

CHARTRE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

DE L'ACCN

En juin 2021, l'ACCN décidait de lancer un chantier sur l'égalité femmes-hommes dans les 19 Centres chorégraphiques nationaux, après la publication d'une shortlist non-paritaire lors d'un processus de renouvellement de direction. Cette situation n'était pas inédite : en effet, le nombre de chorégraphes femmes à la tête des Centres chorégraphiques nationaux était déjà bien inférieur à celui de chorégraphes hommes.

Aujourd'hui encore, cette inégalité persiste :

- 3 CCN sont dirigés exclusivement par des femmes: Olivia Grandville à La Rochelle, Maud Le Pladec à Orléans, Ambra Senatore à Nantes. En d'autres termes, seuls **15,79%** des CCN sont dirigés exclusivement par des femmes.

- 2 CCN sont dirigés par des binômes paritaires: Héla Fattoumi et Éric Lamoureux à Belfort, Aina Alegre et Yannick Hugron à Grenoble. Soit **10,53%** des CCN sont codirigés par des binômes paritaires.

- 2 CCN sont dirigés par deux collectifs mixtes: (LA)HORDE à Marseille et le collectif FAIR-E à Rennes. Soit **10,53%** des CCN sont codirigés par des collectifs mixtes.

63,15%,
soit 12 CCN sur 19, sont
dirigés exclusivement
par des hommes.

Ce chantier a abouti à la rédaction d'un rapport rendu public le vendredi 14 avril 2023 ([téléchargeable ici](#)).

Réunis en assemblée générale le 11 juillet 2023, les membres de l'ACCN se sont accordés à traduire concrètement les préconisations de ce rapport en une charte de l'égalité femmes-hommes.

Les différents axes de cette charte présentés ci-dessous ne se limitent pas à atteindre une stricte égalité entre les femmes et les hommes. Par ce texte, les CCN assument publiquement une « **parité réparatrice** »¹ et ainsi, qu'un déséquilibre entre les femmes et les hommes puisse exister au bénéfice des femmes.

Chaque membre s'engage à respecter cette charte et invite l'ensemble de ses partenaires à en faire un outil à l'échelle du secteur chorégraphique.

¹ «Par ailleurs, l'exigence de parité dans les programmations est à considérer avec précaution. Elle peut amener à pénaliser les structures dont la programmation compterait soudain plus de femmes que d'hommes (il y en a) – ainsi qu'il est arrivé à la mairie de Paris «mise à l'amende pour avoir nommé trop de directrices». Je suggère donc la mise en œuvre d'une parité réparatrice.»

Annexe 1 du rapport cité ci-dessus (p.56), Reine PRAT, extrait de la conférence d'ouverture du séminaire de l'ACCN «Exploser le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux des questions pour agir !», 15 décembre 2021.

Les CCN s'engagent :

Dans leur mission de création à l'échelle d'un mandat, à :

- Être attentifs à la distribution d'interprètes féminines et masculins ;
- Être attentifs à la composition genrée des équipes de création (artistique et technique) ;
- Proposer de façon égale des créations signées par des chorégraphes femmes et par des chorégraphes hommes, dans le cas d'adaptation d'œuvre du répertoire ou dans le cas de commandes passées à des chorégraphes extérieur·e·s.

Dans leur mission de ressources humaines, à :

- Mettre en place des outils visant à lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels à disposition des équipes administratives, techniques et artistiques et des compagnies qu'ils accueillent (liste non-exhaustive : formation, méthodes d'analyse, mise en œuvre de protocoles, etc.) ;
- Supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur structure ;
- Lutter contre les stéréotypes et les approches genrées des métiers du spectacle vivant ;

- Proposer des aménagements au sein des CCN afin d'améliorer les conditions d'accueil, de travail (notamment en cas d'horaires décalés ou en déplacement), de recrutement des équipes ou de tournée quand il·elle·s sont parents, afin que la parentalité ne soit pas un frein dans le développement d'une carrière artistique, technique ou administrative.

Dans leur mission de production, à l'échelle d'un mandat, à :

- Soutenir *a minima* un nombre égal de compagnies dirigées par des femmes et de compagnies dirigées par des hommes ;
- Annexer cette charte à chaque contrat qui lie le CCN à une équipe artistique ou à y faire mention dans l'un des articles dudit contrat ;
- Garantir *a minima* un montant égal des apports en coproduction aux compagnies dirigées par des femmes et aux compagnies dirigées par des hommes ;
- Offrir un nombre égal, *a minima*, de résidences aux compagnies dirigées par des femmes et de compagnies dirigées par des hommes.

Pour les CCN ayant une mission de diffusion, à l'échelle d'un mandat, à :

- Programmer *a minima* un nombre égal de spectacles chorégraphiés par des femmes et des hommes ;

- Offrir un nombre égal, *a minima*, de représentations de spectacles chorégraphiés par des femmes et des hommes;
- Proposer des jauges *a minima* équivalentes aux spectacles programmés, qu'ils soient chorégraphiés par des femmes ou des hommes.

Pour les CCN ayant une mission de formation supérieure, à :

- Composer de façon paritaire les jurys de sélection des étudiant·e·s;
- Accueillir *a minima* un nombre égal d'étudiants et d'étudiantes;
- S'assurer que les étudiant·e·s aient accès à un corpus d'œuvres aussi bien créées par des femmes que des hommes;
- Sensibiliser les étudiant·e·s aux questions d'égalité femmes-hommes et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuels (rencontre, mentorat);
- Veiller à une sélection paritaire d'intervenant·e·s pédagogiques.

Dans leur lien avec les publics et leur travail avec les acteur·rice·s du territoire, à :

- S'assurer d'une visibilité égale entre les femmes et les hommes sur tous les supports de communication (tourné, programmation);
- Veiller à la parité artistique lors des ateliers et interventions auprès des publics.

L'ACCN entend garantir et agir pour l'égalité femmes-hommes :

- L'ACCN assurera une mission de veille sur cette problématique et pourra proposer des ateliers ou des rencontres sur ce sujet;
- L'ACCN se dote dès aujourd'hui d'un observatoire pour donner suite à cette charte afin d'établir des indicateurs précis pour mesurer la progression des CCN et objectiver l'évolution du label concernant la parité;
- L'ACCN invite les candidat·e·s à des postes de direction de CCN à se déclarer auprès d'elle afin qu'elle soit vigilante à la composition paritaire des shortlists, tout en garantissant la confidentialité de ces candidatures;
- Pour chaque publication d'appel à candidatures à la direction d'un CCN, l'ACCN demandera :
 - aux président·e·s des conseils d'administration des CCN de tenir compte de cette charte ainsi que des données compilées de l'observatoire;
 - à l'État de communiquer ces données à ses services déconcentrés et aux collectivités territoriales;
 - à l'État de communiquer ces données aux jurys de présélection et de sélection.

Si cette charte établit les axes sur lesquels les CCN peuvent avoir un impact direct pour atteindre une parité entre les femmes et les hommes, le rapport sur lequel elle s'appuie fait également état d'autres préconisations nécessitant l'implication d'autres partenaires, tels que l'État et les collectivités territoriales, les établissements supérieurs d'enseignement artistique, ou encore les lieux de production et de programmation chorégraphique ou pluridisciplinaire.

Signataires

*Ballet Preljocaj,
Cndc - Angers,
Viadanse - CCN de Bourgogne –
Franche-Comté à Belfort,
CCN - Malandain Ballet Biarritz,
CCN de Caen,
CCN de Créteil,
CCN de Grenoble,
MILLE PLATEAUX CCN La Rochelle,
Le Phare CCN du Havre Normandie,
CCN - Ballet national de Marseille,
ICI - CCN de Montpellier - Occitanie,
CCN • Ballet de l'Opéra national du Rhin,
CCN - Ballet de Lorraine,
CCN de Nantes,
CCN d'Orléans,
CCN de Rennes et de Bretagne,
CCN de Rillieux-la-Pape,
Ballet du Nord CCN&Vous,
CCN de Tours.*

ASSOCIATION
DES CENTRES
CHORÉGRAPHIQUES
NATIONAUX

1, rue Victor Hugo
93507 Pantin Cedex

Version numérique disponible sur:
www.accn.fr