteur de la musique. Le programme propose une solide formation pratique lors de laquelle les participants peuvent gérer divers aspects du programme de performance ACCES. Bien que la formation dédiée à la direction de scène soit ouverte à tous les genres, la sélection finale des participants comportera 80 % de femmes et 20 % d'hommes.

Dans le secteur des médias, le projet de suivi des médias publics en Tanzanie, dirigé par l'Association internationale des femmes de la radio et la télévision IAWRT Tanzanie, a permis de créer un espace dédié au dialogue durable sur l'égalité des genres dans la radiodiffusion publique et de lancer une enquête examinant les effectifs et les politiques concernant la représentation du genre. Les données de l'enquête ont révélé que les femmes étaient nettement sous-représentées aux postes supérieurs éditoriaux et de direction, et que les hommes étaient favorisés pour les affectations, les opportunités de formation et les promotions. Une seule organisation,

la Tanzania Broadcasting Corporation, a indiqué avoir mis en place une politique de promotion de l'égalité des genres. En conséquence, l'IAWRT a organisé une série d'ateliers et a créé un groupe de travail composé de champions de l'intégration du genre pour suivre les progrès réalisés et faire un rapport pour assurer une évaluation ultérieure. Ces champions, onze au total, sont des femmes et des hommes, dont certains sont membres de l'IAWRT.⁵⁵

FACILITER L'ACCÈS À DES CANAUX DE FINANCEMENT

Recommandation No. 8 (2018 Global Report)

Si l'attribution des ressources est plus favorable aux hommes, des mesures correctives qui favorisent un accès équitable aux ressources doivent être mises en place.

L'accès à des canaux de financement est un domaine d'intervention clé en partant du principe que l'augmentation des financements pour les créatrices entraînerait un changement durable, ce qui permettrait de rééquilibrer les chiffres et, à long terme, de réduire les inégalités structurelles. Des mesures de premier plan sont surtout visibles dans les industries audiovisuelles, dans lesquelles la parité à 50/50 en matière de financements accordés aux femmes et aux hommes a été promue dans de nombreux pays, notamment en Australie, en Espagne, en France, en Nouvelle-Zélande et en Suède. Certaines industries ont rapidement atteint la parité à l'aide de quotas directs. D'autres se sont concentrées sur diverses manières innovantes de favoriser l'accès aux financements. Par exemple, le Ministère de l'Éducation et de la Culture finlandais a augmenté le soutien financier pour les industries du cinéma et du théâtre, en incluant des aides directes apportées aux créatrices et des subventions pour l'éducation lorsqu'il existe des écarts

en matière de connaissances (formation sur des mesures concrètes pour éviter le harcèlement, législation sur l'égalité des genres, etc.). En conséquence, le pourcentage des réalisatrices demandant et recevant un soutien à la production de la *Finnish Film Foundation* progresse. En 2018, 43 % des producteurs, 42 % des réalisateurs et 49 % des scénaristes qui ont bénéficié d'une aide étaient des femmes. En 2019, 66 productions, dont la Finlande était le producteur principal, ont bénéficié d'une aide. Parmi ces projets, 51 % étaient réalisés par une femme, 46 % étaient scénarisés par une femme et 31 % étaient produits par une femme.⁵⁶ L'Office national du film du Canada s'est engagé à atteindre et maintenir la parité concernant le nombre de films réalisés par des femmes et les budgets alloués. Un consensus se dégage clairement, selon lequel l'augmentation des financements pour les créatrices crée un « effet boule de neige » à mesure que la dynamique prend de l'ampleur.⁵⁷

Les initiatives qui combinent l'accès aux financements, à la formation et à la visibilité des créatrices sont des mesures innovantes qui se servent des ressources disponibles, développent des réseaux locaux, régionaux et transnationaux, et ouvrent le dialogue sur l'égalité des genres. À cet égard, le *réseau SouthMed WiA* a été conçu pour « renforcer les capacités des femmes professionnelles et des opérateurs du secteur audiovisuel » dans sept pays sud-méditerranéens : l'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Palestine et la Tunisie. Un certain nombre de ressources ont été produites, dont un documentaire sur les femmes réalisatrices dans la région, un guide (en anglais et en arabe) destiné aux jeunes professionnelles et portant sur différents sujets (du financement aux opportunités de création de réseaux), et des lignes directrices pour inclure l'égalité des genres dans le programme des formations audiovisuelles.⁵⁸

56. « Rapport périodique quadriennal 2020 de la Finlande relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4632>

57. « Rapport périodique quadriennal 2020 du Canada relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6363>

58. SouthMed WiA, « Gender-related Opportunities in the Audiovisual Sector » (Les opportunités liées au genre dans le secteur audiovisuel), 2018, www.smedwia.eu/fr/activities-2/publication/

55. « Rapport périodique quadriennal 2020 de la Tanzanie relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3832>

54. Music in Africa, www.musicinfrance.net/

FAIRE FACE À LA FRACTURE NUMÉRIQUE LIÉE AU GENRE

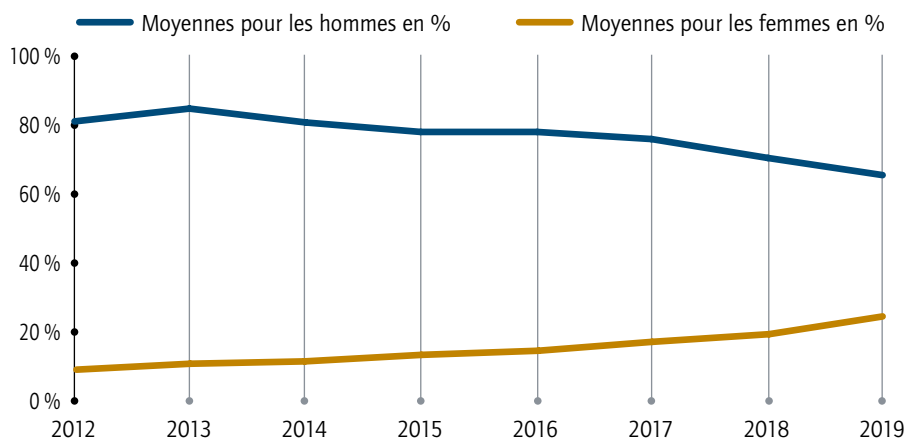
L'essor des technologies numériques, relativement bon marché, accessibles et faciles à utiliser, ouvre de nouvelles possibilités pour les créatrices qui peuvent contourner les voies traditionnelles pour accéder aux industries culturelles et créatives. Toutefois, la fracture numérique continue d'être un problème très préoccupant, car les femmes sont plus susceptibles que les hommes de rencontrer des difficultés pour accéder à des technologies basiques, telles qu'une connexion Internet, des smartphones et d'autres outils favorisant et facilitant la pratique créative. D'après le Partenariat mondial EQUALS, dans le monde, 200 millions de femmes de moins que d'hommes possèdent un téléphone portable, 250 millions de femmes de moins que d'hommes utilisent l'internet, et seulement 6 % des femmes développent des applications. En outre, selon l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), les startup dirigées par des femmes accusent un retard de 23 % au niveau des financements et ont 30 % de chance en moins de réussir par rapport aux entreprises de médias numériques dirigées par des hommes.⁵⁹ Tandis que la fracture numérique touche plus durement les femmes, l'actuel essor de l'environnement numérique dans les secteurs culturels et créatifs signifie que les femmes risquent d'être, plus que jamais, évincées. Par exemple, malgré un léger progrès observé depuis 2012, les femmes représentent encore aujourd'hui seulement 21 % des artistes dans les festivals de musique électronique en Europe et en Amérique du Nord (Figure 5).

Le modèle *Digital Fluency* (maîtrise des outils numériques) créé par Accenture révèle les écarts qui existent entre les hommes et les femmes dans la maîtrise du numérique, et illustre comment cette maîtrise permet de susciter des changements positifs dans l'éducation, l'employabilité et le développement professionnel des femmes.

59. OCDE, « Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate » (Réduire la fracture numérique liée au genre : inclure, améliorer, innover), 2018, www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf

Figure 5

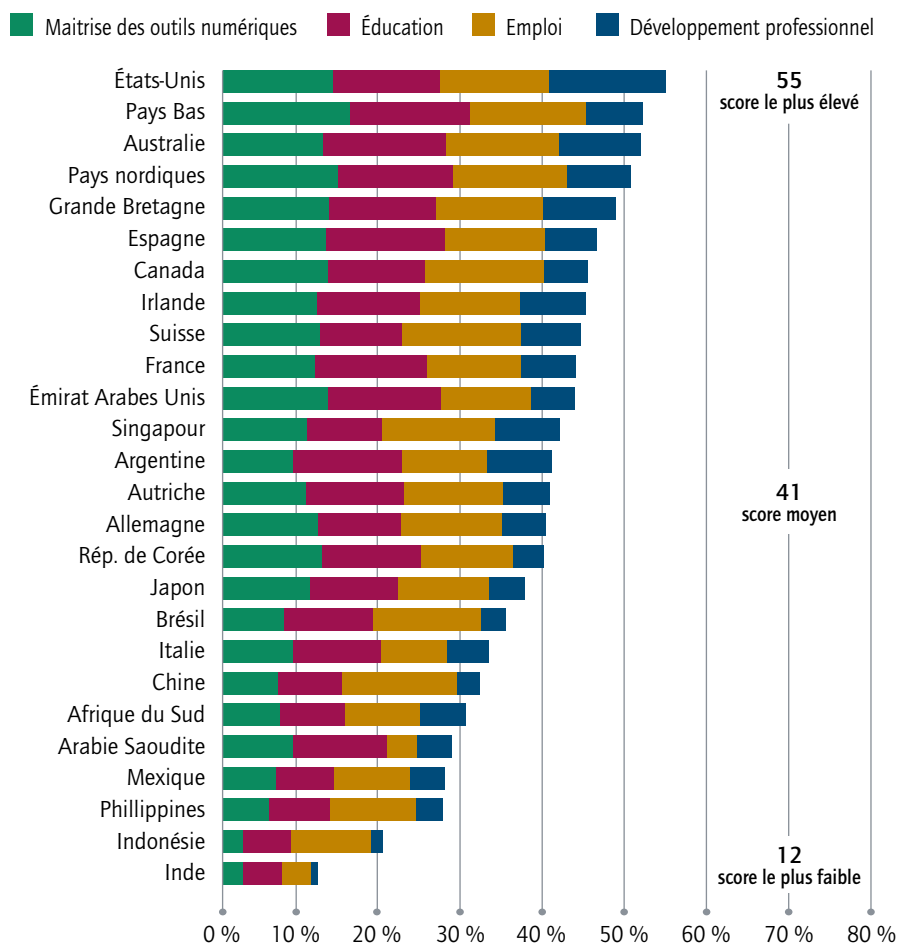
Artistes féminins et masculins dans les festivals de musique électronique (2012–2019)



Source: FACTS (2020) (n=675).

Figure 6

Résultats globaux du modèle de maîtrise numérique d'Accenture pour les femmes



Source : Getting to Equal: How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work, Accenture, 2016

Comme le montre la Figure 6, dans la majorité des pays, les faibles niveaux d'accès sont susceptibles de restreindre davantage la capacité des femmes à tirer parti des nouvelles opportunités de l'économie numérique.⁶⁰ Dans un environnement de travail se transformant rapidement, tel que celui des industries culturelles et créatives, la maîtrise numérique deviendra une compétence essentielle.

Les femmes utilisant des technologies numériques sont également plus exposées au cyberharcèlement et aux abus en ligne.⁶¹ L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) estime qu'une femme sur dix a déjà été victime d'une forme de cyberviolence dès l'âge de 15 ans.⁶² Les femmes travaillant dans les industries culturelles et des médias sont confrontées à de nombreuses difficultés, en particulier dues à une forte hausse du harcèlement et des violences en ligne. La Fondation internationale des femmes dans les médias (IWMF) a interrogé près de 600 femmes journalistes et travaillant dans les médias en 2018 et a constaté avec stupéfaction que 90 % d'entre elles déclaraient que les menaces sur Internet avaient augmenté au cours des cinq dernières années et que 82 % indiquaient que les cyberattaques avaient augmenté, y compris le piratage des comptes sur les réseaux sociaux et les données volées ou compromises⁶³ (Voir Chapitre 4).

La feuille de route ouverte pour la mise en œuvre de la Convention de 2005 dans l'environnement numérique inclut la dimension du genre dans la protection et

la promotion de la diversité des expressions culturelles. Les mesures proposées pour réduire la fracture numérique liée au genre dans les secteurs culturels et créatifs incluent :

- Collecter et analyser des données sur les femmes travaillant dans les secteurs culturels et créatifs numériques pour informer l'élaboration des politiques.
- Adopter et/ou renforcer des politiques pour autonomiser les femmes et les filles, garantir leur participation effective et un accès égal aux emplois dans les secteurs culturels et créatifs numériques.
- Adopter ou réviser la législation pour agir contre le cyberharcèlement, le trolling sur Internet et les attaques ciblées, en particulier contre les artistes femmes sur les plateformes numériques.

Recommandation No. 15 (2018 Global Report)

Les mesures destinées à exploiter le potentiel du numérique doivent s'efforcer de combler les écarts entre les hommes et les femmes dans ce domaine.

L'initiative UNESCO|Sabrina Ho *You Are Next* est l'un des premiers programmes conçus pour agir contre la fracture numérique liée au genre. 184 jeunes

femmes âgées de moins de 40 ans travaillant dans le secteur de l'art numérique ont bénéficié d'une aide dans le cadre de cette initiative : au Sénégal, le projet « DigitELLES » a renforcé les capacités de jeunes musiciennes grâce à une formation dans l'entrepreneuriat culturel, la musique assistée par ordinateur, la création graphique, la vidéo et la photographie ; au Mexique, #BeYourVoice s'est servi du développement d'outils d'apprentissage en ligne de réalité virtuelle pour autonomiser de jeunes Mexicaines et leur permettre de produire une scénographie numérique ; en Palestine, de jeunes femmes ont pu créer des vidéos et des animations, et accéder à des plateformes en ligne et des festivals internationaux ; au Tadjikistan et en Afghanistan, l'Académie des arts numériques pour les femmes entrepreneurs culturelles a proposé des cours en codage, création numérique et entrepreneuriat pour aider les jeunes femmes à devenir plus compétitives sur le marché du travail numérique. L'évaluation de l'initiative *You Are Next* a révélé que 87,5 % des participantes trouvaient que les nouvelles compétences acquises étaient utiles pour leur développement professionnel et avaient amélioré leurs perspectives d'emploi, et que 89,6 % considéraient de telles initiatives comme efficaces pour autonomiser les femmes dans l'environnement numérique et réduire la fracture numérique liée au genre.

60. « Getting To Equal How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work » (Vers l'égalité : comment le numérique aide à combler l'écart entre les genres au travail), Accenture, 2016, www.accenture.com/t00010101t000000_w_/ar-es/_acnmedia/pdf9/accenture-getting-to-equal.pdf

61. Maeve Duggan, [et. al.], "Online Harassment", Pew Research Centre, October 2014, available at https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/14/2014/10/PI_OnlineHarassment_72815.pdf

62. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Cyber violence against women and girls » (Cyberviolence à l'encontre des femmes et des filles), 23 juin 2017, <https://eige.europa.eu/publications/cyber-violence-against-women-and-girls>

63. Michelle Ferrier, « Attacks and Harassment: The impact on Female Journalists and their reporting » (Attaques et harcèlement : l'impact sur les femmes journalistes et leur signalement), Fondation internationale des femmes dans les médias et Troll busters, 2018, www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/09/Attacks-and-Harassment.pdf

Encadré 10 • *Un « Programme fédéral du genre » pour le secteur de la musique en Argentine*

En 2018, l'Institut national de la musique (INAMU), créé en 2012, a lancé le « Programme fédéral du genre » pour promouvoir le développement de politiques holistiques tenant compte du genre. Dans le cadre de ce programme, la priorité a été donnée au développement d'activités participatives basées sur la promotion du dialogue et de la coopération :*

- *De nombreuses réunions au niveau fédéral se sont tenues avec la participation de plus de 1 000 femmes du secteur de la musique et une enquête numérique a été diffusée, à laquelle plus de 4 000 personnes ont répondu, dans le but de créer un programme dédié au genre qui intègre l'hétérogénéité régionale.*
- *Un forum fédéral virtuel s'est tenu en 2020, dont l'objectif était de promouvoir et de renforcer les réseaux d'un point de vue transféministe et plurinational.*
- *Une nouvelle mesure de sensibilisation pour identifier et éradiquer la violence dans la musique live a été créée. Elle vise surtout à rendre le problème de la violence visible et à sensibiliser les multiples acteurs impliqués, tels que les propriétaires de lieux et salles de concert les techniciens, les programmeurs, les équipes de sécurité, etc.*

* Instituto Nacional de la Música, Agenda de Género - INAMU, 23 août 2019, www.youtube.com/watch?v=O3Y16nNeywo&feature=youtu.be

Encadré 11 • De nouvelles données pour de nouvelles politiques en Colombie

En 2020, la Colombie a lancé une étude visant à cartographier le statut des femmes dans deux secteurs clés : l'édition et l'audiovisuel.

En s'appuyant sur une analyse mixte de sources primaires et secondaires d'un grand nombre d'acteurs des secteurs public, privé et de la société civile réunies par le biais du Ministère de la Culture, l'étude cherche à analyser les niveaux d'inclusion des femmes dans les secteurs du cinéma et de l'édition en Colombie. L'étude examine, sur la base de l'étude de la gestion et des politiques publiques, l'approche de l'État en matière d'élaboration et de mise en œuvre d'actions visant à inclure les femmes dans les secteurs culturels.

Dans cette optique, l'étude est structurée autour de trois composantes :

- une réflexion conceptuelle sur l'analyse de l'action publique ;
- un aperçu qui inclut un examen des débats académiques sur le sujet ;
- une analyse de la participation des femmes dans les deux secteurs selon plusieurs facteurs complémentaires, y compris la manière dont les politiques abordent la question de la participation des femmes dans ces deux secteurs, ainsi que la participation des femmes à la prise de décisions et aux différentes étapes de la production.

Certaines mesures mises en place récemment dans différentes régions contribuent à l'application de la feuille de route ouverte pour la mise en œuvre de la Convention de 2005 dans l'environnement numérique, en particulier pour garantir aux femmes et aux filles une participation effective et un accès à l'emploi dans les secteurs créatifs numériques. En Ouganda, #SheCreatesAfrica est une campagne numérique sur les réseaux sociaux conçue par KQHub Africa visant à célébrer les femmes dans la culture et la création qui remettent en cause le statu quo en lançant le débat par le biais de leur pratique artistique créative et culturelle. Depuis sa création en 2019, #SheCreatesAfrica⁶⁴ a mis en lumière plus de 30 femmes en Afrique de l'Est dans les domaines tels que la mode, la musique, la danse, la photographie, les arts visuels, les arts de la scène et l'art numérique. Avec une audience numérique de plus de 100 000 personnes, la campagne a amplifié le travail, les voix et les efforts de ces femmes entrepreneurs créatives. En France, un annuaire en ligne accessible librement regroupant des informations sur les femmes photographes travaillant dans le pays a été mis au point dans le cadre de la politique du Ministère de la Culture sur l'égalité des genres. Celui-ci vise à accroître la visibilité des femmes et à soutenir leurs carrières pour parvenir à l'égalité des chances dans une profession actuellement très dominée par les hommes. Le site Web dédié servira de ressource pour les écoles d'art, salles

64. She creates Africa, <https://shecreatesafrica.org/>

d'exposition, festivals et autres structures souhaitant inclure, inviter et célébrer les femmes artistes, dont la progression est souvent rendue difficile, notamment par le manque de visibilité. Cette initiative est inspirée du site « Les Expertes » (expertes.fr), un annuaire numérique des femmes expertes françaises et francophones lancé par le groupe Egaé, qui a permis une nette augmentation des femmes expertes invitées à la télévision et à la radio. Si l'initiative est concluante, elle pourra être adaptée à d'autres domaines artistiques.⁶⁵

Malgré ces exemples encourageants, des politiques et mesures plus ambitieuses et holistiques sont toujours nécessaires pour réduire réellement la fracture numérique liée au genre et pour garantir l'existence d'une diversité des expressions culturelles dans l'environnement numérique. La ghettoïsation des femmes persiste dans des professions à connotation ou considérées comme « féminines » ou « traditionnelles », notamment dans l'industrie de la mode et l'artisanat. Une approche double est nécessaire et devrait être renforcée : améliorer le rôle et la place des femmes dans ces secteurs où elles sont largement représentées tout en s'assurant que la division entre l'artisanat et l'art n'est pas le reflet de clivages de genre. En particulier, ces mesures sont nécessaires pour encourager les filles

65. « Rapport périodique quadriennal de la France relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6850>

et les femmes à explorer des opportunités d'emploi dans les secteurs culturels autres que ceux auxquels elles sont traditionnellement associées, notamment dans l'environnement numérique (jeux vidéo, art numérique, etc.).

**ENCOURAGER LE DIALOGUE
POLITIQUE MULTIPARTITE****Recommandation No. 16
(2018 Global Report)**

Les partenariats avec la société civile doivent inclure les femmes et les personnes qui s'identifient à d'autres genres ; ainsi que des organisations représentant leurs intérêts.

Le dialogue multipartite est plus nécessaire que jamais. La communication et la collaboration entre les organismes publics dédiés à la culture et à l'égalité des genres, les activistes et les universitaires doivent être encouragées, et des dialogues multipartites et interministériels devraient être mis en place, pérennisés et renforcés. Il est essentiel que les femmes aient leur mot à dire dans le dialogue politique et la gouvernance de la culture à tous les niveaux du cycle politique.

En Espagne, la loi sur l'égalité de 2007 invite à prêter une attention particulière à son application dans le domaine de la culture et inclut, à cette fin, un article spécifique, l'article 26, sur l'égalité dans le domaine de la création et de la production artistique et intellectuelle. Cette loi promeut le dialogue et la coopération entre les organes publics grâce à, entre autres, la création d'unités se consacrant à l'égalité des genres dans chaque ministère et d'une commission interministérielle dédiée qui favorise leur coordination. Elle promeut également le dialogue entre les administrations publiques et la société civile grâce à la création du Conseil pour la participation des femmes, composé de représentants des administrations publiques, des organisations et associations de femmes et des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives au niveau national. Dans ce même esprit, le Ministère de la Culture et des Sports espagnol a créé en 2019 l'Observatoire de l'égalité des genres dans la culture conjointement avec



des représentants de l'association des femmes dans les arts visuels (MAV), l'association des femmes cinéastes et dans les médias audiovisuels (CIMA), l'association de la musique classique et contemporaine, et l'association des femmes dans la musique. Son plan de travail pour 2020/2021 inclut la réalisation de recherches et la publication de rapports sectoriels, le suivi des mesures proposées dans le *Rapport sur l'application de la loi sur l'égalité dans le domaine de la culture*⁶⁶, le développement réglementaire du « statut de l'artiste » sous l'angle du genre et l'amélioration continue des informations et des statistiques.⁶⁷

Dans le cadre du projet de l'UNESCO « Rепenser les politiques culturelles pour la promotion des libertés fondamentales et la diversité des expressions culturelles », soutenu par l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement, la question du genre fait partie intégrante du suivi des politiques culturelles. L'objectif de 30 % de femmes et de l'inclusion d'au moins un groupe ou une organisation de la société civile promouvant l'égalité des genres dans les équipes nationales chargées de la préparation des rapports périodiques relatifs à la Convention de 2005 a été dépassé dans les 16 pays partenaires,⁶⁸ la part des femmes dans les équipes nationales atteignant 42 %. Une telle approche inclusive et participative explique pourquoi 81 % des pays partenaires ont inclus au moins une mesure ou politique gouvernementale sur l'égalité des genres dans leurs rapports périodiques soumis en 2020. Ce projet illustre l'importance du dialogue et de la coopération entre les organisations du secteur culturel et les organisations luttant pour l'égalité des genres ainsi que l'importance d'établir des critères de genre dans les projets de développement et de coopération internationale dans le domaine de la culture.

66. Ministerio de Cultura y Deporte, « Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura dentro del marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte », octobre 2020, www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:067e3922-191c-4687-b880-39d683a4d8cf/informe-de-igualdad.pdf

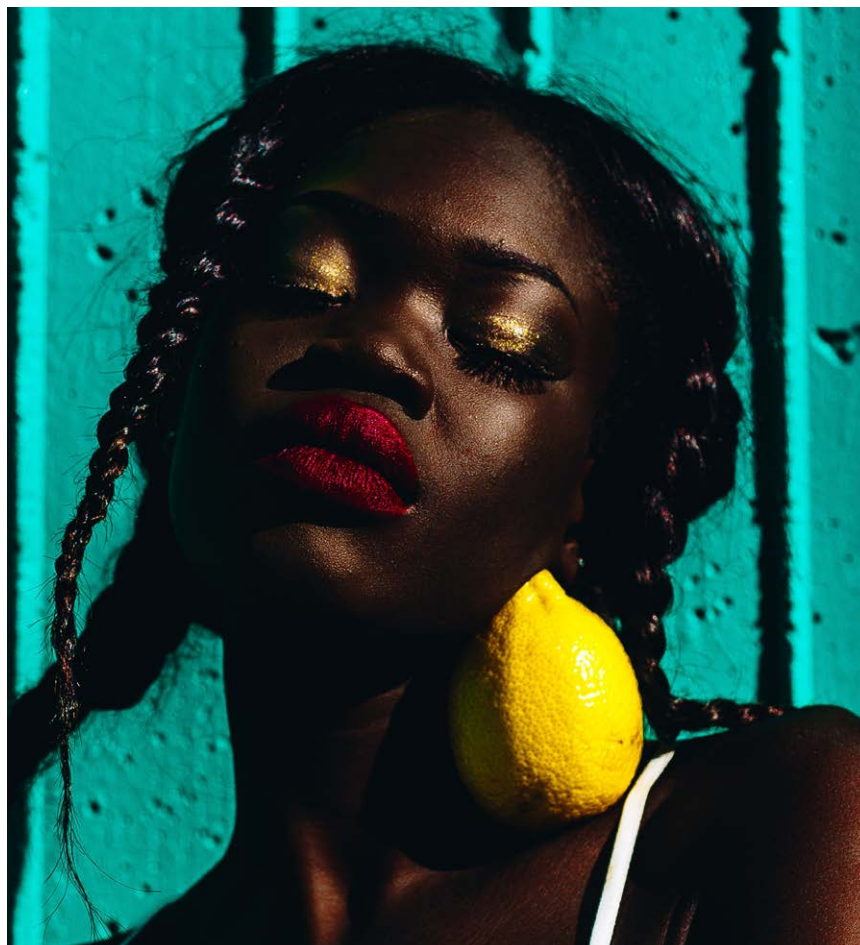
67. Ministerio de Cultura y Deporte, « Plan de Trabajo 2020/2021 del Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura », www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura/plan-trabajo.html

68. Algérie, Bangladesh, Burkina Faso, Colombie, Éthiopie, Indonésie, Jamaïque, Mali, Maurice, Mongolie, Ouganda, Palestine, Pérou, République-Unie de Tanzanie, Sénégal, Zimbabwe.

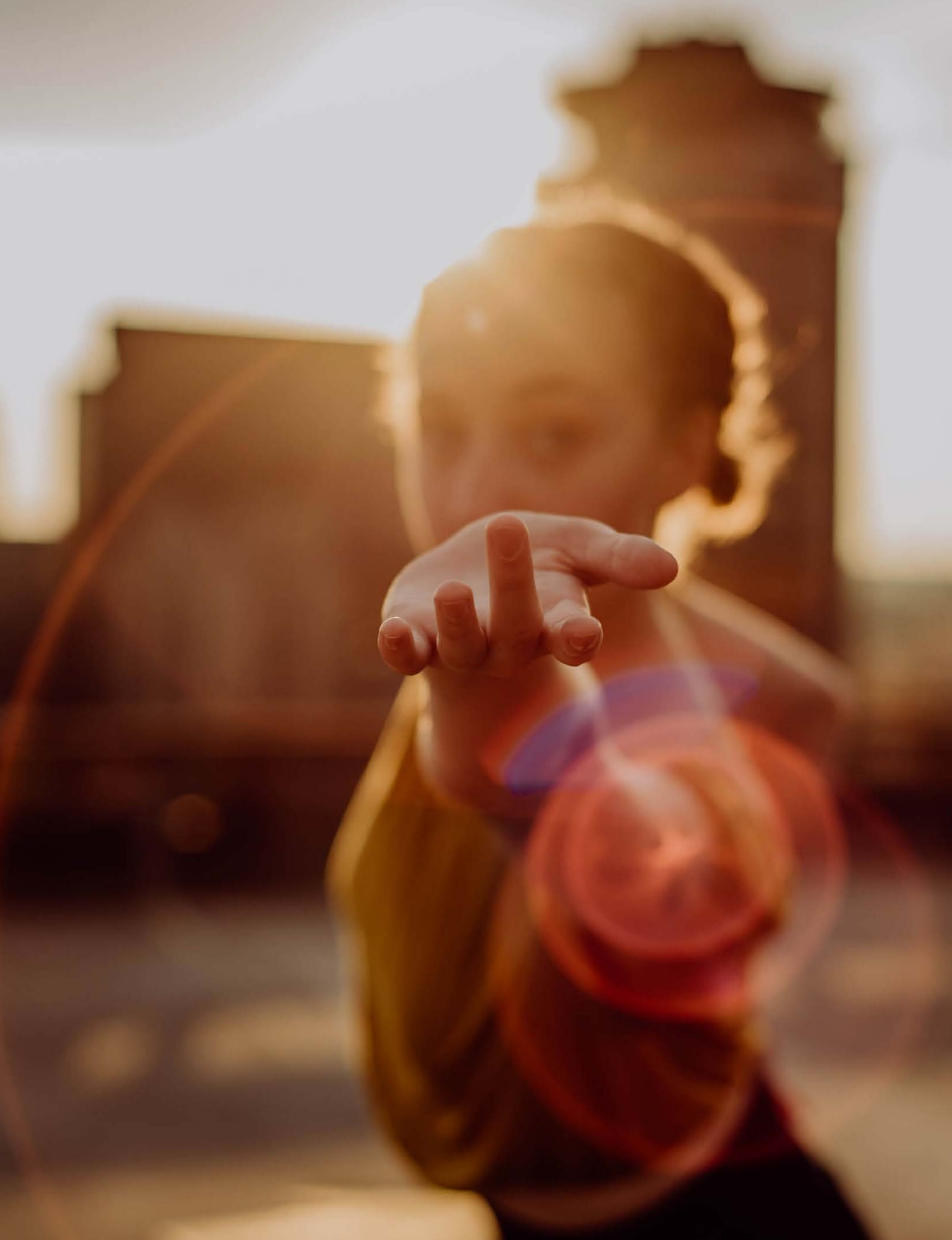
Bien que les femmes artistes en Éthiopie soient diplômées d'écoles d'art reconnues et obtiennent d'excellentes notes, les difficultés rencontrées dans la vie et les barrières sociales les amènent souvent à mettre l'art de côté. À cet égard, les associations de femmes artistes sont essentielles pour donner aux femmes la chance d'exposer leurs idées et leurs compétences et de faire carrière dans l'art. Les politiques et les mesures sont insuffisantes pour pouvoir intégrer la question du genre dans l'art. C'est la raison pour laquelle il est primordial que des associations représentant la voix des femmes artistes, comme la nôtre, puissent participer au dialogue politique. Le plaidoyer en faveur du changement des politiques doit inclure la promotion de la liberté artistique et de l'égalité des genres pour un développement durable dans les secteurs de la culture ainsi que mettre à disposition des lieux d'exposition, des opportunités commerciales, des formations, des programmes d'échange et des allocations de fonds pour soutenir les femmes artistes.

Ruth Ademasu

Artiste visuelle, graphiste et Présidente de l'association des artistes visuelles d'Éthiopie, Éthiopie



© Oladimeji Odunsi on Unsplash



Chapitre 4

Vers des espaces de création sûrs et sains

Les personnes s'identifiant en tant que femmes ou à d'autres genres sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de harcèlement, de violences, d'intimidations et globalement d'un manque de sécurité au travail, y compris dans les secteurs de la culture et des médias.⁶⁹ Dans une enquête réalisée en 2018 sept femmes sur dix, journalistes ou travaillant dans les médias, ont déclaré avoir été victimes de plus d'un type de harcèlement, de menace ou d'attaque au cours de l'année écoulée, et la majorité des femmes interrogées ont constaté une augmentation de tous les types de menace, en ligne et hors ligne, au cours des cinq dernières années.⁷⁰ Alors que le mouvement #MeToo continue de résonner et que la pandémie de COVID-19 se poursuit, la sécurité et le bien-être dans les industries culturelles constituent un prérequis pour l'égalité des genres et la liberté artistique et sont à nouveau au centre de l'attention et considérés comme prioritaires. Le bien-être fait référence au bien-être économique, social et personnel. Les femmes continuent d'être plus durement touchées par les inégalités économiques, la stigmatisation sociale, la violence et la discrimination, et cela est tout autant le cas pour les expressions culturelles contemporaines, l'emploi et la production culturels, que pour d'autres sphères.

LA LIBERTÉ ARTISTIQUE ET L'ÉGALITÉ DES GENRES – UNE DOUBLE APPROCHE

La Recommandation de 1980 relative à la condition de l'artiste et la Convention de 2005 de l'UNESCO demandent aux gouvernements de mettre en place et de conserver des mesures et des politiques qui améliorent visiblement les conditions de travail et de vie des artistes et qui leur permettent d'exercer pleinement leur force artistique sans être censurés, ni opprimés, ni discriminés sur la base du genre.

69. UNESCO, « Liberté et Créativité : Défendre l'art, défendre la diversité », série des Rapports mondiaux de la Convention de 2005, 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/publications/liberte-creativite-defendre-lart-defendre>

70. Michelle Ferrier, « Attacks and Harassment: The impact on Female Journalists and their reporting » (Attaques et harcèlement : l'impact sur les femmes journalistes et leur signalement), Fondation internationale des femmes dans les médias et Troll busters, 2018, www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/09/Attacks-and-Harassment.pdf

Comme le stipule la Recommandation de 1980 :

« (...) la vigueur et la vitalité des arts dépendent notamment du bien-être des artistes en tant qu'individus et en tant que collectivité »

et

« Les États membres devraient faire en sorte que toute personne, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de condition économique ou de naissance, jouisse de la même possibilité d'acquiescer et de développer la formation nécessaire à l'épanouissement et à l'exercice de ses talents artistiques, ainsi que d'obtenir un emploi et d'exercer sa profession sans discrimination. »

Recommandation No. 18 (2018 Global Report)

Les initiatives visant à garantir la liberté d'expression, la liberté artistique et les droits sociaux et économiques des artistes doivent tenir compte des menaces liées au genre qui pèsent sur ces libertés et ces droits.

Comme cela est indiqué dans l'édition spéciale de la série des Rapports mondiaux de la Convention de 2005 *Liberté & Créativité : Défendre l'art, défendre la diversité*⁷¹, les restrictions à la liberté artistique visent davantage les femmes que d'autres catégories de la population. L'ancienne rapporteuse spéciale des Nations Unies dans le domaine des droits culturels, Farida Shaheed, a reconnu dans son rapport de 2013 *Le droit à la liberté d'expression artistique et de création*, que « Les femmes en tant qu'artistes ou public sont particulièrement exposées dans certaines communautés, et il peut leur être totalement interdit de se livrer à des activités artistiques, de jouer seules devant un public mixte ou de jouer avec des hommes. Dans un certain nombre de pays, de nombreuses femmes qui gagnent leur vie en tant qu'artistes ou qui souhaitent s'engager dans une carrière

71. Laurence Cury, « Les défis spécifiques liés à la liberté artistique des femmes artistes », p. 42 dans UNESCO Diversité des expressions culturelles, « Liberté et Créativité : Défendre l'art, défendre la diversité », série des Rapports mondiaux de la Convention de 2005, 2020 : <https://fr.unesco.org/creativity/publications/liberte-creativite-defendre-lart-defendre>

artistique, en particulier dans le domaine du cinéma, du théâtre, de la danse et de la musique, sont encore appelées des femmes « faciles » ou des « prostituées ».⁷²

Freemuse, une organisation internationale indépendante défendant la liberté artistique, a publié en 2018 le rapport « Creativity Wronged: How women's right to artistic freedom is denied and marginalized » (La créativité mise à mal : comment le droit des femmes à la liberté artistique est nié et marginalisé),⁷³ qui contient des informations et des exemples supplémentaires concernant la situation des femmes artistes. Dans son rapport 2020 sur l'état de la liberté artistique, Freemuse rappelle également que « les femmes artistes et les œuvres représentant des femmes ou traitant de questions liées au féminisme continuent de subir des attaques incessantes. Elles sont victimes de censure, de harcèlement, de menaces et, parfois, de persécution judiciaire. Les femmes artistes sont également victimes de discrimination, notamment dans les pays qui imposent des obstacles juridiques à leur participation dans le secteur culturel ».⁷⁴ Le rapport souligne que :

74 %

des violations contre les femmes artistes et les œuvres ayant un lien avec les femmes étaient des actes de censure

57 %

des cas concernent les artistes visuelles et leurs œuvres

Principales raisons utilisées pour réduire au silence les femmes artistes :

55 % indécence

25 % religion

Principaux contrevenants :

57 % autorités gouvernementales

23 % entités privées

72. A/HRC/23/34, paragraphe 43.

73. Freemuse, « Creativity Wronged: How women's right to artistic freedom is denied and marginalized » (La créativité mise à mal : comment le droit des femmes à la liberté artistique est nié et marginalisé), 2018, <https://freemuse.org/resources/creativity-wronged-how-womens-right-to-artistic-freedom-is-denied-and-marginalised/>

74. Freemuse, « The state of artistic freedom 2020 » (L'état de la liberté artistique 2020), 15 avril 2020, <https://freemuse.org/news/the-state-of-artistic-freedom-2020/>



Les espaces en ligne favorisent la violence et les menaces à une fréquence inquiétante à l'encontre des femmes artistes en particulier

ÉLIMINER LE HARCÈLEMENT ET LES ABUS

Dans le monde entier, les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres continuent de subir des niveaux de violence basée sur le genre qui sont intolérables et cette violence, qu'elle ait lieu dans le cadre privé ou public, affecte leur capacité à travailler et à participer en toute sécurité à la vie en général, y compris à la vie culturelle. À tous les niveaux du marché du travail dans les secteurs culturels, elles réussissent moins bien que les hommes, et leur sécurité et leur bien-être ne sont pas assurés ou ne font pas partie des priorités.

Mêmes dans les professions créatives les plus privilégiées, des mécanismes divers sont employés pour réduire au silence les femmes qui s'expriment sur les violences et le harcèlement. Par exemple, des clauses juridiques peuvent empêcher les femmes de faire entendre leur voix (voir Gros plan) et l'utilisation courante d'accords de confidentialité dans de nombreuses industries culturelles, du cinéma au journalisme en passant par les nouvelles technologies médiatiques, continue de rendre « indicible » ce que subissent les femmes.⁷⁷

La prise de conscience du harcèlement sexuel et des violences sexuelles, et des ravages qu'ils provoquent chez les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres dans les professions de la création, est évidente. Heureusement, une attention nouvelle et louable est prêtée à la sécurité et au bien-être dans de nombreux pays, ce qui témoigne d'un important mouvement visant à générer un changement dans ces domaines à divers niveaux d'action.

77. Rosalind Gill, « Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers » (Inégalités indicibles : post-féminisme, subjectivité entrepreneuriale et répudiation du sexisme parmi les travailleurs culturels), *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, volume 21, numéro 4, hiver 2014, <https://academic.oup.com/sp/article-abstract/21/4/509/1637505>



© Vélizar Ivanov on Unsplash

En outre, le trolling sur Internet et le cyberharcèlement sont reconnus comme un problème majeur pour les femmes artistes qui subissent davantage d'attaques personnelles par rapport aux artistes hommes. Dans son rapport 2019 « Privatising Censorship, Digitising Violence: Shrinking Space of Women's Rights to Create in the Digital Age » (Privatiser la censure, numériser la violence : la restriction du droit des femmes à créer à l'ère numérique)⁷⁵, Freemuse a souligné la manière dont les espaces en ligne favorisent la violence et les menaces à une fréquence inquiétante à l'encontre des femmes artistes en particulier. Ce sont

75. Freemuse, « Privatising Censorship, Digitising violence: Shrinking space of women's rights to create in the digital age » (Privatiser la censure, numériser la violence : la restriction du droit des femmes à créer à l'ère numérique), 2019, https://freemuse.org/resources/privatising-censorship-digitising-violence-shrinking-space-of-womens-rights-to-create-in-the-digital-age/?doing_wp_cron=1612953485.9736859798431396484375

les artistes féministes, qui par leur travail engagent une conversation avec leur public sur le corps et la sexualité des femmes, qui subissent surtout de vives réactions en ligne. À cause de l'anonymat rendu possible par les plateformes en ligne, certaines femmes artistes n'ont d'autre choix que de limiter leur présence en ligne à plus long terme.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les mesures de confinement pourraient entraîner la limitation de la liberté d'expression artistique dans de nombreuses régions du monde. Un grand nombre de femmes affirment que la situation était déjà difficile avant la pandémie et que la COVID-19 n'a guère réduit les risques et les menaces subies par les femmes artistes et les praticiennes de la culture, ce qui a des conséquences sur leur bien-être mental et physique.⁷⁶

76. Priorité Égalité des genres et COVID 19, Note d'information de l'UNESCO, 2021, <https://fr.unesco.org/genderequality>

Concernant l'action politique et législative au niveau national, au Costa Rica, la Politique nationale de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des femmes 2017-2032 inclut des actions telles que l'allocation prioritaire de subventions culturelles compétitives à des initiatives promouvant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et à la formation des hommes, par la culture, pour « éradiquer le pouvoir de la domination et du contrôle sexiste ». Cette politique promeut également des moyens de protection et/ou des sanctions au sein des sièges administratifs et juridiques afin de lutter contre le harcèlement sexuel au travail et dans les lieux publics.⁷⁸ En Suède, l'« Action contre le harcèlement sexuel et la discrimination suite au mouvement #MeToo »⁷⁹ est une action publique transversale qui inclue des initiatives préventives, une protection et une aide renforcées, une application plus efficace de la loi, des investissements pour l'environnement professionnel et des mesures de sensibilisation.⁸⁰ En intervenant dans un domaine autre que celui du secteur audiovisuel, qui a joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre de mesures contre le harcèlement dans l'environnement professionnel, le groupe de travail pour l'égalité des genres de la bibliothèque nationale du Pérou a fait mieux connaître la loi sur la prévention du harcèlement sexuel grâce à des conférences publiques. Dans le domaine de l'éducation, l'Université pontificale catholique du Pérou a, pour la première fois, mis en place des politiques sur l'égalité des genres destinées à l'enseignement, dont un guide pour enseigner les arts de la scène en tenant compte du genre et un protocole à appliquer en cas de harcèlement sexuel.⁸¹

78. « Rapport périodique quadriennal 2020 du Costa Rica relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/2019/costa-rica>

79. « Rapport périodique quadriennal 2020 de la Suède relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5542>

80. Gouvernement de la Suède, « The Government of Sweden's measures against sexual violence and harassment » (Les mesures du gouvernement suédois pour lutter contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles), 3 janvier 2018, www.government.se/articles/2018/01/the-government-of-swedens-measures-against-sexual-violence-and-harassment/

81. « Rapport périodique quadriennal 2020 du Pérou relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>



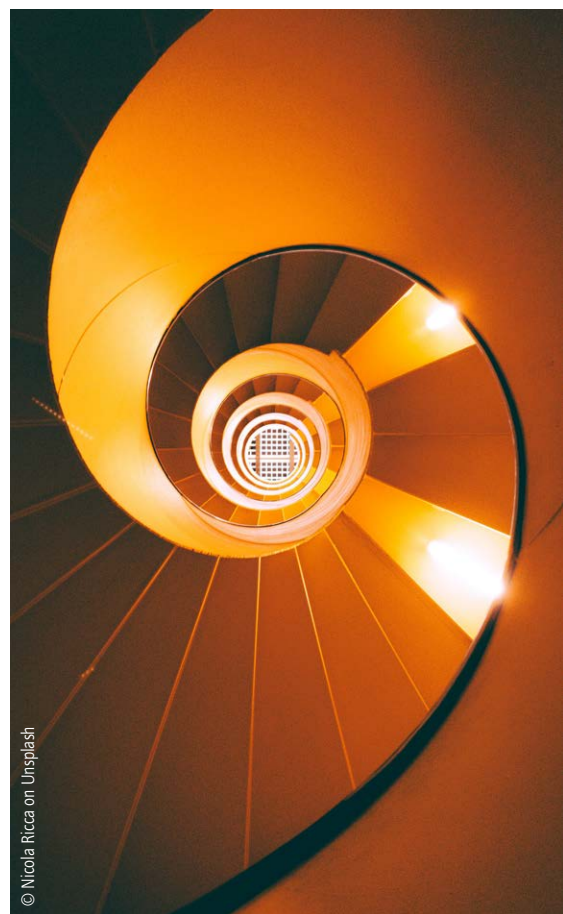
Il faut faire davantage appel à des structures, telles que des comités d'éthique, régulièrement utilisés dans le monde universitaire et le journalisme, dans les secteurs de l'art et de la culture

En Finlande, une recherche commandée par le Ministère de l'Éducation et de la Culture portant sur l'égalité des genres et le bien-être au travail dans le domaine de l'art et de la culture a eu un fort impact. Les recommandations clés du rapport final comprenaient, entre autres, des politiques de tolérance zéro pour mettre fin au harcèlement, des sanctions financières en cas de comportements répréhensibles au sein des organisations et une formation anti-harcèlement destinée aux employeurs. Le rapport proposait également de faire davantage appel à des structures, telles que des comités d'éthique, régulièrement utilisés dans le monde universitaire et le journalisme, dans les secteurs de l'art et de la culture.⁸²

Encore une fois, la société civile est la première à se mobiliser en tant que lanceur d'alerte pour faire connaître davantage les problèmes auxquels sont confrontées les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres dans les secteurs culturels et créatifs et pour mettre en place des initiatives proposant des solutions. Au Timor-Leste, *Many Hands International* (MHI) propose régulièrement une démarche d'art thérapie au service des programmes de santé pour promouvoir le bien-être au sein des communautés. Les communautés ont reçu une formation d'art thérapie et des programmes d'ateliers axés sur le bien-être des femmes ont été mis en place.⁸³ Au Pérou, la Foire alternative du livre (ANTIFIL), lancée par la *Asociación Cultural Arte Libre* (ACAL), est une foire multidisciplinaire libre d'accès pour une série d'expressions

82. « Rapport périodique quadriennal 2020 de la Finlande relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4632>

83. « Rapport périodique quadriennal 2020 du Timor-Leste relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4976>



© Nicola Ricca on Unsplash

culturelles et influencée par un certain nombre de thèmes transversaux, notamment l'égalité des genres, la visibilité des LGBTIQ et l'éducation. Plus de 65 % des membres actifs de l'organisation sont des femmes et ont eu l'opportunité de se pencher sur les problèmes endémiques existant au sein de la société, tels que le harcèlement, le viol, les violences physiques et psychologiques, l'autonomisation des femmes, etc., lors de discussions et d'ateliers. En outre, le premier Protocole de sécurité pour ANTIFIL a été élaboré et comporte des règles prévoyant des sanctions contre les personnes ayant un casier judiciaire et/ou qui sont mêlées à des situations de harcèlement, de violence sexiste, de viol, de gestes inappropriés, etc.⁸⁴

84. « Rapport périodique quadriennal 2020 du Pérou relatif à la Convention de 2005 », 2020, <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>

Gros plan

METTRE FIN AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE DANS LES INDUSTRIES AUDIOVISUELLES

En Indonésie, la campagne *Sinematik Gak Harus Toxic* (le cinéma ne doit pas nécessairement être toxique) est dirigée par neuf personnes de l'industrie cinématographique indonésienne. Cette campagne a été lancée en 2019 suite aux témoignages de plusieurs femmes travaillant dans l'industrie. Elles ont mis en lumière le harcèlement et les violences qu'elles subissaient sur les tournages. Elles expliquaient notamment qu'elles se sentaient incapables de déposer plainte ou de révéler l'identité de l'auteur (commun). Cela aurait pu être considéré comme une violation de la loi sur les informations et les transactions électroniques (ITE), utilisée pour incarcérer des personnes pour diffamation, discours haineux ou blasphème.

Comme de nombreuses autres campagnes liées au mouvement #MeToo, *Sinematik Gak Harus Toxic* a créé un formulaire Google pour que les victimes puissent signaler en toute sécurité et de manière anonyme des cas de harcèlement sexuel sur des tournages, lors de festivals de cinéma ou au sein d'organisations ayant un lien avec le secteur. Cet outil permet d'enregistrer les signalements et d'établir des liens entre eux, et constitue un mécanisme de soutien très important.^a

“ **L'ensemble de l'industrie est toujours très misogyne et cantonne les femmes à un rôle de soutien au lieu de les considérer comme des collaboratrices et créatrices actives. La plupart des femmes occupent des fonctions support en tant qu'assistantes des directeurs. Elles sont aussi montrées à l'écran comme objets sexualisés. Cette attitude dévalorisante envers les femmes qui prédomine est la source de harcèlement et de violences et, tant que les hommes continueront d'occuper les fonctions de pouvoir dans l'industrie et de perpétuer l'hétéronormativité, cela ne finira jamais. Toute personne est en droit d'évoluer dans un environnement de travail sûr et solidaire sans subir du mépris ou des violences, et cela est également valable pour les femmes dans l'industrie du cinéma. Nous ne devrions pas avoir à nous battre ; il devrait s'agir d'une condition de travail normale et standard.** ”

Lisabona Rahman, fondatrice de *Sinematik Gak Harus Toxic*, Indonésie

Screen Women's Action Group (SWAG) (groupe d'action des femmes de l'audiovisuel) a été créé en Nouvelle-Zélande en 2018 par un groupe de scénaristes, de réalisatrices et de productrices en réponse au mouvement #MeToo. Elles ont commencé par deux initiatives pour déterminer l'ampleur du problème : une enquête en ligne, ouverte à tous les genres, afin d'obtenir un aperçu concernant le harcèlement sexuel et les violences sexuelles sur le lieu de travail, et deux forums de l'industrie réservés aux femmes pour rassembler des bonnes pratiques et des idées sur les voies à suivre. L'enquête est parvenue à des conclusions inquiétantes : deux personnes interrogées sur trois ont déclaré avoir subi un harcèlement sexuel ou avoir été témoin de tels agissements sur un lieu de travail de l'industrie audiovisuelle. Seulement 12 % ont signalé un incident à la société de production.

SWAG a collaboré avec ScreenSafe NZ, une organisation créée en 2015 pour soutenir et promouvoir des directives en matière de santé et de sécurité dans les secteurs audiovisuels et, en particulier, pour interpréter la loi sur la sécurité et la santé au travail de 2015. Ce travail est axé sur un ensemble de lignes directrices spécifiques visant à garantir la « sécurité sexuelle » dans les directives générales concernant la santé et la sécurité au travail pour les industries audiovisuelles. Désormais SWAG et ScreenSafe NZ mettent à disposition de toutes les personnes travaillant dans le secteur audiovisuel un ensemble de directives politiques et de documentation sur la prévention, notamment des formulaires permettant de signaler le harcèlement sexuel et un guide pour recevoir des informations. Il existe également des conseils relatifs à l'intervention des témoins et des instructions destinées à toute l'équipe et aux coordinateurs d'intimité. Cette initiative consacre la sécurité sexuelle et la prévention du harcèlement comme une partie fondamentale de la politique de santé et de sécurité au travail dans le secteur culturel. Elle traite l'industrie audiovisuelle comme n'importe quelle autre industrie soumise à des politiques de santé et de sécurité, et garantit aux personnes travaillant dans l'audiovisuel une protection par la loi, à laquelle elles peuvent faire appel si elles sont victimes de harcèlement ou de violences au travail. Ainsi, elle prend au sérieux le bien-être et la sécurité des travailleurs culturels. En outre, SWAG représente un exemple de collaboration ayant un impact pour provoquer un changement rapide de l'industrie.^b

a. Evi Mariani, « It's a man's world: Film community campaigning to make industry safer place for women » (Un monde d'hommes : des campagnes dans le cinéma pour rendre cette industrie plus sûre pour les femmes), *The Jakarta Post*, 10 février 2020, www.thejakartapost.com/news/2020/02/10/film-community-campaigning-to-make-industry-safer-place-for-women.html.

b. Screen Women's Action Group, www.swag.org.nz/





© Mitch Rosen on Unsplash

Chapitre 5

La crise de la COVID-19: pas de laissées pour compte



Le progrès réalisé récemment risque d'être fortement fragilisé

Ce rapport a été rédigé alors que le monde entier fait face à la crise de la COVID-19. Cette crise représente une nouvelle série de défis très préoccupants pour celles et ceux qui agissent pour l'égalité des genres dans tous les domaines de la vie privée et professionnelle ; les données et les informations émergentes indiquent que le progrès réalisé récemment risque d'être fortement fragilisé. Ce chapitre fournit un aperçu des connaissances qui commencent à émerger concernant l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les sources de revenus des personnes travaillant dans le secteur créatif. Il propose une évaluation préliminaire des conséquences additionnelles qui se répercutent et se répercuteront sur les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres dans les secteurs créatifs.

LE BILAN QUI COMMENCE À SE DESSINER EST INQUIÉTANT

Les données et les informations collectées à ce jour sont très préoccupantes. Des rapports signalent une forte hausse des violences conjugales et des appels aux numéros d'urgence pendant les confinements dans de nombreux pays, dont l'Argentine, l'Australie, le Canada, la Chine, Chypre, l'Espagne, les États-Unis d'Amérique, la France, le Liban, le Royaume-Uni et Singapour.⁸⁵ Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans des secteurs qui ont été fortement touchés ou complètement mis

85. Amanda Taub, « A new covid-19 Crisis: Domestic Abuse Rises Worldwide » (Une nouvelle crise liée à la COVID-19 : les violences conjugales en hausse dans le monde entier), The New York Times, 6 avril 2020, www.nytimes.com/2020/04/06/world/coronavirus-domestic-violence.html et Martha Henriques, « Why Covid-19 is different for men and women » (Pourquoi la COVID-19 est différente pour les hommes et pour les femmes), BBC, 13 avril 2020, www.bbc.com/future/article/20200409-why-covid-19-is-different-for-men-and-women et ONU FEMMES, « Covid-19 and Ending Violence Against Women and Girls » (Mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles en période de COVID-19), 2020, www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf

à l'arrêt.⁸⁶ La fermeture des écoles et des crèches et l'augmentation concomitante du télétravail accentuent les inégalités concernant les responsabilités non rémunérées telles que les tâches ménagères et l'éducation des enfants, comme cela a été mis en évidence dans le chapitre précédent. L'OIT et l'UNICEF indiquent que :

*« Les femmes sont les plus durement touchées par la pandémie. Elles constituent la majorité des travailleurs de la santé et des soins, et sont plus susceptibles de ne pas avoir accès à la protection sociale. Avant la pandémie de COVID-19, les femmes effectuaient déjà plus des trois quarts de tout le travail de soins non rémunéré dans le monde, et leur tâche risque encore de s'alourdir ».*⁸⁷

86. Robert Joyce, Xiaowei Xu, « Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed? » (Mises à l'arrêt de certains secteurs pendant la crise du coronavirus : quels sont les travailleurs les plus exposés ?), Institute for Fiscal Studies, 6 avril 2020, www.ifs.org.uk/publications/14791

87. Organisation internationale du Travail, « Nouvelles directives en vue d'aider les employeurs à soutenir les familles durant la pandémie de COVID-19 » 30 mars 2020, www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740310/lang-fr/index.htm

La situation est particulièrement inquiétante dans les secteurs culturels et créatifs. De nombreuses enquêtes sont en cours pour essayer de quantifier les impacts de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs culturels, notamment sur la situation dans les musées en Europe, l'industrie de la musique au Brésil, les industries créatives en Afrique du Sud et au Sénégal, l'art numérique en Palestine et la publicité au niveau mondial.⁸⁸ L'OIT a publié une note d'information sur la COVID-19 et le monde du travail en avril 2020 et a indiqué que le secteur des « arts, spectacles, loisirs et autres services » était confronté à un risque « moyen-élevé ».⁸⁹

88. Une liste intéressante d'enquêtes actuelles est disponible sur le site de Creative PEC, « What is the impact of COVID-19 on the creative industries » (Quel est l'impact de la COVID-19 sur les industries créatives), PEC, 3 novembre 2020, www.pec.ac.uk/news/how-can-the-creative-industries-come-together-to-share-how-covid-19-is-impacting-the-sector

89. Organisation internationale du Travail, « Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail », 7 avril 2020, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_740982.pdf

Encadré 12 • Messages clés du mouvement ResiliArt concernant l'impact de la pandémie sur l'égalité des genres dans les secteurs culturels

Les débats ResiliArt ont mis en évidence les inégalités systématiques et spécifiques au secteur créatif révélées par la pandémie. Les femmes artistes et les professionnelles de la culture sont sous-représentées dans les fonctions de pouvoir et ont davantage de difficultés à percer dans leurs métiers que leurs collègues hommes. L'écart de rémunération entre les sexes persiste également. Selon de nombreux participants d'Afrique, les stéréotypes traditionnels de rôle de genre, y compris l'idée que la prise de décisions est une prérogative masculine, représentent un obstacle considérable pour les femmes dans le développement de leurs carrières artistiques. L'Europe et l'Amérique du Nord attirent notamment l'attention sur la nécessité de systèmes de soutien pour permettre à toutes les personnes ayant des responsabilités familiales de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les participants aux débats ResiliArt ont déclaré que les restrictions dues à la crise sanitaire ont aggravé ces problèmes. Les femmes doivent faire face à une surcharge de travail non rémunéré, et doivent supporter une charge mentale démesurée tout en poursuivant leurs carrières. En outre, la pandémie a entraîné une hausse des violences à l'égard des femmes : bien que le confinement protège les femmes du harcèlement subi au travail, il les surexpose à la violence familiale. Pour les femmes se trouvant dans des situations de vulnérabilité (travailleuses précaires, mères célibataires, femmes issues de minorités), les difficultés sont encore plus importantes.

En conclusion, les professionnelles de la culture et la création sont plus vulnérables face à la crise, qui accentue encore davantage les inégalités existantes. Le temps est venu de s'intéresser davantage aux problèmes liés au genre, à la COVID-19 et à ses répercussions, et de donner aux femmes plus d'espaces pour s'exprimer afin que nous puissions reconstruire en mieux.



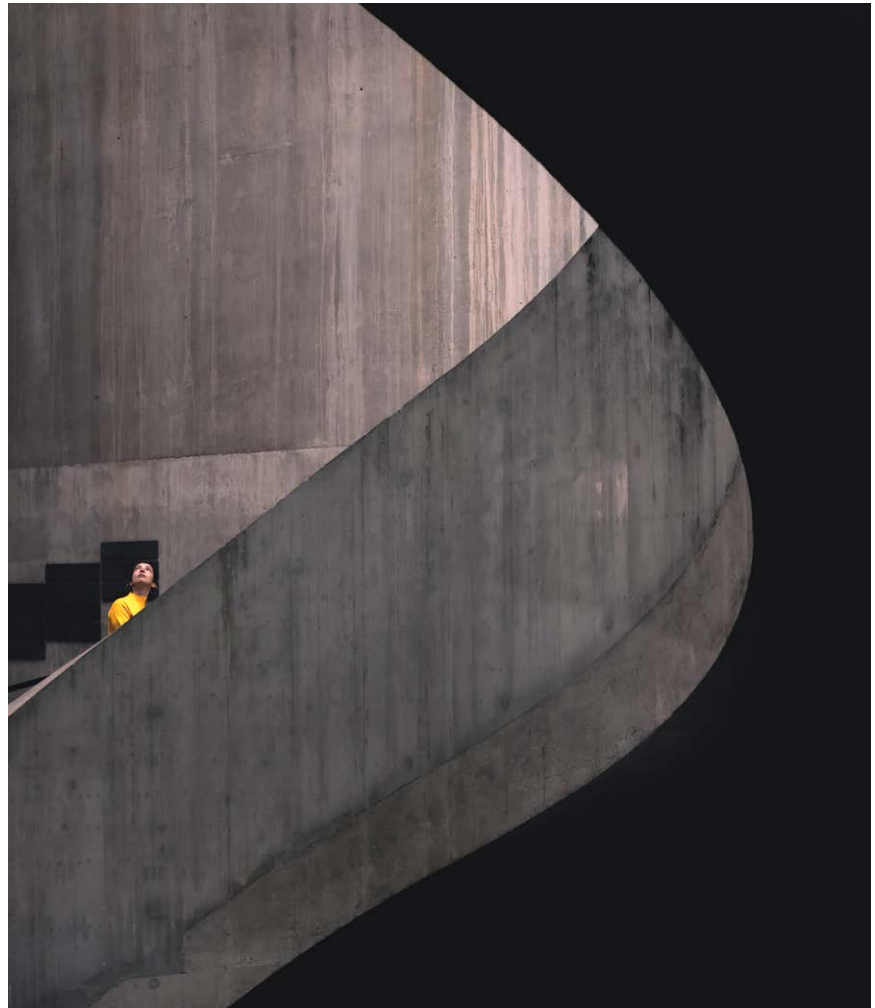
Alors que des données issues des enquêtes et des témoignages des travailleurs créatifs émergent, davantage est connu sur l'impact à court et à long terme de la pandémie sur l'emploi, la production, la participation et la consommation culturels. Par exemple, une étude lancée en décembre 2020 sur les emplois culturels et créatifs au Panama pendant la pandémie de COVID-19 représente un effort intéressant de collecte et d'analyse de données abordant la question de l'égalité des genres. Elle démontre que, malgré une présence importante des femmes dans les secteurs culturels et créatifs, le revenu des femmes est déséquilibré par rapport à celui des hommes. L'étude indique que davantage de femmes se situaient, déjà avant la crise sanitaire, dans les tranches de revenus mensuels inférieures: seulement 40% gagnent plus de 600 USD par mois, alors que ce chiffre s'élève à 52% pour les hommes artistes et créateurs. En outre, elle démontre qu'il existe toujours une ségrégation des femmes dans des rôles ou des secteurs spécifiques. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur de l'artisanat (87 % contre 13 %). À l'inverse, les secteurs avec la plus forte concentration d'hommes sont la musique (63 % d'hommes contre 37 % de femmes) et le cinéma et la vidéo (70 % d'hommes contre 30 % de femmes). Enfin, l'étude contient une série de recommandations, dont certaines sont directement liées à la promotion de l'égalité de genres dans le secteur culturel. Elle attire l'attention sur l'importance de renforcer l'approche axée sur le genre dans les stratégies de relance économique une fois que les restrictions liées à la COVID-19 seront levées et d'intégrer des mesures d'inclusion du genre à celles concernant la transition numérique pour réduire l'inégalité d'accès aux nouveaux environnements numériques. Elle recommande aussi le développement de mesures de soutien aux femmes travaillant dans le secteur culturel par le biais, entre autres, de programmes de microfinance ou de microcrédit.⁹⁰

90. Eduardo Saravia, Lázaro I. Rodríguez, Carla García de los Ríos, "Estudio de caracterización del empleo cultural y creativo en Panamá durante la pandemia Covid-19", Ministère de la Culture du Panama, Union Européenne, UNESCO, 2020.

Les femmes dans cette industrie rencontrent souvent des difficultés après une interruption de leur carrière. Nous l'avons constaté depuis plusieurs décennies déjà, lorsque les femmes essayent de retourner au travail après un congé maternité. Elles devront peut-être faire face à des obstacles similaires après la crise actuelle.

Ferne Downey

Actrice, Présidente de la Fédération internationale des acteurs, Canada



© Kevin Mueller on Unsplash

Cependant, l'examen de la quantité considérable d'enquêtes, de témoignages et d'évaluations d'impact produits par des organes gouvernementaux, ONGs, syndicats et groupes d'activistes, révèle que peu d'entre eux ont abordé et/ou rendu compte de la manière dont la COVID-19 continuerait d'accentuer les effets de l'inégalité entre les genres dans les secteurs culturels et créatifs. Les informations disponibles pour certains secteurs ou pays sont très préoccupantes.

Par exemple, 96 % des membres de Women in Film and TV UK (WFTV) ont perdu l'intégralité de leur revenu soit de manière temporaire soit de manière définitive.⁹¹

91. Ben Dalton, « Women in Film & TV UK survey reveals 96 % of members have lost all their income » (Une enquête de Women in Film & TV UK révèle que 96 % de ses membres ont perdu l'intégralité de leur revenu), Screendaily, 3 avril 2020, www.screendaily.com/news/women-in-film-and-tv-uk-survey-reveals-96-of-members-have-lost-all-their-income/5148792.article

Le Réseau européen des professionnelles de l'audiovisuel (EWA), qui soutient les femmes travaillant dans l'industrie du cinéma en Europe, annonce également une perte moyenne de revenus de 67 % de ses membres suite à la crise en avril 2020.⁹² En Espagne, selon une enquête de l'association *Mujeres en las Artes Visuales* (MAV, Femmes dans les arts visuels) auprès de ses 500 membres (chercheuses, artistes, conservatrices, responsables culturelles, enseignantes, propriétaires de galeries d'art, créatrices, critiques, etc.) portant sur divers domaines de l'art visuel, plus de la moitié des 120 personnes interrogées ont subi d'importantes pertes économiques au cours des premières semaines de la crise : 30,4 % ont perdu entre 10 000 et 18 000 euros, 26 % entre 5 000 et 10 000 euros, 5,8 % entre 18 000 et 25 000 euros, et 3 % plus de 25 000 euros. Ces pertes économiques sont d'autant plus graves que le revenu était déjà instable dans la majorité des cas avant la crise.⁹³

Le mouvement ResiliArt, lancé par l'UNESCO en avril 2020, est une plateforme destinée aux artistes et aux professionnels de la culture pour partager leurs expériences en lien avec la COVID-19. Depuis son lancement, plus de 240 débats ont eu lieu dans plus de 110 pays. Une analyse du mouvement ResiliArt a révélé une forte représentation des femmes, 47 % des participants et 57 % des modérateurs étant des femmes. En outre, la question du genre faisait partie des principaux sujets traités dans plus d'un tiers des débats, et certains débats en Afrique centrale, dans les États du Golfe, en Palestine, en Amérique centrale et au Sénégal, entre autres, ont examiné, de manière spécifique, l'impact de la COVID-19 sur l'égalité des genres dans les industries culturelles et créatives.

92. Alexia Muiños Ruíz, « EWAS Survey on the impact of Covid crisis » (Enquête réalisée par l'EWA sur l'impact de la crise de la Covid), Réseau européen des professionnelles de l'audiovisuel, 30 avril 2020, www.ewawomen.com/ewanetwork/ewasurvey-on-the-impact-of-covid-crisis/

93. MAV, « Informes / COVID 19. Encuesta a las socias de MAV sobre la crisis » (Rapports / COVID 19. Enquête sur la crise auprès des membres de la MAV), 10 avril 2020, <https://mav.org.es/informes-covid-19-encuesta-a-las-socias-de-mav-sobre-la-crisis/>



Winning drawing from the ResiliArt Illustration contest in Southern Africa, Dia-Login, 2020 © Rudo Tshwe

DE NOUVELLES MESURES POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DES GENRES PENDANT ET APRÈS LA PANDÉMIE

Selon l'étude « Mesurer l'impact de la COVID-19 sur les industries culturelles et créatives dans la région »,⁹⁴ l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, l'Équateur, le Mexique, le Paraguay, le Pérou et l'Uruguay ont mis en œuvre 223 politiques publiques visant à atténuer l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs culturels et les industries culturelles et créatives. Ces politiques, qui sont le résultat d'un effort remarquable déployé par divers gouvernements, ont pris en compte une série d'aspects caractéristiques du secteur, tels que la précarité généralisée de l'emploi, le rôle crucial des publics comme source de revenus et les spécificités de chaque secteur artistique et culturel. Toutefois, les conclusions préliminaires de l'étude révèlent que la perspective du genre a rarement été intégrée. Dans le but d'inclure la perspective du genre dès l'élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre, il est nécessaire d'obtenir des données et des informations sur la complexité des inégalités entre les genres, en particulier

94. Une enquête menée dans le cadre du projet « Évaluation de l'impact du COVID-19 sur les industries culturelles et créatives : une initiative conjointe du MERCOSUR, de l'UNESCO, de la BID, de la SEGIB et de l'OEI »

d'un point de vue intersectionnel (c'est-à-dire par rapport à la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique ou le handicap).⁹⁵

L'émergence de mesures et mécanismes palliatifs concernant la crise de la COVID-19 dans les secteurs culturels qui incluent la perspective du genre sont une raison d'être optimiste. En Nouvelle-Zélande, des indépendants du secteur créatif dont l'activité a été touchée par la pandémie ont bénéficié de subventions salariales.⁹⁶ Le conseil national de l'art Creative New Zealand a annoncé la mise en place d'une « enveloppe d'aide d'urgence » de 16 millions de dollars de Nouvelle-Zélande.⁹⁷ L'un des critères pour obtenir ces nouvelles « subventions de résilience » est de présenter des projets qui offrent des « opportunités d'accès et de participation à des expériences artistiques de qualité pour

95. Ana Mines Cuenya, sociologue et docteur en sciences sociales de l'Université de Buenos Aires.

96. Également pour les femmes Maori dans le secteur créatif, tel qu'illustré dans : Louisa Tipene Opetaita, « Wage subsidy helps creatives during the Covid-19 rahui » (Des subventions salariales soutiennent les personnes du secteur créatif pendant les mesures de confinement liées à la Covid-19), nga aho whakaari, 31 mars 2020, <https://ngahowhakaari.co.nz/wagesubsidy-helps-creatives-during-the-rahui/>

97. Creative NZ, « Creative New Zealand opens first phase funding for COVID-19 impacted arts sector » (Creative New Zealand ouvre un premier cycle d'aides financières pour le secteur de l'art touché par la COVID-19), 14 avril 2020, www.creative.nz/news/creative-new-zealand-opens-first-phase-funding-for-covid-19-impacted-arts-sector

diverses communautés », ⁹⁸ témoignant d'un intérêt à soutenir des projets créatifs qui traitent de la diversité d'accès à la culture et à la créativité, et qui la favorisent⁹⁹. En Espagne, l'Observatoire de l'égalité des genres dans la culture, créé en 2019 au sein du Ministère de la Culture et des Sports, a émis une recommandation aux autorités publiques visant à garantir que les mesures adoptées en réponse à la crise de la COVID-19 n'entraînent pas un recul des résultats obtenus par les politiques sur l'égalité des genres. Elle invite également à prendre en compte des critères d'égalité des genres dans l'application et le développement de mesures, réglementations, aides, subventions et autres plans mis en œuvre.¹⁰⁰

D'autre part, on constate désormais l'émergence d'initiatives d'organisations professionnelles qui soutiennent les artistes

98. Creative NZ, « Details of Creative New Zealand's first phase arts sector boost, ahead of 14 April opening » (Détails sur la première phase de soutien pour le secteur de l'art par Creative New Zealand avant son lancement le 14 avril), 6 avril 2020, www.creativenz.govt.nz/news/details-of-creative-new-zealand-s-first-phase-arts-sector-boost-ahead-of-14-april-opening

99. Même si le genre n'est pas mis en évidence de manière explicite.

100. Ministerio de Cultura y Deporte, « Recomendación del Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura en relación con la COVID 19 » (Ministère de la Culture et des Sports, « Recommandation de l'Observatoire pour l'égalité des genres dans le domaine de la culture en relation avec le COVID 19), www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura/recomendaciones-covid19.html

et les travailleurs des secteurs culturels touchés par la pandémie et qui tiennent compte du genre et de l'intersectionnalité. Cependant, elles sont encore relativement sporadiques et ont une portée limitée. La plupart de ces initiatives sont conçues et mises en œuvre par le secteur privé ou la société civile, le secteur public s'investissant encore de manière limitée et insuffisante (voir Encadré 13).

La pandémie de COVID-19 présente une opportunité de changement. Une des conséquences potentielles de la hausse importante du télétravail est que les inégalités en matière de travail domestique et de prestation de soins deviennent plus difficiles à ignorer et que les inégalités dans le cadre familial évoluent vers des modes de fonctionnement plus équitables concernant l'éducation des enfants (et le travail). Cela aurait des effets d'entraînement importants pour « combattre les stéréotypes et la discrimination dès l'entrée sur le marché du travail », tel que recommandé par l'UNESCO et l'OIT. Le point essentiel à retenir est que nous sommes au bord du précipice. Les mesures élaborées, les données collectées et les décisions prises aujourd'hui sur qui et quoi soutenir dans l'immédiat et pendant la période de récupération post COVID-19 détermineront si le progrès vers l'égalité des genres et une diversité florissante des expressions culturelles continue ou si cette égalité et cette diversité sont profondément compromises.

Encadré 13 • *Les réponses de la société civile à la pandémie de COVID-19 axées sur le genre*

- La fondation Anonymous Was a Woman, en partenariat avec la New York Foundation for the Arts aux États-Unis, a proposé une subvention d'urgence pour les femmes artistes de plus de 40 ans qui n'ont plus de sources de revenus ou d'opportunités de travail à cause de la pandémie.
- La subvention Blue Diamond créée par le collectif Prras et la peintre Frieda Toranzo au Mexique offre un soutien financier aux femmes artistes souffrant de maladies chroniques et dont les traitements ont été suspendus à cause de la pandémie.
- L'institut Sundance, aux États-Unis, a accordé une aide financière à 39 organisations artistiques internationales pour faire face à la pandémie, dont plusieurs soutiennent les artistes issus de « communautés historiquement marginalisées plus durement touchées par la pandémie ». Brown Girls Doc Mafia, le collectif Justice for my Sister et la Leeway Foundation en font partie.
- Tila Studios, aux États-Unis, a lancé un Fonds COVID-19 pour soutenir et maintenir les contributions des femmes noires aux industries de l'art et de la culture.



On constate désormais l'émergence d'initiatives d'organisations professionnelles qui soutiennent les artistes et les travailleurs des secteurs culturels touchés par la pandémie et qui tiennent compte du genre et de l'intersectionnalité

Comme ONU Femmes affirme dans ses recommandations, donner la priorité aux besoins des femmes et à leur leadership est au cœur d'une réponse efficace à la COVID-19 :

*Il est indispensable d'« intégrer les dimensions de genre et la participation d'experts sur la question dans les plans d'intervention et les ressources budgétaires afin d'accroître l'expertise des équipes d'intervention en la matière ».*¹⁰¹

Dans cette optique, les recommandations de l'UNESCO pour reconstruire en mieux préconisent de « fournir un soutien technique aux gouvernements pour étendre les mesures de relance budgétaire, les programmes d'aide sociale et les nouveaux dispositifs pour l'emploi afin d'inclure les femmes travaillant en tant que journalistes indépendantes, artistes indépendantes, entrepreneuses évoluant dans différents secteurs de l'économie créative (notamment en Afrique où l'activité économie informelle est très répandue) ainsi que mettre en place des mesures incitatives pour que les femmes accèdent à des métiers dans les domaines de la technologie, des sciences et des secteurs de l'économie verte où leur représentation dans les fonctions décisionnelles a été limitée historiquement. Cela inclurait des financements ciblés pour que les femmes à la tête de microentreprises et de petites et moyennes entreprises puissent en profiter, des politiques économiques et des mesures de protection sociale afin d'accroître la résilience des femmes à des chocs futurs ».¹⁰²

101. ONU FEMMES, « La prise en compte des besoins et du leadership permet de renforcer la réponse au COVID-19 », 19 mars 2020, www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/3/news-womens-needs-and-leadership-in-covid-19-response

102. UNESCO, Priorité Égalité des genres et COVID-19, Note d'information 2021, <https://fr.unesco.org/genderequality>

Conclusion

Au début de ce rapport, il est souligné que, en cette période incertaine et propice aux clivages, l'égalité, la diversité et la justice sociale pour tous sont plus importantes que jamais. L'incertitude n'a jamais été aussi présente à l'échelle mondiale. Nous commençons seulement à saisir à quel point la pandémie de COVID-19 a bouleversé nos vies quotidiennes et ses conséquences à long terme ne peuvent pas encore être connues. Le pouvoir de transformation de la culture et des expressions culturelles n'a, quant à lui, pas changé : alors que de nombreuses régions du monde ont été confinées partiellement ou totalement, ce sont les expressions collectives de la créativité et de la solidarité (concerts entre voisins sur les balcons, hommages aux travailleurs des services essentiels avec créativité, spectacles diffusés en direct) qui ont réconforté les individus et les communautés.

La pluralité et la diversité des expressions culturelles, telles qu'inscrites dans la Convention de 2005, sont des objectifs que le monde entier cherche désormais à atteindre dans de nombreux secteurs culturels et formes de production créative différentes. L'engagement en faveur de l'égalité des genres est au cœur de la protection et de la promotion de la diversité des expressions culturelles. Néanmoins, tout cela est périlleux et incertain à l'heure actuelle.

Ce rapport met en évidence les bénéfices d'une collecte de données fiables et de qualité et indique les domaines sur lesquelles elle devrait porter à l'avenir. Il présente également un grand nombre de politiques et mesures transformatrices menées par des organisations publiques, privées et de la société civile, qui ont un impact visible dans de nombreuses régions du monde allant de la visibilité accrue des artistes femmes ou des personnes s'identifiant à d'autres genres, aux programmes de mentorat et de formation, à l'ouverture de canaux de financement et à la garantie de leur accessibilité à long terme. En outre, il montre que les politiques et mesures efficaces se concentrent de plus en plus sur la sécurité et le bien-être des artistes et des professionnels du secteur créatif, et l'élimination du harcèlement et des violences. Des mesures transversales et transnationales font également leur apparition. Cependant, malgré ces nombreux efforts nouveaux et utiles, nous manquons encore d'exemples de politiques culturelles transformatrices en matière de genre à l'échelle mondiale avec une portée et un impact larges.

De manière générale, et comme le clarifient les recommandations clés de ce rapport, il est essentiel qu'il y ait un dialogue politique continu rassemblant diverses parties prenantes autour de l'élaboration et la mise en œuvre de mesures innovantes et de politiques globales pour parvenir à une égalité significative et durable des genres dans les secteurs culturel et créatif. Les parties prenantes et les décideurs politiques doivent également continuer de partager les données, les analyses et les réflexions ainsi que les pratiques efficaces en matière de politiques tout en mettant en évidence les divers contextes internationaux dans lesquels les politiques en question sont mises en œuvre. La sensibilisation doit être constamment renouvelée et répétée : le progrès ne peut pas être supposé ni garanti, en particulier en période d'incertitude et de crise.

Encadré 14 • *Éléments clés dans le processus d'élaboration de politiques culturelles de transformation relatives au genre*

- *Les personnes élaborant les politiques devraient bénéficier d'un enseignement et d'une formation tenant compte du genre et de l'intersectionnalité.*
- *L'élaboration des politiques doit s'appuyer sur une collecte de données complète et reproductible qui combine des méthodologies qualitatives et quantitatives et qui ne se base pas simplement sur le « comptage des effectifs » ou les catégories binaires de genre.*
- *L'élaboration des politiques doit adopter une vision longitudinale et holistique qui envisage une carrière créative significative pour toutes les personnes qui le souhaitent, de l'éducation artistique précoce aux opportunités suffisantes d'accès à l'emploi culturel en passant par des flux de financements et de revenus sûrs et stables.*
- *L'élaboration des politiques doit présenter de nouvelles visions et opportunités concernant l'évolution de la carrière, l'accès aux prises de décision et le leadership, qui ne supposent pas, souvent à tort, que les lieux de travail culturels sont de pures « méritocraties ».*
- *L'élaboration de la politique doit s'efforcer de mettre fin au harcèlement et aux violences afin de garantir la liberté artistique et la sécurité.*
- *L'élaboration de la politique doit impliquer de multiples parties prenantes, telles que les travailleurs créatifs, les gouvernements, les organisations de la société civile, les universitaires, les syndicats et les législateurs, et mettre en place des partenariats transversaux entre eux.*

Recommandations clés

En tenant compte de tout ce qui précède, ce rapport propose un certain nombre de recommandations clés destinées aux gouvernements, organisations de la société civile, universitaires, artistes et professionnels de la culture, syndicats et législateurs :

- **S'efforcer d'obtenir des données globales, fiables, transparentes et comparables qui permettent de suivre l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs est plus que jamais essentiel.** Les États devraient déployer plus d'efforts en matière de collecte de données en allant au-delà du simple « comptage des effectifs », afin d'inclure des informations sur les écarts de rémunération hommes/femmes dans le secteur de la culture, la participation culturelle par genre et les barrières intersectionnelles. Établir des liens entre des cadres nationaux, des sources de données et des mesures et politiques ciblées disparates, et produire un langage international et un programme mondial d'action pour parvenir à l'égalité des genres dans les industries culturelles et créatives restent des défis majeurs.
- **Passer plus rapidement de la phase de recherche et collecte de données à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques.** De manière collective, les gouvernements et autres parties prenantes concernées doivent documenter et partager des exemples de mesures culturelles transformatrices sur le genre capables d'orienter une action politique plus large et de soutenir l'élaboration de politiques globales transformatrices de genre dans le domaine de la créativité qui luttent efficacement contre la discrimination systémique et les inégalités structurelles dans les secteurs culturels.
- **Renforcer la communication et la collaboration entre les organismes culturels financés par l'État, les organisations de la société civile, les groupes d'activistes, les représentants d'associations professionnelles de la culture et les universitaires,** et veiller à ce qu'un dialogue multipartite et interministériel soit mis en place et maintenu et que les femmes soient étroitement impliquées dans la gouvernance de la culture.
- **Pour faire progresser efficacement l'égalité des genres dans le secteur de la culture et garantir la diversité des expressions culturelles,** il est essentiel de continuer à mettre l'accent sur les mécanismes facilitant l'accès au travail créatif et son financement ainsi que la participation à la gouvernance de la culture des personnes s'identifiant à d'autres genres.
- **Remettre l'accent sur la sécurité et le bien-être dans les industries culturelles est crucial pour promouvoir l'égalité des genres,** la liberté artistique et la diversité des expressions culturelles. Des politiques de tolérance zéro pour mettre fin au harcèlement et aux violences dans les industries culturelles et créatives doivent être mises en œuvre et appliquées.
- **Reconnaître que l'égalité des genres équivaut à la diversité des genres ;** nos pratiques culturelles doivent aller au-delà de la bicatégorisation. Les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres doivent être reconnues et encouragées en tant que personnes créatives.
- **Mettre fin à la fracture numérique liée au genre, qui touche plus durement les femmes, et s'efforcer de promouvoir l'égalité des genres dans l'environnement culturel numérique.** Cela inclut des mesures concrètes pour lutter contre le harcèlement et les violences en ligne, dont la plupart sont souvent subis par les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres dans les professions de la création.
- **Surveiller l'impact de la pandémie de COVID-19 dans les secteurs culturels et créatifs et tenir compte du genre dans la collecte de données.** Garantir que les mécanismes de soutien pour les artistes et les travailleurs créatifs prennent en compte le genre et les impacts de la pandémie de COVID-19 qui ne sont pas les mêmes pour les femmes et les personnes s'identifiant à d'autres genres. Le cadre d'audit et de vérification des mesures prises pendant la pandémie devait inclure une évaluation de leur impact sur les femmes artistes et les professionnelles de la culture afin de s'assurer qu'elles en ont bénéficié de manière équitable.

Annexe

ACCORDS RÉGIONAUX RELATIFS À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

- Convention européenne des droits de l'homme (1950).
- Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981).
- Déclaration sur l'avancement des femmes dans la région de l'ASEAN (1988).
- Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (1990).
- Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (1994).
- Outils 1 et 7 de la Déclaration d'Ottawa (1995) de l'OSCE.
- Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union européenne, les traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes (1997).
- Programme interaméricain de promotion des droits des femmes, de l'égalité des sexes et de la parité hommes-femmes (2000).
- Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (2003).
- Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes (2004).
- Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (2004).
- Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes dans la région de l'ASEAN (2004).
- Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (2005).
- Politique de l'Union africaine en matière de genre (2009).
- Stratégie des pays arabes pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes 2011-2020 (2011).
- Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique de 2011 (Convention d'Istanbul).
- Déclaration des leaders du Pacifique sur l'égalité des genres (2012).
- Convention interaméricaine contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance (2013).
- Convention interaméricaine pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées (2013).
- Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et de la violence à l'égard des enfants dans la région de l'ASEAN (2013).
- Convention de l'ASEAN sur la traite humaine, en particulier des femmes et des enfants (2015).
- Convention interaméricaine sur la protection des droits de l'homme des personnes âgées (2015).
- Plan d'action sur la « Protection des femmes arabes : paix et sécurité » (2015).
- L'agenda 2063 de l'Union africaine (2015).
- Plan d'action régional de l'ASEAN sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes 2016-2025 (2016).
- Plan d'action de l'Organisation de la coopération islamique pour la promotion de la femme (2016).
- Déclaration de Banjul de la 59e session ordinaire de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples sous le thème « Les droits des femmes : notre responsabilité collective » (2017).
- Les Lignes directrices sur la lutte contre les violences sexuelles et leurs conséquences en Afrique (2017).
- Stratégie de l'Union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes 2018-2028 (2018).

Publié en 2021
par l'Organisation des Nations Unies
pour l'éducation, la science et la culture
(UNESCO)
7, place de Fontenoy,
75352 Paris 07 SP, France

© UNESCO 2021



ISBN 978-92-3-200226-6

Œuvre publiée en libre accès sous la licence
Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA
3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Les utilisateurs du
contenu de la présente publication acceptent
les termes d'utilisation de l'Archive ouverte de
libre accès UNESCO (<http://fr.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-fr>).

Titre original : Gender and Creativity,
Progress on the Precipice

Publié en 2021 par l'Organisation des
Nations Unies pour l'éducation, la science et
la culture

Les désignations employées dans cette
publication et la présentation des données
qui y figurent n'impliquent de la part de
l'UNESCO aucune prise de position quant
au statut juridique des pays, territoires, villes
ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au
tracé de leurs frontières ou limites.

Les idées et les opinions exprimées dans
cette publication sont celles des auteurs;
elles ne reflètent pas nécessairement les
points de vue de l'UNESCO et n'engagent
en aucune façon l'Organisation.

Les images marquées d'un astérisque (*)
pour cette publication ne sont pas couvertes
par la licence CC-BY-SA et ne peuvent
en aucune façon être reproduites sans
l'autorisation expresse des détenteurs des
droits de reproduction.

Photo de couverture :
© KOKETIT*

Création graphique et graphisme de
la couverture : Corinne Hayworth

Traduction : Traducteo

Imprimé par l'UNESCO.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Diversité
des expressions
culturelles

GENRE & CRÉATIVITÉ

Des avancées au bord du précipice

En prévision de la troisième édition de *Repenser les politiques culturelles*, cette édition spéciale de la série des Rapports mondiaux, qui suit la mise en œuvre de la Convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de l'UNESCO, se concentre sur l'un des principaux objectifs de la Convention : la promotion des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Dans ce cadre, cette édition spéciale aborde en particulier la question de la promotion de l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs, un prérequis pour la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles.

S'appuyant sur les recommandations formulées dans le Rapport mondial 2018, cette édition spéciale offre un aperçu des avancées et des défis actuels en matière de promotion de l'égalité des genres dans les secteurs culturels et créatifs aux niveaux national, régional et international.

En produisant de nouvelles informations et des analyses approfondies, la série des Rapports mondiaux de la Convention de 2005 se veut outil de référence pour l'élaboration des politiques culturelles et la promotion de la créativité en faveur du développement durable.

<http://fr.unesco.org/creativity/>



ÉDITION SPÉCIALE

Série des Rapports mondiaux ■ Convention 2005