



FIA

Manuel de bonnes pratiques

pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir
l'égalité des chances dans les secteurs du cinéma,
de la télévision et du théâtre en Europe

Nora: " Je crois qu'avant tout, je suis un être humain, au même titre que toi...
ou au moins je dois essayer de le devenir ".

[déclaration de Nora à Torvald dans la *Maison de poupée* de Henrik Ibsen]



Avec le soutien financier
de la Commission européenne

JUILLET 2010

Note du rédacteur

Par souci de lisibilité ce texte a été rédigé au masculin mais il va de soi que les termes englobent aussi bien les femmes que les hommes.

Remerciements

L'auteur de ce manuel souhaite remercier en particulier Dearbhal Murphy en tant que gestionnaire du projet sur les genres de la FIA, le Groupe directeur du projet sur les genres de la FIA et Georgia Tsaklanganos et Rosalind Greenstein pour leurs précieux conseils.

Un grand merci aussi aux personnes qui ont participé aux séminaires régionaux organisés dans toute l'Europe et qui ont pris le temps de compléter la description des bonnes pratiques reprises dans le présent manuel.

Richard Polacek – Prague, juillet 2010

TABLE DES MATIÈRES

Préface	6
Introduction	
Égalité des genres et rôle des arts et de la culture par Claes Borgström, ancien médiateur pour l'égalité des chances en Suède	8
CHAPITRE 1. Cadre juridique européen applicable	10
CHAPITRE 2. Diversité des règles nationales	16
CHAPITRE 3. Fixation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs	20
3.1. Plans d'égalité des chances dans les entreprises et organisations du cinéma, de la télévision et du spectacle vivant	21
3.2. BELGIQUE Recommandations sur la présence et la représentation des femmes dans les services de radiodiffusion	22
3.3. DANEMARK Dialogue social entre les syndicats et les employeurs	23
3.4. IRLANDE <i>Irish Equity</i> : campagne pour l'égalité des genres dans le financement public des arts	23
3.5. NORVÈGE Sur la voie de l'égalité des genres dans la production cinématographique	23
3.6. ESPAGNE Parité des sexes et égalité des genres dans le financement de l'art	24
3.7. SUÈDE Atteindre l'égalité des genres dans le financement de la production cinématographique	25
CHAPITRE 4. Garantir l'égalité des genres dans la gestion et promouvoir une gestion sensible à la dimension de genre	26
4.1. SUEÈDE Éducation au leadership pour les femmes dans le secteur du spectacle vivant	27
4.2. SUÈDE Cours d'égalité des genres pour les directeurs d'institutions artistiques	28
4.3. NORVÈGE Former les femmes aux fonctions dirigeantes des secteurs du théâtre, de la musique, de la danse, du cinéma et de la télévision	29
4.4. SLOVÉNIE Adopter un style de gestion sensible à la dimension de genre dans les théâtres	30
CHAPITRE 5. Repenser la formation professionnelle pour la scène et l'écran	32
5.1. SUÈDE Intégrer les perspectives de genre dans la formation des acteurs	33
5.2. ROYAUME-UNI Atelier d'écriture de <i>Birds Eye View</i> « <i>She Writes</i> » : Programme de formation pour futures scénaristes	35

CHAPITRE 6. Remettre en cause la représentation des femmes et des hommes sur scène et à l'écran	36
6.1. FRANCE Remettre en cause les représentations « naturelles » des femmes et des hommes	37
6.2. ITALIE Il teatro delle donne : promouvoir la dramaturgie féminine	37
6.3. NORVÈGE Inversion de la distribution des rôles entre les hommes et les femmes	37
6.4. SUÈDE Théâtre de la Ville de Göteborg : L'art au travers de la « lorgnette des genres »	38
6.5. SUÈDE <i>Teater Lacrimosa</i> : Secouer les idées poussiéreuses sur la représentation des genres sur scène	40
6.6. ROYAUME-UNI <i>Sphinx Theatre Company</i> : Donner une place centrale aux femmes	40
CHAPITRE 7. Intégrer la dimension de genre au cinéma, à la télévision et au théâtre	42
7.1. SLOVÉNIE Garantir l'intégration de la dimension de genre dans le spectacle vivant et au cinéma	44
7.2. ESPAGNE Atteindre une « égalité effective » entre les femmes et des hommes dans le domaine de la culture et portail <i>Women in Culture</i> [Femmes dans la Culture]	44
7.3. SUÈDE Liste de vérification sur l'égalité des genres	44
7.4. SUÈDE Approche intégrée de la dimension de genre dans les institutions artistiques suédoises	46
CHAPITRE 8. Créer des réseaux pour stimuler un changement	48
8.1. DANEMARK <i>Agenda 009</i>	49
8.2. FRANCE Région Rhône-Alpes : <i>Association H/F</i>	50
8.3. ITALIE <i>Donne in Musica</i> [Les femmes en musique]	50
8.4. ESPAGNE <i>Association des femmes cinéastes et des médias audiovisuels</i> (CIMA)	50
8.5. SUÈDE <i>The Doris Network</i> [Le Réseau Doris]	51
8.6. SUÈDE <i>Women in Swedish Performing Arts</i> (WISP) [Les femmes dans le secteur suédois du spectacle vivant]	51
8.7. L'EUROPE ET LE MONDE <i>Women in Film & Television</i> [Les femmes au cinéma et à la télévision]	51
CHAPTER 9. Surveillance de l'égalité des genres et des stéréotypes liés au genre	52
9.1. BELGIQUE Surveillance au réseau de la radio et de la télévision flamandes	53
9. 2. BELGIQUE <i>Media Emancipation Effect Report</i> (MEER) [Rapport sur l'effet émancipateur des médias]	54
9. 3. DANEMARK <i>Association danoise des acteurs</i> : Rapport sur l'égalité des genres et sur les conditions de travail des actrices, chanteuses, danseuses et musiciennes.	55
9. 4. DANEMARK <i>Association danoise des acteurs</i> : Surveillance des pratiques d'égalité des genres dans les conservatoires d'art dramatique, de danse et d'opéra	55
9. 5. FINLANDE Statistiques liées au genre sur les salaires, les financements et les structures d'emploi	55
9. 6. FRANCE Rapports sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant	56

9. 7. FRANCE Rapport sur l'image des femmes dans les médias	57
9. 8. NORVÈGE Statistiques liées au genre et activité, travail et revenu des artistes	57
9. 9. NORVÈGE Enquêtes sur le secteur norvégien du cinéma :	
<i>Les chiffres parlent d'eux-mêmes et Commencez à utiliser tous les talents</i>	57
9. 10. SUÈDE <i>Swedish Film Institute</i> [Institut suédois du film] :	
rapport sur la parité des sexes et les réalisateurs suédois réalisant leurs premiers films	58
9. 11. SUÈDE <i>Plats pa scen</i> [La place sur scène des femmes et des hommes]	58
9. 12. SUÈDE Politique de financement du Conseil suédois des arts sous l'angle de l'égalité des genres	59
9. 13. ROYAUME-UNI <i>British Broadcasting Corporation</i> :	
suivi de l'égalité des genres et de la diversité à l'écran et hors écran	59
9. 14. ROYAUME-UNI Enquête <i>Women in Theatre</i> [Les femmes au théâtre]	60
9. 15. ROYAUME-UNI <i>Writers' Guild of Great Britain</i> [Gilde des auteurs de Grande-Bretagne] :	
analyse de la proportion de femmes et d'hommes parmi les auteurs écrivant pour la TV et la radio	60
9. 16. ROYAUME-UNI Rapport du <i>UK Film Council</i> [Conseil britannique du cinéma] :	
femmes écrivant pour le cinéma	60
9. 17. ROYAUME-UNI <i>Women in Film and Television</i> [Les femmes au cinéma et à la télévision] :	
<i>Rapports sur les carrières et l'emploi des femmes dans le secteur des médias créatifs</i>	60
9. 18. HORS D'EUROPE suivi des inégalités entre les femmes et les hommes dans	
le spectacle vivant en Amérique du Nord	61

CHAPTER 10. Mieux sensibiliser à l'égalité des genres et aux stéréotypes liés au genre 62

10.1. BELGIQUE Festival de films de femmes <i>Elles tournent/Dames Draaien</i>	63
10.2. BELGIQUE <i>Kaaitheater: WoWmen!</i>	
Représentations et débats publics sur le genre et les arts du spectacle	64
10.3. BELGIQUE Étude et débat public sur l'intégration par les jeunes des stéréotypes	
sexistes véhiculés par les médias	64
10.4. CROATIE Documentaire : <i>Les visages d'une actrice</i>	64
10.5. DANEMARK <i>Association danoise des acteurs</i> : Conférences sur la non-discrimination	64
10.6. IRLANDE <i>Women in Film and Television</i> [Les femmes au cinéma et à la télévision] :	
festivals de films de femmes	65
10.7. SLOVÉNIE <i>City of Women International festival of Contemporary Arts</i>	
[Festival international des arts contemporains]	65
10.8. ESPAGNE Labels d'égalité pour les établissements des médias et du spectacle vivant	65
10.9. ESPAGNE <i>Drac Magic</i> : Les femmes dans les médias – éducation et analyse critique	66
10.10. SUÈDE <i>Women in Film and Television</i> [Les femmes au cinéma et à la télévision] :	
évaluation du secteur du film et de la télévision des pays nordiques en termes d'égalité	
entre les femmes et les hommes	66
10.11. ROYAUME-UNI Campagne d' <i>Equity</i> pour la représentation paritaire des femmes	
à la télévision, au cinéma et au théâtre	67
10.12. ROYAUME-UNI Débats publics et conférences	67

PRÉFACE

Faisons avancer le monde ensemble !

Je suis fier de dire que ce **Manuel de bonnes pratiques** peut révolutionner notre avenir ! Pour la Fédération Internationale des Acteurs (FIA), l'égalité a toujours été vitale. La FIA est une fédération mondiale de plus de 100 syndicats de 77 pays et, dès ses premières années, elle a adopté une **Charte sur les genres**.

Je suis convaincue que l'art peut changer la société, à condition toutefois qu'il fasse preuve de courage et de curiosité. Il ne doit pas se contenter de refléter la société d'il y a trente ans ou de dépeindre des stéréotypes. Le strict respect des traditions n'a jamais fait progresser le monde, mais l'art, bien, surtout si tous les talents ont l'occasion de dépeindre toutes les nuances de la vie humaine. Je suis convaincue d'une chose : il y a autant de talent parmi les femmes que parmi les hommes.

Or, les femmes constituent la moitié de la population mondiale. Elles méritent toutes de voir un film, une pièce télévisée, une pièce de théâtre, voire un message publicitaire lié judicieusement à leur propre vie, à leur âge, à leur expérience, à leur genre. En jouant, l'acteur dresse un portrait. Il importe dès lors de nous demander quels types de vies nous avons l'occasion de représenter.

Pour mettre en évidence le fait que les femmes sont importantes et présentes à tous les niveaux de la société, la FIA a décidé, au cours d'un congrès en 2004, d'encourager tous les réalisateurs de films et producteurs de théâtre à employer des actrices pour des rôles non spécifiques sur le plan du genre, notamment des rôles de président, menuisier, postier, juge, etc.

En 2008, la FIA a publié un rapport intitulé « **Âge, genre et emploi des artistes-interprètes en Europe** », qui donne un aperçu des carrières professionnelles des artistes-interprètes dans toute l'UE, en fonction de leur âge et de leur sexe. Les résultats sont déprimants mais pas surprenants :

- Les artistes-interprètes féminins ont des carrières plus courtes que leurs homologues masculins.
- Le pourcentage de femmes est plus grand dans les groupes aux revenus les plus faibles mais nettement plus faible dans la fourchette de revenus la plus élevée.
- Les artistes-interprètes féminins de toute l'Europe estiment que leur genre est défavorisé dans tous les aspects de la carrière et de la vie professionnelle.

Les acteurs du monde entier le savent bien. Nous le savons par expérience. Néanmoins, ce rapport et ces recherches étaient nécessaires pour sensibiliser au problème. Ils ont clairement montré que nous devons changer la réalité ! Nous devons trouver des solutions. Et nous devons déterminer les bonnes pratiques dont nous pouvons tirer parti. Le résultat est ce Manuel de bonnes pratiques que vous tenez entre les mains. Ce manuel énumère plus de 50 bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir l'égalité des genres dans les secteurs du théâtre, du cinéma et de la télévision. Ces bonnes pratiques proviennent de douze pays européens : la Belgique, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, la Norvège, le Royaume-Uni, la Slovénie et la Suède.

Nous avons recueilli et examiné ces pratiques en vigueur pour déterminer comment il est possible d'avoir une réelle incidence sur la représentation des genres et sur l'égalité des chances. Nos membres ont organisé des séminaires régionaux en France, en Belgique, en Slovénie, en Suède et au Royaume-Uni en vue de partager des informations et de favoriser un échange mutuel d'idées pour combattre l'inégalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre en Europe. Cette « boîte à outils » n'aurait jamais pu voir le jour sans la participation généreuse et le dévouement de tous les participants.

Le comité directeur de ce projet se compose des personnes suivantes : Jean Rogers d'*Equity*, R.-U. ; Rynagh O'Grady du *Equity Group* irlandais ; Ira Ratej de Glosa, Slovénie ; Anna Carlson du Syndicat suédois des acteurs Teaterforbundet et moi-même. Ont également participé à ses réunions différents représentants des syndicats affiliés à la FIA, qui ont apporté des contributions supplémentaires et vitales à la réussite de l'organisation des séminaires régionaux.

Je tiens tout particulièrement à remercier la coordinatrice du projet, Dearbhal Murphy, de la FIA, pour le dévouement avec lequel elle a soutenu le comité directeur en vue de faire progresser le travail de la FIA en matière d'égalité des chances. Je suis aussi très heureuse que nous ayons choisi Richard Polacek comme consultant pour ce projet. Merci à lui pour sa participation dévouée à tous les séminaires régionaux, dont il a extrait toutes les informations partagées, qu'il a réunies dans le présent Manuel.

S'adressant à la Ligue norvégienne des droits de la femme, Henrik Ibsen a déclaré : « Je ne saurais même pas dire exactement ce qu'est le féminisme. J'y ai vu pour ma part une cause qui concerne l'être humain en général... Certes, il est souhaitable de résoudre le problème des femmes, ainsi que tous les autres, mais cela n'a pas été mon seul objet. Ma tâche a été de faire *le portrait d'être humains* ».

Or, pour décrire l'humanité, il faut que les deux sexes soient présents de manière égale sur scène, dans les films, à la télévision, dans les spots publicitaires et dans les émissions radiodiffusées, afin de restituer toutes les couleurs, les nuances, les formes et les âges de la vie humaine.

A handwritten signature in black ink, reading 'Agnete G. Haaland'. The signature is fluid and cursive, with the first letters being larger and more prominent.

Agnete G. Haaland
Présidente de la FIA

INTRODUCTION

Égalité des genres et rôle des arts et de la culture

par Claes Borgström, ancien médiateur pour l'égalité des chances en Suède

Ayant occupé de 2000 à 2007 le poste de médiateur suédois pour l'égalité des chances, j'ai souvent observé à quel point le secteur culturel, par la forte influence qu'il exerce sur la société, contribue à façonner et à promouvoir l'égalité des genres.

J'ai souvent eu l'impression que l'égalité des genres est peut-être l'enjeu politique le plus important qui soit parce qu'il influe et déteint sur tous les autres domaines politiques. La relation entre les hommes et les femmes influence tous les aspects de la vie quotidienne, ceux-ci devant, à leur tour, orienter les choix politiques. La sphère de la culture est un partenaire vital de ce travail. Ainsi, le bureau de lutte contre les discriminations en Suède a concentré une partie de son travail sur les stéréotypes dans l'enseignement. Il est manifeste que, pour être efficaces, de tels efforts doivent être soutenus par la production culturelle. Celle-ci doit proposer des contenus qui renforcent les mêmes messages, sans pour autant entraver la liberté artistique. La scène culturelle influence la population. L'art ouvre des perspectives de changement. Il décrit et analyse l'expérience et offre souvent un point de vue critique axé sur l'avenir. Mais l'art peut aussi sauvegarder et préserver. Il ne fait aucun doute que les rôles stéréotypés des femmes et des hommes ont été préservés et reproduits, sur les plans quantitatif et qualitatif, et que les messages stéréotypés sur les genres continuent à se transmettre dans la production culturelle et la publicité.

Qui plus est, le secteur culturel lui-même a encore du chemin à parcourir pour concrétiser l'égalité des chances. J'ai pris conscience de cette réalité lorsque j'ai été invité à faire un discours à l'Association suédoise des chefs d'orchestre, qui comptait à l'époque soixante membres, dont seulement trois femmes. Cette profession n'est qu'un exemple de la réalité qui persiste dans une grande partie de la sphère culturelle. Le potentiel de changement est certes présent mais il subsiste beaucoup d'inertie et d'opposition, également dans la production commerciale.

Comment s'y prendre pour résoudre ce problème épineux ? Tout d'abord, le choix des mots et du langage est indubitablement important. Par exemple, il est absurde de parler de « renforcer » l'égalité : il y a égalité ou pas. Qu'est-ce que l'égalité ? Définir l'égalité est important pour ancrer le travail futur. En 2006, le Parlement suédois a adopté un important objectif en matière d'égalité, libellé comme suit : « Les hommes et les femmes ont le même pouvoir de modeler la société et leur propre vie ». Il s'agit là d'une approche et d'un objectif utiles, libellés d'une manière qui englobe l'importante notion de pouvoir. On pourrait aussi décrire l'égalité comme le fait, pour toutes les personnes, d'avoir la même possibilité de développer leurs propres capacités.

Ensuite, la difficulté consiste à appliquer cet objectif à tous les domaines, y compris à la sphère culturelle. Pour commencer, il est vital de faire le point sur la situation actuelle, d'évaluer celle-ci et de l'analyser. Prenons l'exemple de la représentation des genres dans les médias. Il est très utile d'établir une analyse quantitative car un simple comptage peut offrir un instantané très révélateur de la situation. On peut ainsi examiner des éléments tels que les photos utilisées, les experts consultés et interviewés et analyser les résultats obtenus. Ce travail peut être très utilement complété par une analyse qualitative : j'ai ainsi été très frappé par les grandes différences dans les portraits donnés des prix Nobel de littérature Harold Pinter et Doris Lessing lorsqu'ils ont été récompensés pour leur œuvre. Alors que l'œuvre de Pinter « mettait à nu la condition

humaine », celle de Lessing offrait « des récits de l'existence des femmes ». Une telle différence révèle une catégorisation très problématique, qui présente le point de vue masculin comme universel et le point de vue féminin, comme surtout pertinent pour les femmes.

Dresser l'état des lieux et évaluer la situation permettra de jeter les bases à partir desquelles il faudra susciter la volonté de changer. Il faut examiner la situation actuelle et comment on peut l'infléchir, puis établir un plan et un calendrier de réalisation des changements. Il faut se fixer des buts pouvant être évalués et mesurés. La haute direction doit s'engager dans ce processus afin que celui-ci soit diffusé à tous les niveaux et que des responsabilités et des engagements soient pris. Ce processus peut paraître banal mais il s'applique en réalité au secteur culturel comme à l'industrie privée.

D'aucuns ont souvent intérêt à prétendre que leur secteur est « un peu à part ». On retrouve cette allégation dans le secteur culturel, comme dans d'autres secteurs, mais elle n'est pas tout à fait vraie. Je ne pense pas que la culture soit distincte à cet égard. Le secteur culturel qui est financé par une société via les impôts doit respecter les principes de cette société. Je sais que beaucoup d'artistes se seront pas d'accord avec moi mais le but n'est pas en réalité de dire aux différents artistes ce qu'ils peuvent ou ne peuvent pas faire, voire – pire encore – d'ordonner à la culture de glorifier le gouvernement ou de promouvoir la censure. Le but est plutôt de garantir que la culture financée par des fonds publics s'inscrive dans la droite ligne des buts et aspirations de la société, tels que la démocratie et l'égalité des sexes.

C'est pourquoi, en Suède, le Conseil des arts s'est doté d'une Charte destinée à promouvoir l'égalité. Je suis convaincu que le secteur lui-même sait très bien comment mettre en œuvre les changements et déterminer les outils nécessaires à cette fin. Cependant, il faut une volonté et un engagement, ainsi qu'une obligation de mener ce processus à son terme et de produire des résultats. La liste de vérifications du spectacle vivant concernant l'égalité des genres, incluse à titre d'exemple dans le présent Manuel, s'est révélée efficace en Suède pour mettre ce point à l'ordre du jour et l'y maintenir. Il est toujours difficile d'entretenir la dynamique une fois qu'elle est engagée et de la maintenir au rang des priorités. Un autre outil suédois, décrit en détails dans le présent Manuel, a été l'instauration d'un quota minimum de 40% d'hommes et de femmes dans les productions financées par le Conseil suédois du cinéma. Cet outil n'a pas encore porté tous ses fruits et je pense que d'autres mesures seront peut-être nécessaires si des décisions concrètes ne sont pas prises rapidement pour enclencher le changement requis. Pour justifier leur incapacité à atteindre cet équilibre, les gens invoquent toujours le critère prétendument objectif de la « qualité ». À les entendre, les projets centrés sur les femmes ou dirigés par celles-ci n'auraient simplement pas une qualité suffisante. Or, c'est un mythe, directement lié à la façon de définir et d'évaluer la qualité. Ce mythe dérive de codes et de modes de représentation : comme l'a clairement montré l'exemple des lauréats du prix Nobel, la norme masculine est plus ancrée et a donc plus de chances de réussir. Nous devons avoir le courage de remettre en cause cet état de fait et d'adopter une approche audacieuse.

Je recommande le présent Manuel pour son approche pratique offrant les outils nécessaires au changement. Le secteur culturel n'est pas un secteur à part : vu son pouvoir inégalé de modeler les représentations et de transmettre des messages à la société, il doit s'ériger en pionnier pour faire respecter le principe de l'égalité des genres.

CHAPITRE 1

Cadre juridique européen applicable

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toute l'Union européenne est une des tâches essentielles de l'UE. Entré en vigueur en décembre 2009, le traité de Lisbonne stipule, dans son nouvel article 2 [traité sur l'Union]: « L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes ».

L'Article 3 [traité sur l'Union] précise que l'Union « combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant ».

Plusieurs articles du traité de Lisbonne prévoient spécifiquement la possibilité pour l'UE d'adopter des législations sur l'égalité des genres. L'Article 19 [traité sur le fonctionnement de l'Union] autorise l'UE à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. En vertu de l'Article 157 [traité sur le fonctionnement de l'Union], l'UE doit adopter des mesures pour assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. L'article 23 de la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** stipule que « l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté »¹. Enfin, l'article 10 du **traité de Lisbonne** [traité sur le fonctionnement de l'Union] impose une obligation d'intégration de la dimension de genre dans l'UE : Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe (ainsi que sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle).

Une distinction peut être établie entre deux aspects du cadre législatif de l'UE applicable aux secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision :

- La législation visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et en particulier en ce qui concerne l'accès au travail, les conditions de travail, ainsi que la rémunération et les règles. Ce point couvre aussi les règles sur le harcèlement sexuel ou le harcèlement basé sur le sexe ou sur le genre.
- La législation visant à combattre toute discrimination fondée sur le sexe concernant le contenu des programmes des services audiovisuels ou médiatiques. Il existe aussi plus d'engagements politiques pour combattre les stéréotypes liés au genre.

¹ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

Égalité entre femmes et hommes en matière d'emploi²

Dans l'UE, il n'existe pas de législation spécifique pour combattre en particulier les discriminations fondées sur le sexe et le genre dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision. Toutefois, la législation générale sur l'égalité des sexes et des genres³ s'applique à tous les secteurs de l'économie, y compris ceux du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision.

Depuis les années 1970, l'UE a adopté un ensemble de directives sur divers aspects de l'égalité des genres en matière d'emploi, y compris sur l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et de conditions de travail. Les directives sont applicables à tous les secteurs de l'économie et précisent clairement qu'il est illégal de pratiquer des discriminations à l'encontre des femmes sur le marché de l'emploi et de payer aux femmes des salaires inférieurs à ceux des hommes pour un travail identique ou un travail de valeur égale. D'autres directives adoptées garantissent l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de régime statutaire de protection (contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, les accidents du travail, les maladies professionnelles, le chômage) et de charge de la preuve dans les procès pour discrimination fondée sur le sexe.

En 2006, sept directives européennes ont été regroupées en une seule directive visant à clarifier le droit européen relatif au domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. La **directive 2006/54/CE**⁴ est devenue la principale directive relative à **l'égalité des chances et à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail**. C'est un des principaux instruments législatifs de l'UE garantissant l'égalité des genres. L'égalité de traitement est garantie tant aux salariés qu'aux indépendants, bien que la protection des indépendants soit parfois restreinte. La directive oblige les États membres, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique, à encourager les employeurs à promouvoir l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes d'une manière planifiée et systématique sur les lieux de travail, dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion. Comme cette directive s'applique à tous les secteurs de l'économie, elle s'applique aussi aux personnes travaillant dans les secteurs du spectacle vivant, de la télévision et du cinéma.

D'autres directives européennes importantes encouragent l'égalité des sexes et des genres, notamment celles sur les travailleuses enceintes et le congé de maternité et sur le congé parental⁵:

La **directive 92/85/CEE sur les travailleuses enceintes et le congé de maternité** exige des mesures minimums pour améliorer la sécurité et la santé au travail des femmes enceintes, des accouchées et des allaitantes, y compris un droit statutaire à un congé de maternité d'au moins 14 semaines. En 2008, la Commission a proposé une prolongation de la durée du congé de maternité de 14 à 18 semaines.

La **directive 96/34/CE sur le congé parental** prévoit que tous les parents d'enfants jusqu'à un âge déterminé, défini par les États membres, reçoivent au moins 3 mois de congé parental et que les individus puissent prendre du congé en cas de maladie ou d'accident touchant une personne à charge. La directive sur le congé parental a été révisée en 2010 (**Directive 2010/18/UE**).

² Des informations détaillées concernant les droits en matière d'égalité des sexes et des genres en Europe sont consultables sur le site Internet de la Commission européenne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=420&langId=fr>

³ Le terme « sexe » renvoie aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les femmes et les hommes. Le terme « genre » renvoie aux rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour un homme et une femme.

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ.L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>

⁵ Pour consulter toutes les directives européennes sur l'égalité des genres, rendez-vous sur la page <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=639&langId=fr>

⁶ Les Nations Unies ont convoqué la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue du 4 au 15 septembre 1995 à Pékin. Cette conférence a abouti à l'adoption de la Déclaration et de la Plate-forme d'action de Pékin, un programme d'autonomisation des femmes visant à lever les obstacles à la participation publique des femmes à toutes les sphères de la vie publique et privée via une participation complète et égale au processus décisionnel économique, social, culturel et politique: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>

Malgré quelques progrès, l'Europe doit encore relever des défis considérables pour atteindre l'égalité des genres. Ces cinq dernières années, l'Union européenne a dès lors pris plusieurs mesures pour lancer la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et pour garantir le respect de la *Plate-forme d'action de Pékin*⁶. La Commission européenne a notamment adopté en 2006 un programme-cadre d'action sous la forme d'une **Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes**⁷, couvrant une période de cinq ans et fixant des objectifs et des actions majeures dans six domaines prioritaires ; la même année, le Conseil a adopté un **Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes**⁸. Ce Pacte « encourage » les États membres de l'UE à réduire l'écart entre les femmes et les hommes et à combattre les stéréotypes liés au genre sur le marché de l'emploi.

La Feuille de route et le Pacte pour l'égalité *entre les femmes et les hommes* constituent des engagements politiques mais n'imposent aucune obligation juridique aux États membres.

Combattre les stéréotypes liés au genre et les discriminations fondées sur le sexe dans les services audiovisuels et médiatiques

Les stéréotypes liés au genre, surtout pour les femmes actives dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision, sont la pierre angulaire de l'existence et de la persistance d'inégalités en termes d'opportunités d'emploi, de rémunération et de conditions de travail, comme le soulignent clairement les résultats de l'étude *Âge, genre et emploi des artistes-interprètes en Europe*⁹, réalisée en 2008 par la FIA.

Au niveau international, la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**¹⁰ a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979. Elle est entrée en vigueur en tant que traité international le 3 septembre 1981 et a été ratifiée par tous les États membres de l'UE. L'article 5 de cette Convention concerne directement les « Rôles stéréotypés par sexe et préjugés » et stipule que les États parties « prennent toutes les mesures appropriées pour modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ».

La *Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes* et le *Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes* appellent les États membres à adopter des mesures pour combattre les stéréotypes liés au genre, en particulier sur le marché du travail, caractérisé par une ségrégation selon le sexe, et dans l'enseignement. La *Feuille de route* mentionne explicitement l'élimination des stéréotypes liés au genre dans les médias. Elle propose comme actions clés de soutenir des campagnes de sensibilisation et d'échange de bonnes pratiques dans les écoles et les entreprises sur les rôles non stéréotypés des femmes et des hommes et de développer un dialogue avec les médias afin d'encourager une représentation non stéréotypée des femmes et des hommes.

Actuellement, il n'existe pas de législation européenne concernant la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe ou les stéréotypes liés au genre dans le secteur du spectacle vivant. De plus, la directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement

Du 1er au 12 mars 2010, la Commission de l'ONU sur le statut de la femme a entrepris une analyse de quinze ans sur la mise en œuvre de la Déclaration et de la Plate-forme d'action de Pékin et sur les résultats de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. Pour de plus amples informations sur l'application de la Déclaration et de la Plate-forme d'action de Pékin, consultez en particulier la résolution du 25 février 2010 du Parlement européen sur Pékin +15 – Programme d'action des Nations Unies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7+TA-2010-0037+0+DOC+XML+V0//FR> et le rapport de 2010 du Lobby européen des femmes : <http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/policies/beijing/ResumePekinFR.pdf>

⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:FR:NOT>

⁸ http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_europeen.pdf

⁹ <http://www.fia-actors.com/uploads/FRANCAIS.pdf>

¹⁰ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services précise explicitement qu'elle ne s'applique pas au contenu des médias ou de la publicité.

L'adoption par l'UE de la **directive sur les services de médias audiovisuels**¹¹, en 2007, a marqué un important progrès. Cette directive ne mentionne pas explicitement les stéréotypes liés au genre mais oblige les États membres à veiller à ce que les services de médias audiovisuels offerts par les fournisseurs qui relèvent de leur compétence ne contiennent aucune incitation à la haine fondée sur le sexe (et la race, la religion ou la nationalité). Cette directive stipule en outre que les communications commerciales audiovisuelles ne peuvent inclure ou promouvoir une quelconque discrimination fondée sur le sexe (ainsi que sur la race ou l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle).

Enfin, il est important de souligner qu'un **Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes** a été créé en 1982 en vue de fournir un cadre institutionnel permettant des consultations régulières entre les organes nationaux chargés de la promotion de l'égalité des chances. Ce Comité se réunit sur convocation de la Commission et formule des avis à la demande de cette dernière. Il s'emploie actuellement à élaborer un avis sur les femmes et les médias, qui comportera également des recommandations sur la manière d'atteindre l'égalité des genres dans les médias et une représentation équilibrée et diverse des femmes et des hommes dans les contenus médiatiques.

Conclusion

Les règles actuelles de l'UE sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail n'ont pas été fixées spécifiquement pour le spectacle vivant, la télévision et le cinéma. En conséquence, elles peuvent être considérées comme ne tenant pas suffisamment compte des schémas particuliers de travail et d'emploi de ces secteurs. Néanmoins, les États membres doivent assurer une mise en œuvre efficace des règles européennes applicables à ces secteurs aussi.

Les législations européennes sur les contenus restent assez faibles, bien que l'UE ait récemment instauré des règles strictes pour combattre les discriminations fondées sur le sexe dans les programmes audiovisuels et les programmes des médias.

Les États membres n'ont aucune obligation juridique de combattre les stéréotypes liés au genre. Toutefois, ces dernières années, un engagement politique fort a été pris au niveau européen pour combattre ces stéréotypes.

L'efficacité des mesures susmentionnées dépend en grande partie de la façon dont les autorités nationales mettent en œuvre la législation européenne et les engagements politiques du *Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de la Feuille de route*. Comme le chapitre suivant le montrera, il existe des différences considérables au niveau de la mise en œuvre du cadre législatif européen dans l'UE.

¹¹ Directive 2007/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2007 modifiant la directive 89/552/CEE du Conseil visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à l'exercice d'activités de radiodiffusion télévisuelle <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:332:0027:01:FR:HTML>

CHAPITRE 2

Diversité des règles nationales

La Commission européenne surveille de près la transposition et la mise en œuvre de la législation européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les États membres de l'UE ainsi qu'en Islande, au Liechtenstein et en Norvège, pays faisant partie de l'EEE¹². La Commission publie régulièrement des comptes rendus détaillés sur les principaux points de la législation européenne sur l'égalité des genres et sur la façon dont ils sont transposés et mis en œuvre dans les 30 États membres de l'UE et de l'EEE¹³. Si la Commission estime qu'un État membre de l'UE n'a pas correctement transposé une de ces directives européennes ou ne la met pas correctement en œuvre, elle peut lancer une procédure en infraction, qui peut mener à une décision de la Cour européenne de Justice et à l'imposition d'une sanction financière à cet État membre si ce dernier ne se conforme pas à l'arrêt de la Cour.

Il convient de souligner que lorsqu'ils transposent des directives européennes les États membres ont toujours une marge de discrétion quant aux modalités de transposition, pour autant qu'ils atteignent les objectifs et incluent clairement les obligations et droits contenus dans la directive. Au niveau national, les États respectifs peuvent toujours adopter des mesures meilleures et plus radicales car, dans ce domaine, le droit européen se borne à établir des exigences minimales.

Malgré un cadre européen commun, il existe une grande diversité dans l'UE pour ce qui concerne les législations nationales (et régionales) régissant l'égalité des genres. Certains pays se sont dotés depuis longtemps d'une vaste législation sur l'égalité des genres. Il s'est toutefois avéré qu'à bien des égards, les règles et la jurisprudence européennes ont donné un élan crucial favorisant l'adoption de lois contre les discriminations fondées sur le genre dans les États membres et les pays de l'EEE.

Dans l'ensemble de l'Europe, il semble ne pas exister de législation sur l'égalité des genres qui soit spécifique aux secteurs du spectacle vivant, de la télévision et des médias; c'est donc une législation générale sur l'égalité des genres qui s'applique à ces secteurs. Il existe en outre quelques règles contraignantes concernant la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans les médias et la publicité. Toutefois, la définition des discriminations fondées sur le sexe dans les contenus des programmes médiatiques et la façon de mesurer ces discriminations ne semblent pas être clairement comprises ni faire l'objet d'une approche cohérente. Des représentations stéréotypées, préjudiciables, des rôles des femmes et des hommes (notamment de la violence à l'égard des femmes) restent largement acceptées dans les cultures européennes et rien ne permet de cerner clairement le degré d'applicabilité de la législation actuelle sur les discriminations fondées sur le sexe dans les contenus médiatiques.

Une transposition correcte des règles de l'UE en droit national ne suffit pas. Il importe aussi que les règles transposées soient appliquées au quotidien et que des mécanismes appropriés, tels que l'inspection du travail, des instances chargées de l'égalité des chances et, si nécessaire, les tribunaux, en assurent le respect. En d'autres termes, le droit sur papier doit aussi être le droit appliqué au quotidien.

¹² Pour consulter toutes les mesures nationales de transposition adoptées par les États membres de l'UE pour mettre en œuvre les directives européennes relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, veuillez vous rendre sur le site Internet de la Commission européenne : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=639&langId=fr>

¹³ Plusieurs publications sur la transposition et la mise en œuvre de la législation européenne sur l'égalité des genres sont disponibles en format électronique sur la page : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en> ; Voir en particulier la Revue du droit européen de l'égalité des genres 2009, les Rapports sur la transposition de la refonte de la directive 2006/54/CE (2009), la publication intitulée *Sex-segregated Services* (2008) et *Égalité des genres: les règles de l'UE et leur transposition en droit national ?* (2009)

Les contributions des participants aux séminaires régionaux organisés par la FIA dans le cadre de ce projet et les retours d'informations que la FIA et ses membres nationaux reçoivent constamment de professionnels du secteur révèlent que, dans bien des pays, il existe un énorme fossé entre la législation sur l'égalité des genres et son application effective dans les secteurs susmentionnés. Seuls quelques très rares pays européens (notamment la Suède et la Norvège) ont créé des mécanismes institutionnels spécifiques pour garantir une application correcte de la législation sur l'égalité des genres dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision. Or, l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre nécessitent des mécanismes institutionnels solides pour assurer la coordination des actions d'une large gamme d'intervenants clés, dont les institutions publiques.

La Commission européenne publie de plus en plus d'études et de rapports sur la mise en œuvre des règles relatives à l'égalité des genres dans les médias et la publicité mais les rapports actuels analysent rarement l'application effective de la législation sur l'égalité des genres aux travailleurs de ce secteur et l'incidence des stéréotypes liés au genre sur les conditions de travail et l'accès à l'emploi. Depuis décembre 2009, la Commission suit de près l'application de la directive sur les services de médias audiovisuels, qui impose notamment aux États membres de l'UE de garantir que le contenu des services de médias audiovisuels ne contienne pas de discriminations fondées sur le sexe. En Espagne, par exemple, une nouvelle loi sur les services de communication audiovisuels a été adoptée en mars 2010 (loi 7/2010 du 31 mars 2010). Elle rassemble un grand nombre de réglementations désuètes en un cadre juridique actualisé et transpose en outre les lignes directrices sur les publicités et les contenus audiovisuels énoncées dans la directive européenne sur les services de médias audiovisuels (directive 2007/65/CE). Cette loi stipule explicitement qu'elle vise à promouvoir une société exempte de discriminations fondées sur le sexe et qu'elle interdit toute incitation à la haine et à la discrimination fondée sur le sexe ainsi que les programmes comprenant des scènes pornographiques et de la violence gratuite. Elle prévoit en outre des sanctions en cas de violations graves, telles que la transmission de programmes véhiculant des messages de haine, de mépris ou de discrimination fondés sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, les opinions ou toute autre circonstance personnelle ou sociale et tous programmes commerciaux qui violent la dignité humaine et utilisent des images représentant les femmes d'une manière vexatoire et discriminatoire.

La Commission a récemment élaboré une méthodologie pour évaluer le degré de respect des règles qualitatives de cette directive dans les programmes des États membres. L'avenir nous dira dans quelle mesure l'analyse du contenu des programmes audiovisuels et médiatiques tiendra compte des discriminations fondées sur le sexe et des stéréotypes liés au genre.

La concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes peut prendre diverses formes. Certains États membres ne se sont pas limités à la mise en œuvre de la législation européenne mais ont adopté des réglementations spécifiques et/ou des mesures incitatives en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Beaucoup d'États membres incitent activement les employeurs privés et publics à adopter des *Plans d'égalité des chances* (et/ou des plans sur la diversité); ils y voient un moyen de faire appliquer la loi mais aussi de permettre aux entreprises d'améliorer leurs performances économiques ainsi que leur image d'employeur pratiquant l'égalité des chances et d'entreprise socialement responsable. Les plans d'égalité peuvent contribuer à garantir la transparence au sein des établissements quant aux actions entreprises pour respecter la législation sur l'égalité des genres. Ils restent aussi un outil utile pour assurer le respect de la loi mais aussi pour garantir que les travailleurs puissent obtenir réparation pour des discriminations subies sur le lieu de travail. Actuellement, seuls quelques rares États membres de l'UE ont une législation spécifique sur les plans d'égalité s'appliquant aux entreprises du secteur privé. Le chapitre 3 du présent manuel examine en détail comment des plans d'égalité des chances ont été élaborés dans certains pays dans le secteur du spectacle vivant.
- *L'action positive* est une autre manière de tenter d'atteindre l'égalité des genres. Elle comprend des mesures visant à augmenter la participation des femmes aux contextes dans lesquels celles-ci sont considérées comme sous-représentées. Le droit européen prévoit que le principe de l'égalité de traitement ne peut empêcher un État membre de prendre des mesures spécifiques pour prévenir ou compenser les désavantages liés au genre. En autorisant de telles mesures, il entend « assurer la pleine égalité ». La vaste majorité des États membres saisissent l'occasion donnée par les directives européennes pour adopter des actions positives qui, sinon, constitueraient des discriminations illicites. Plusieurs bonnes pratiques de ce manuel montrent comment des États membres utilisent l'action positive dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du spectacle vivant pour assurer l'égalité des genres.

Comme nous l'avons expliqué, la législation générale sur l'égalité des genres aux niveaux international, européen et national s'applique également aux secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision. Les nouvelles règles européennes sur le contenu des services de médias audiovisuels constituent un pas en avant dans la bonne direction pour constamment améliorer le cadre législatif existant. Malheureusement, il subsiste un fossé parfois énorme entre le droit théorique et l'application du droit, surtout dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du spectacle vivant. Un des préalables au plein respect des règles applicables à ces secteurs est que les employeurs, les travailleurs, les syndicats, les autorités publiques, les juristes et les juges connaissent et appliquent la législation sur l'égalité des genres dans la vie professionnelle quotidienne.

CHAPITRE 3

Fixation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs

À travers l'Europe, plusieurs initiatives fixent des objectifs quantitatifs et qualitatifs spécifiques pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Certains de ces objectifs sont spécifiques aux secteurs du spectacle vivant, du cinéma ou de la télévision, d'autres sont plus généraux mais s'appliquent également aux secteurs en question.

Les bonnes pratiques suivantes donnent un aperçu général de la diversité des initiatives visant à fixer des objectifs pour atteindre des résultats tangibles en matière d'égalité des genres. Toutes ne sont pas légalement contraignantes mais toutes appellent les pouvoirs publics et les employeurs à mettre en place des mécanismes systématiques de contrôle afin de garantir la concrétisation de l'égalité des genres. Bien qu'il n'y ait aucune garantie en termes de résultats, les mesures décrites montrent ce qui peut être réalisé pour rendre les obligations en matière d'égalité des genres plus tangibles.

1. Plans d'égalité des chances dans les entreprises et organisations du cinéma, de la télévision et du spectacle vivant

Dans de nombreux pays européens, des Plans d'égalité des chances ou, plus spécifiquement, des Plans d'égalité entre les femmes et les hommes sont mis en place au niveau des entreprises. Ces plans visent à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Souvent, ils font partie intégrante de la législation nationale visant à mettre en œuvre les directives européennes sur l'égalité. Leur nature et leur contenu varie d'un pays européen à l'autre. Dans la plupart des pays européens, la majorité des plans d'égalité des genres résultent de politiques et de législations publiques « descendantes ». Dans certains pays, ils sont effectivement appliqués dans des établissements et des entreprises actifs dans les secteurs du cinéma et du spectacle vivant et dans les organismes de radiodiffusion.

En **Suède**, en vertu de la législation sur l'égalité des chances, tous les trois ans, chaque employeur ayant plus de vingt-cinq travailleurs doit élaborer un plan d'égalité des chances décrivant les efforts entrepris par l'employeur pour promouvoir l'égalité en matière de conditions de travail, de recrutement, de parenté et d'emploi lucratif, de harcèlement sexuel et de harcèlement lié au genre. En Suède, ces plans d'égalité des chances sont effectivement mis en place dans tous les théâtres, entreprises de production de films, entreprises de radiodiffusion, écoles des beaux-arts et conservatoires d'art dramatique employant plus de vingt-cinq personnes.

Des dispositions similaires existent en **Finlande**, où des plans d'égalité sur les lieux de travail doivent être élaborés dans toutes les organisations et entreprises employant plus de 30 personnes. Dans tous les théâtres suédophones de Finlande au moins, ces plans sont en place et appliqués.

Plusieurs pays européens limitent cette obligation aux employeurs publics. En **Belgique**, par exemple, tous les employeurs du secteur public sont obligés d'élaborer des plans d'action positive/d'égalité. Au **Danemark**, tous les deux ans, les ministères, conseils, institutions publiques et entreprises

publiques doivent établir un rapport sur leur travail en matière d'égalité. Toutefois, cela ne concerne que les institutions et entreprises comptant plus de 50 travailleurs. En **Espagne**, toutes les entreprises publiques et administrations locales comptant plus de 250 travailleurs doivent mettre en place des plans d'égalité des chances, mais la législation espagnole encourage toutes les entreprises à instaurer des plans de ce type.

Dans d'autres pays d'Europe, les législateurs imposent aux employeurs des obligations plus générales de promotion de l'égalité des genres. En **Norvège**, par exemple, les entreprises doivent faire rapport sur leurs activités en matière d'égalité dans leurs rapports annuels.

Beaucoup de pays européens, toutefois, n'imposent aucune obligation de ce type, même pas pour le secteur public ou les entreprises et établissements financés par les pouvoirs publics. Plusieurs ont bien des cadres législatifs prévoyant des plans d'égalité des genres dans les entreprises du secteur privé mais de tels plans restent essentiellement volontaires et ne sont pas très fréquents dans le secteur du spectacle vivant, de la télévision et du cinéma.

2. BELGIQUE

Recommandations sur la présence et la représentation des femmes dans les services de radiodiffusion

En mars 2006, les ministres de la Communauté française de Belgique en charge de l'Audiovisuel et de l'Égalité des chances ont invité le Collège d'avis du *Conseil Supérieur de l'Audiovisuel* (CSA) à émettre un avis et des recommandations sur la présence et la représentation des femmes dans les médias et sur le traitement de l'information sur les cas de violences perpétrées à l'encontre des femmes. Le Collège d'avis a réuni un groupe de travail comprenant des femmes et des hommes travaillant dans différents secteurs des médias, des universitaires et des représentantes d'associations de femmes et de mouvements féministes ainsi que des membres de la Direction de l'égalité des chances de la Communauté française de Belgique.

À la suite de cette collaboration, le Collège d'avis a adopté en juillet 2006 un avis intitulé « Égalité, multiculturalité et inclusion sociale – Présence et représentation des femmes dans les services de radiodiffusion »¹⁵. Bien que cet avis ne soit pas contraignant pour les services de radiodiffusion de la Communauté française, il donne néanmoins des lignes directrices claires aux fournisseurs de services audiovisuels et à leurs responsables de la programmation quant à la manière de garantir une présence accrue de femmes dans les services de radiodiffusion, de représenter et dépeindre les femmes et de traiter les cas de violences perpétrées à l'encontre de femmes.

Le Collège d'avis recommande entre autres que les radiodiffuseurs respectent la charte de l'*Union européenne de radiodiffusion* (UER) pour l'égalité des chances pour les femmes à la radio et à la télévision et s'en inspirent pour rédiger leur code d'éthique interne. Les fournisseurs de services de radiodiffusion sont également invités à promouvoir une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de direction et aux postes à responsabilités et à veiller à l'application des législations en vigueur en matière de temps de travail et de conditions identiques de promotion et de rémunération pour les femmes et pour les hommes.

Le Collège d'avis recommande en outre aux radiodiffuseurs de favoriser une représentation équilibrée de la diversité des rôles et fonctions des femmes et des hommes dans l'ensemble de leur programmation, y compris dans leurs productions propres et dans les programmes réalisés en co-production ou sur commande. Il rappelle aux radiodiffuseurs leur responsabilité vis-à-vis de la société et du public et souligne que, dans leur choix de programmes et de publicités, ils doivent veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes sexistes incitant à la discrimination ou portant atteinte à la dignité humaine. Il leur demande d'accorder une attention particulière aux programmes pour enfants (divertissements, dessins animés, jeux et publicités) et les appelle à sélectionner des programmes qui ne transmettent pas de stéréotypes sexistes.

3. DANEMARK

Dialogue social entre les syndicats et les employeurs

L'Association danoise des acteurs (DSF, *Dansk Skuespiller Forbund*¹⁶) organise régulièrement des réunions du dialogue social avec les organisations patronales des secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre. Ces réunions visent à dévoiler les structures et pratiques problématiques actuelles en matière d'égalité des genres et à proposer des pistes pour améliorer la situation. Beaucoup d'employeurs considèrent ces réunions comme utiles parce qu'elles les sensibilisent davantage aux structures et pratiques discriminatoires et cernent des moyens d'atteindre l'égalité des genres.

4. IRLANDE

Irish Equity: campagne pour l'égalité des genres dans le financement public des arts

*Irish Equity*¹⁷, un syndicat irlandais membre de SIPTU et représentant les acteurs, directeurs de théâtre, metteurs en scène et décorateurs d'Irlande, a proposé en février 2010 que l'Irish Arts Council¹⁹ [Conseil irlandais des arts] ordonne ou recommande fortement d'intégrer l'égalité des genres d'abord dans ses propres critères de financement (puis dans ceux de toutes les instances irlandaises de financement). L'objectif est qu'une juste part du financement public aille à des compagnies et à des projets dirigés par des femmes qui donnent voix aux femmes. Cette politique a été approuvée par l'assemblée générale annuelle d'*Irish Equity* en juin 2010.

5. NORWAY

Sur la voie de l'égalité des genres dans la production cinématographique

Ces dernières années, l'égalité des genres dans le secteur du cinéma a suscité un intérêt croissant en Norvège. Cette tendance est due surtout à une enquête menée en 2006 sur la représentation des femmes aux postes clés de ce secteur. Intitulée Tallenes tale [Les chiffres parlent d'eux-mêmes]²⁰, cette enquête a été réalisée à l'initiative du secteur lui-même. Le rapport révèle d'énormes disparités entre les femmes et les hommes aux postes clés (réalisateurs, scénaristes et producteurs) et dans la distribution des financements.

Pour favoriser et accroître la présence de femmes à des postes clés dans la production cinématographique norvégienne, le Fonds norvégien pour le cinéma a affecté en 2006 un budget de développement spécial (appelé *Signatur K*) à des films donnant la priorité aux femmes. Deux millions de NOK ont été consacrés à ce projet, clôturé depuis. Les règles d'éligibilité à ce budget prévoyaient qu'au moins deux des postes clés d'un projet cinématographique donné soient tenus par des femmes et qu'un des rôles principaux soit de préférence une femme.

¹⁶ <http://www.skuespillerforbundet.dk>

¹⁷ <http://www.irishequity.ie>

¹⁸ SIPTU est le syndicat des services, de l'industrie, des cadres et des techniciens représentant plus de 200.000 travailleurs irlandais de pratiquement toutes les catégories d'emploi dans presque tous les secteurs de l'économie irlandaise : <http://www.siptu.ie/>

¹⁹ <http://www.artsCouncil.ie/en/homepage.aspx>

²⁰ <http://www.nfi.no/english/njheter/vis.html?id=1881>

Le débat public a été lancé et les efforts se sont poursuivis, le Gouvernement norvégien déclarant qu'à partir de 2010, les subsides octroyés par l'Institut norvégien du cinéma pour la production de films devront couvrir au moins 40% de femmes aux fonctions de producteur, réalisateur et scénariste. Toutefois, cet objectif est encore loin d'être atteint et un nouveau rapport a été publié au début de 2010, sous le titre *Ta Alle Talentene I Bruk!* [*Commencez à utiliser tous les talents*]²¹. Ce rapport a été rédigé par *Bransjerådet*, un réseau informel regroupant les dirigeants des guildes d'acteurs, de travailleurs de l'industrie du cinéma, de réalisateurs et de scénaristes et l'association des producteurs de films et producteurs de la télévision, qui se réunit quatre fois par an pour discuter de questions d'intérêt commun et parler d'une seule voix avec le gouvernement.

Ce rapport émet six suggestions majeures sur la façon d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans la production cinématographique en Norvège. Il propose des actions ciblées en matière de dispositions de financement public pour les scénaristes, pour le développement de projets et pour la production. Il suggère en outre de postposer la distribution des financements publics jusqu'à ce qu'il y ait suffisamment de bons projets où les deux sexes sont représentés. Parmi les autres propositions, citons le conditionnement du financement public à l'obligation de respecter un pourcentage d'au moins 40% de femmes aux postes clés (producteur, scénariste, réalisateur et rôle principal). Le rôle principal (protagoniste) devrait être considéré dans ce contexte comme un des postes clés. Enfin, le rapport réclame un financement spécifique pour les productrices; il suggère également de porter le financement supplémentaire de la postproduction à 85 %, sur une période d'essai de cinq ans, pour les films avec des rôles principaux féminins.

Depuis le début de 2010, *Bransjerådet* a rencontré à plusieurs reprises le ministère de la Culture, qui a déclaré soutenir cette initiative ainsi que nombre des propositions formulées dans ce rapport. Plusieurs réunions de membres de *Bransjerådet* avec l'*Institut norvégien* du cinéma et le ministère sont planifiées en vue de parvenir à un accord contraignant pour le secteur du cinéma dans les prochains mois.

6. ESPAGNE

Parité des sexes et égalité des genres dans le financement de l'art

La législation espagnole sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes impose une parité des sexes aux postes principaux et dans les comités ou jurys d'évaluation des demandes de subsides dans les domaines de la danse, de la musique et du théâtre. La parité des sexes a été atteinte dans les comités et jurys de subvention et de financement de l'INAEM (*Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, Institut national des arts de la scène et de la musique*).

De plus, en matière de financement et de subvention de films par l'Institut de cinématographie et des arts audiovisuels (ICAA), un décret du gouvernement espagnol met l'accent sur l'équilibre entre les femmes et les hommes en tant que critère d'octroi de financements. Une demande de financement peut ainsi recevoir des points supplémentaires si le demandeur garantit un bon équilibre entre les femmes et les hommes dans l'équipe technique de tournage, si le film est réalisé par une femme qui n'a jamais réalisé de longs métrages auparavant ou si le scénario a été écrit par une femme. La loi stipule clairement qu'un financement doit être accordé en priorité à des projets de films réalisés par des femmes jusqu'à ce que la parité des sexes soit atteinte

dans le financement. Ces règles s'appliquent au financement de toutes les étapes d'un film et à tous les types de films : projet, production, postproduction, courts métrages, longs métrages, etc. Le décret précise en outre que le comité de sélection de l'ICAA doit respecter un équilibre entre les femmes et les hommes.

Un décret gouvernemental similaire est en cours d'élaboration pour le financement par l'INAEM de projets dans le secteur du spectacle vivant.

7. SUÈDE

Atteindre l'égalité des genres dans le financement de la production cinématographique

L'accord sur le cinéma couvrant une période de cinq ans (2006-2010) et signé par l'*Institut suédois du cinéma*²³ stipulait que les subventions pour des films doivent être réparties de manière égale entre les femmes et les hommes et que la part de femmes occupant des postes clés dans la production cinématographique devrait augmenter pendant la durée de cet accord. Le but est d'encourager une ventilation égale de la production cinématographique suédoise entre les femmes et les hommes et de progressivement augmenter la part des femmes occupant des postes cruciaux dans la production cinématographique. L'accord précise qu'au plus tard un an avant la fin de la période (2008) couverte par cet accord, chaque sexe devrait avoir une représentation d'au moins 40% (comptée sur la base du nombre de projets subventionnés) dans les catégories des scénaristes, des producteurs et des réalisateurs. Cet objectif s'applique à différentes catégories de films : longs métrages, films pour enfants et pour jeune public, courts métrages et documentaires.

L'accord prévoit que chaque année, l'*Institut suédois du cinéma* doit publier un rapport sur la répartition hommes/femmes aux postes de scénaristes, producteurs et réalisateurs dans les projets de films subventionnés et sur les niveaux moyens de soutien financier pour des films produits uniquement ou principalement par des hommes ou des femmes, respectivement²⁴. Pour ces projets, il convient de signaler la répartition des femmes et des hommes dans le reste de l'équipe du film.

D'après son Rapport annuel de 2009, intitulé *Facts and Figures* [Faits et chiffres], l'Institut du cinéma est très près d'atteindre l'objectif de cet accord. En effet, en 2009, respectivement, 40% et 43% des scénaristes et des producteurs subventionnés étaient des femmes. Pour les réalisateurs, l'Institut reconnaît qu'il reste de chemin à parcourir. L'ensemble des années 2000 a toutefois été témoin d'une hausse lente mais sûre du nombre de réalisatrices et, en 2008 et 2009, 29% des réalisateurs ayant reçu une subvention de l'*Institut du cinéma* étaient des femmes.

L'accord sur le cinéma a été prolongé de deux ans, soit jusqu'à la fin de 2012. En 2010, l'*Institut suédois du cinéma* organisera en outre des séminaires centrés sur la question de l'égalité des genres. Cet Institut vient d'entamer un projet de coopération avec le Syndicat suédois du théâtre, des artistes et des médias²⁵, ainsi qu'avec les producteurs de films, sur la manière de former les producteurs et les réalisateurs aux questions liées à l'égalité des genres.

²³ <http://www.sfi.se/Documents/Dokument%20från%20Kulturdepartementet/Filmavtalet/The%202006%20Film%20Agreement.pdf>

²⁴ Ce document est disponible en suédois et en anglais. Pour les statistiques sur l'égalité des genres, voir en particulier la page 9 du rapport de 2009 : <http://www.sfi.se/Documents/Dokument%20från%20Svenska%20Filminstitutet/Verksamhetsberättelser/Verksamhetsberättelse%202009.pdf>

²⁵ <http://www.teaterforbundet.se>

CHAPITRE 4

Garantir l'égalité des genres dans la gestion et promouvoir une gestion sensible à la dimension de genre

Les femmes restent fort sous-représentées aux fonctions de cadres supérieurs et de direction des entreprises de cinéma, de télévision et de spectacle vivant. De nombreuses études et les données et statistiques disponibles confirment que, malgré quelques améliorations mineures ces dernières années, il reste beaucoup à faire pour garantir une représentation paritaire des femmes et des hommes aux postes de directeur artistique et de directeur administratif.

Un autre défi crucial à relever est d'intégrer la sensibilité au genre dans la gestion quotidienne des organisations des secteurs du spectacle vivant et du cinéma et de la télévision. Certains théâtres ont déjà adopté cette approche de la gestion, en veillant à ce que les choix artistiques accordent l'attention requise à la répartition hommes/femmes au sein du personnel, à ce que les conditions de travail tiennent compte de l'égalité des genres et des besoins d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes.

Les exemples suivants de bonnes pratiques montrent comment les secteurs du spectacle vivant, de la télévision et du cinéma abordent l'absence d'égalité des genres aux postes de direction et comment une gestion sensible à la dimension de genre peut contribuer à créer un lieu de travail respectueux de l'égalité des genres et ainsi à pleinement mobiliser la créativité des artistes professionnels.

1. SUÈDE

Éducation au leadership pour les femmes dans le secteur du spectacle vivant

En 2005 et 2006, en Suède, le *Syndicat suédois des acteurs (Syndicat du théâtre, des artistes et des médias – Teaterförbundet)* ainsi que l'organisation patronale suédoise du spectacle vivant (*Svensk Scenkonst*) ont organisé un programme spécial de perfectionnement des cadres et de mentorat pour les femmes afin de former des femmes à la fonction de directeur de théâtre. Cette initiative trouve son origine dans une forte sous-représentation des femmes à la direction des établissements de spectacle vivant du pays. Quinze pour cent seulement des postes de direction du secteur du spectacle vivant étaient tenus par des femmes.

Ce programme a été financé par la *Fondation pour la culture et l'avenir*²⁶ et par un fonds bancaire, le *Sparbankens Jubileumsfond*. Le *Syndicat suédois des acteurs* et l'organisation patronale y ont consacré temps et ressources. Douze participantes ont été sélectionnées pour cette formation ; elles ont payé chacune 5.000 SEK.

Ce programme s'est révélé très fructueux. Sur les douze participantes, neuf occupent aujourd'hui un poste de directeur de théâtre. Selon un rapport publié en 2010 par le *Centre suédois de l'Institut international du théâtre*, sur les trente-deux postes de directeurs d'institutions de théâtre, danse et opéra en Suède, quatorze sont occupés par des femmes et dix-huit, par des hommes. C'est une nette amélioration par rapport à 2007, année de publication d'un rapport similaire.

²⁶ La Fondation pour la culture et l'avenir est un organisme public qui n'existe plus : <http://www.framtidenskultur.se>. Son but était de « soutenir financièrement des projets culturels novateurs de longue durée afin de stimuler la culture régionale au sens large ».

2. SUÈDE

Cours d'égalité des genres pour les directeurs d'institutions artistiques

En 2009 et 2010, le *Syndicat suédois des acteurs*, l'organisation patronale du spectacle vivant (*Svensk Scenkonst*) et *Symf* (une organisation de musiciens professionnels) ont uni leurs forces pour organiser un programme de formation à l'attention de douze directeurs d'institutions de spectacle vivant en Suède, en vue d'intégrer l'égalité des genres et la dimension de genre dans le leadership, l'organisation et la programmation. Sous le titre « Formation pour les directeurs artistiques et directeurs généraux du spectacle vivant : Perfectionnement du processus artistique, de l'organisation et du leadership sous l'angle de l'égalité des genres et de la dimension de genre », ce programme vise à permettre aux directeurs et aux directeurs artistiques de réfléchir sur le processus de création et de voir ce qu'ils représentent sur scène sous l'angle de la dimension de genre. Il entend ainsi sensibiliser à l'intégration d'une attitude d'égalité des genres dans le leadership quotidien d'une organisation artistique et étendre ce point de vue au développement artistique. Cette formation s'efforce de donner à la fois les connaissances et les outils concrets nécessaires pour produire les changements souhaités.

Vingt directeurs d'organisations du spectacle vivant ont postulé pour la première série de cours, qui proposait douze places. La sélection des candidats s'est faite dans un souci de maintien de la parité entre la musique, la danse et le théâtre et entre les régions et dans une volonté d'accueillir un nombre égal de participants masculins et féminins. Une reprise de ce programme à l'automne 2010 accueillera douze autres directeurs, également des secteurs du théâtre, de la musique et de la danse.

La formation a été conçue par un comité auquel ont participé toutes les organisations syndicales et patronales. Grâce à l'appui du Conseil suédois des arts, ce cours a pu être donné quasi gratuitement et les participants n'ont dû payer que leurs frais de déplacement pour assister aux quatre séances de formation. La formation a été adaptée aux besoins de personnes occupant des fonctions dirigeantes.

Le principal défi de cette formation a été d'encourager une discussion sur les valeurs artistiques et sur les normes et structures de pouvoir invisibles à l'origine des stéréotypes liés au genre et de l'inégalité entre les femmes et les hommes. En offrant ces cours aux dirigeants de ces institutions, les syndicats et le patronat espèrent aussi que les connaissances « filtreront » jusqu'aux directeurs freelance, qui sont souvent engagés pour une production spécifique et quittent le théâtre une fois la production menée à son terme. Or, les directeurs sont perçus comme des intervenants clés pour atteindre l'égalité des genres. Par des pressions sur le *Conseil suédois des arts*, tant le *Syndicat suédois des acteurs* que l'organisation patronale espèrent qu'en 2011, le gouvernement octroiera un financement affecté spécifiquement à la formation des directeurs que les programmes actuels n'atteignent pas encore. Le *Syndicat suédois des acteurs* et l'organisation patronale ont en outre entamé un dialogue avec le conservatoire d'art dramatique pour ajouter une formation au leadership dans le programme des directeurs.

3. NORVÈGE

Former les femmes aux fonctions dirigeantes des secteurs du théâtre, de la musique, de la danse, du cinéma et de la télévision

En se basant sur l'expérience suédoise, plusieurs organisations professionnelles norvégiennes (Association norvégienne des acteurs, Association norvégienne des danseurs, Syndicat des musiciens, Association norvégienne des metteurs en scène, Gilde norvégienne des réalisateurs, Association norvégienne du cinéma, Association norvégienne des producteurs de cinéma et de télévision et Association norvégienne du théâtre et des orchestres) ont lancé, en 2008 et 2009, un programme de leadership pour les femmes en Norvège, en vue d'augmenter la proportion de femmes dans les fonctions dirigeantes²⁷. Intitulé « Art Women » [Femmes des arts], ce programme de formation a couvert les secteurs du théâtre, de la musique, de la danse, du cinéma et de la TV, en reconnaissant clairement que les obstacles rencontrés sur la voie de l'égalité des genres diffèrent en importance et par rapport aux diverses fonctions dirigeantes dans les secteurs concernés.

Ce programme a bénéficié d'une subvention de 1,5 million de NOK de la part du ministère de la Culture et a été cofinancé par les frais d'inscription des participantes.

Il visait à donner aux participantes des compétences et de l'assurance dans leur propre rôle de leadership et à leur transmettre le courage et le désir de mener les institutions culturelles sur de nouvelles voies. Un autre but explicite était que le groupe de participantes développe des réseaux professionnels et sociaux.

Le programme se composait de dix ateliers consacrés à divers sujets, tels que le leadership personnel, la planification et la gestion, la théorie de l'organisation et la compréhension de l'organisation, la gestion de la culture et des médias, la communication et la rhétorique, ainsi que les questions de gestion et de leadership spécifiques au secteur des arts et de la culture.

Au départ, il était prévu de former douze femmes. Toutefois, face à la forte demande (quelque 115 candidates), dix-sept participantes ont été acceptées. Le programme a été constamment adapté en dialogue avec les participantes tout au long de sa durée et s'est conclu sur une évaluation et une transition vers un programme de mentorat. D'après l'évaluation, les participantes ont été très satisfaites. La plupart ont déclaré avoir progressé dans leur maîtrise professionnelle et avoir gagné confiance dans leur propre façon de diriger. Elles ont aussi ressenti une cohésion sociale et le groupe est devenu un réseau.

Il est encore trop tôt pour dire dans quelle mesure le programme a contribué à augmenter le recrutement de femmes à des fonctions dirigeantes dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de la télévision. Toutefois, les organisations participantes ont officiellement demandé au ministère de la Culture de continuer à financer ce programme de perfectionnement. Comme le futur programme vise le but plus ambitieux et davantage axé sur le long terme de modifier les structures qui font obstacle à l'égalité des genres, se pose à présent la question de savoir s'il ne devrait pas être ouvert aux hommes.

²⁷ Voir : http://www2.scenekunst.no/artikkel_4816.nml

4. SLOVÉNIE

Adopter un style de gestion sensible à la dimension de genre dans les théâtres

Tina Kosi dirige le Théâtre de Celje, un théâtre public de Slovénie. Elle applique une approche de la gestion sensible à la dimension de genre au personnel du théâtre et a renforcé la sensibilisation à la dimension de genre dans le choix de répertoire du *Théâtre de Celje*.

Cela signifie tout d'abord que la législation actuelle sur l'égalité des genres est appliquée correctement dans la gestion quotidienne du théâtre (surtout en matière d'égalité de rémunération et de dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental). De plus, la direction du *Théâtre de Celje* s'efforce spécifiquement de communiquer régulièrement au personnel les règles en vigueur et la meilleure manière de les appliquer pour assurer un environnement de travail positif et de bonnes relations de travail. Les solutions tiennent compte des conditions de travail spécifiques au secteur : tournées et spectacles en soirée et le week-end. Les nouveaux acteurs sont informés en détail des règles en vigueur dans le théâtre et de leurs droits et devoirs.

Des discussions individuelles sur la carrière et un soutien ciblé font également partie de cette approche de la direction du théâtre. Des arrangements sur mesure sont par exemple conclus pour les actrices enceintes, afin de garantir qu'une grossesse ne signifie pas la fin de leur carrière. Ces actrices se voient attribuer de plus petits rôles vers la fin de leur grossesse et des discussions individuelles sur la carrière contribuent à garantir une poursuite de la carrière avec de plus grands rôles au retour du congé de maternité.

Comme pour tout théâtre, le choix de répertoire reste clairement une question artistique mais il est aussi influencé par les contraintes financières et par la nécessité de répondre aux attentes du public. À Celje, lorsque l'on décide du répertoire, la direction accorde aussi une attention spécifique à la représentation des sexes parmi les acteurs employés, posant ainsi un choix conscient d'utiliser tous les acteurs et leurs talents de la manière la plus équilibrée possible.

CHAPITRE 5

Repenser la formation professionnelle pour la scène et l'écran

Il est crucial de former les acteurs pour briser le cercle vicieux des discriminations fondées sur le genre et des stéréotypes liés au genre. La formation professionnelle des acteurs en Europe semble toutefois perpétuer une approche étroite : le travail du répertoire et des rôles reste en grande partie influencé par les stéréotypes liés au genre, ce qui donne aux femmes nettement moins de temps sur scène que les hommes et offre une gamme réduite de rôles aux actrices. Trop souvent, la sélection des étudiants par les conservatoires d'art dramatique et les choix des professeurs quant à la façon de travailler les rôles et aux pièces à monter ne sont pas exempts de sexisme. Les conservatoires ont dès lors un rôle clé à jouer : ils peuvent soit reproduire (délibérément ou non) les tendances sexistes actuelles du marché de l'emploi ou rompre avec celles-ci.

Les exemples suivants de Suède et du Royaume-Uni montrent qu'une approche différente de la formation professionnelle des acteurs et des scénaristes est possible.

Le projet suédois *Staging Gender* [Mise en scène des genres] a remis en question les pratiques de travail quotidiennes des institutions de formation participantes, qui se sont engagées à donner aux acteurs professionnels de demain une instruction et une formation moins sexistes. Le programme de formation *She Writes* [Elle écrit] du Royaume-Uni a été conçu dans le but ultime d'amener sur le marché cinématographique britannique plus de commandes de scénarios écrits par des femmes.

1. SUÈDE

Intégrer les perspectives de genre dans la formation des acteurs

De 2007 à 2009, les instituts supérieurs de Suède formant aux métiers d'acteur, de mime et de la comédie musicale ont lancé un projet intitulé *Staging Gender* [Mise en scène des genres], centré sur la dimension de genre dans la formation des acteurs, d'un point de vue tant artistique que pédagogique. Les partenaires de ce projet étaient le Conservatoire de musique et d'art dramatique de l'*Université de Göteborg*, le *Conservatoire d'art dramatique de Malmö* à l'université de Lund, le *Conservatoire d'art dramatique de l'Université de Luleå* et le *Conservatoire d'art dramatique de Stockholm*²⁸.

Ce projet entendait atteindre les principaux résultats d'apprentissage suivants pour les étudiants et les formateurs.

Il visait à former les étudiants à poser des choix créatifs délibérés et actifs en matière de dimension de genre et à renforcer la capacité des étudiants à décrire oralement ces choix ainsi qu'à mener une réflexion critique sur leurs choix artistiques propres et sur ceux des autres.

Pour les formateurs, l'objectif était de renforcer leur capacité à poser des choix pédagogiques délibérés et actifs pour créer un contexte pédagogique d'égalité des chances, qui intègre pleinement les étudiants masculins et féminins sur un pied d'égalité. Le but était aussi d'aider les formateurs à développer leur capacité à décrire oralement ces choix ainsi qu'à mener une réflexion critique sur leurs choix pédagogiques propres et sur ceux des autres, d'un point de vue de sensibilisation à la dimension de genre et d'égalité des genres.

²⁸ http://www.hsm.gu.se/digitalAssets/1295/1295038_Staging_Gender.pdf

Ce projet a couvert quatre domaines : représentation sur scène; théâtre, poésie et comédie musicale ; sensibilisation au genre en pédagogie et secteur du théâtre. Dans le cadre de ce projet, des événements tels que des cours, des conférences et des séminaires ont été organisés dans chaque domaine de mise en œuvre. Certains ont été le fruit d'une collaboration entre les différentes institutions pédagogiques, tandis que d'autres ont été organisés à l'échelon local. À chaque étape, le but était que ces objectifs imprègnent le travail quotidien des institutions concernées.

Staging Gender a été dirigé par un comité composé des directeurs des institutions participantes ainsi que de représentants du corps enseignant et des étudiants. Ce comité a élaboré un plan pour ce projet, énumérant des objectifs spécifiques, a géré le budget de ce projet et décidé des activités prioritaires et des domaines d'action. Les partenaires ont assumé à tour de rôle la présidence du projet, qui a toujours été partagée entre un représentant des étudiants et un représentant du corps enseignant. Chaque institution d'enseignement avait un groupe de référence dans lequel les membres du comité directeur pouvaient préparer les décisions et obtenir un soutien, de leur point de vue de chef d'institution, de membre du corps enseignant ou d'étudiant.

Tous les conservatoires participants ont abordé le projet de façon différente, se concentrant sur des sujets et activités distincts : représentation des genres dans les comédies musicales, formation des jurys au traitement des demandes d'admission aux conservatoires, conférences sur la sexualité et le féminisme, étude approfondie des pièces de Strindberg remettant en cause la vision traditionnelle des rôles et des identités, etc.

Les étudiants des conservatoires participants se sont dits satisfaits de ce projet. En général, ils ne voyaient aucun conflit entre leur métier d'acteur et la garantie de l'égalité des chances. Ils ont tous déclaré que le projet les avait aidés à devenir de meilleurs « passeurs d'histoires », qu'il avait renforcé leur esprit critique et leur évaluation qualitative des programmes et des injustices quantitatives et qualitatives. Beaucoup d'étudiants se sont félicités de pouvoir « lire » des choses qui leur échappaient avant.

Dans le cadre de ce projet, un journaliste et un chercheur externe devaient rendre compte de l'intégration de la dimension de genre dans les programmes pédagogiques des conservatoires d'art dramatique.

Durant la phase finale du projet, le groupe de représentants des étudiants et de représentants des corps enseignants ayant présidé le projet a formulé plusieurs objectifs pour l'avenir, sur la base des buts énoncés par le comité directeur pour la phase de mise en œuvre du projet. Ce projet s'est clôturé en juin 2009 par des séminaires internes et publics à la Biennale du théâtre de Borås et à la conférence *Challenging Education* [Défis de l'enseignement] organisée à l'Université d'Uppsala. De plus, un rapport intitulé *Staging Gender: stories about dramatic arts, power and conscious choices* [Mise en scène des genres : récits sur l'art dramatique, le pouvoir et les choix délibérés] a été publié en novembre 2009 ; il donne au lecteur un aperçu du processus d'apprentissage en cours parmi les participants au projet. Tous les étudiants et personnes ayant travaillé à ce projet ont été invités à participer à la rédaction de ce rapport et à y partager leurs expériences. Les récits rassemblés dans ce rapport brossent un tableau des phases concrètes de travail du projet : acquérir un langage, converser, tester, réfléchir, affirmer quelque

chose, retester et, éventuellement, affirmer le contraire. Ce rapport présente aussi de la documentation et des évaluations sur les diverses activités entreprises pendant les deux années qu'a duré ce projet. Plusieurs textes s'appuient sur des transcriptions des séminaires organisés à l'occasion de la clôture du projet à la Biennale du théâtre de Borås.

À ce stade, le travail se poursuit, les objectifs du projet restent d'actualité et ont été reformulés pour l'avenir. La coopération entre les quatre institutions participantes continuera à s'approfondir et toutes aspirent à continuer à partager leur travail avec le secteur du théâtre et son public. En 2011, le *Nouveau conservatoire des arts* sera créé à Stockholm et, au même moment, le *Conservatoire d'art dramatique de Stockholm* fermera ses portes. Les informations sur le nouveau conservatoire, qui sera administrativement responsable du projet *Staging Gender*, sont disponibles sur le site Internet suivant : www.nyhogskola.se

2. ROYAUME-UNI

Atelier d'écriture de *Birds Eye View* « *She Writes* » : Programme de formation pour futures scénaristes

*Birds Eye View*²⁹ (BEV) est une organisation caritative du Royaume-Uni qui entend œuvrer à l'épanouissement des femmes et soutenir celles-ci dans le secteur cinématographique du Royaume-Uni. Cette organisation a lancé un nouvel atelier d'écriture pour les futures scénaristes, intitulé *She Writes* [Elle écrit]³⁰. C'est la deuxième initiative de formation ciblée mise au point par BEV et produite en partenariat avec un des principaux fournisseurs de formation pour scénaristes d'Europe, *The Script Factory* (TSF). Le programme de formation *She Writes* a été mis sur pied après des recherches menées par BEV et TSF en réaction immédiate aux statistiques étonnantes et inquiétantes selon lesquelles moins de 15% des films britanniques sont écrits par des femmes [Source : Rapport statistique annuel 2008 du *UK Film Council* [Conseil britannique du cinéma]]. Ces constatations ont mis en exergue la nécessité manifeste de s'activer à résoudre le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma. Le programme de formation *She Writes* a été conçu en réaction directe à ces recherches dans le but ultime d'amener sur le marché cinématographique britannique plus de commandes de scénarios écrits par des femmes. Cette formation d'une durée d'un an s'adresse spécifiquement aux nouvelles scénaristes en vue de les faire progresser vers le niveau d'écriture de scénarios pour longs métrages.

Au total, 10 participantes ont à présent été sélectionnées dans tout le R.-U.. Ce programme a été lancé au *BEV Film Festival* en mars 2010 et couvre les éléments suivants :

- Élaboration individualisée d'un scénario avec les conseils d'une personnalité de haut niveau du secteur ;
- Un atelier en résidence de deux jours centré sur l'élaboration d'une histoire ;
- D'autres ateliers durant l'année, qui couvriront le travail avec les acteurs et avec le reste du secteur et une lecture publique avec des acteurs professionnels au *BEV Film Festival 2011* ;
- Une masterclass au *BEV Film Festival 2010* avec une scénariste reconnue sur le plan international ;
- Un processus de mise en réseau d'événements avec des intervenants majeurs du secteur ;
- Un dossier pratique.

²⁹ <http://www.birds-eye-view.co.uk>

³⁰ <http://www.birds-eye-view.co.uk/1741/bev-labs/she-writes.html>

CHAPITRE 6

Remettre en cause la représentation des femmes et des hommes sur scène et à l'écran

Des stéréotypes préjudiciables liés aux rôles des femmes et des hommes restent largement acceptés dans les secteurs européens du spectacle vivant, du cinéma et de la télévision. Les femmes sont représentées selon des clichés traditionnels liés à leur rôle dans les tâches ménagères et les soins ou à leur soumission aux hommes ou sont dépeintes comme objets sexuels, par exemple pour promouvoir des ventes. Les stéréotypes liés au genre sont perçus comme jouant un rôle central dans l'existence et la persistance d'inégalités en matière d'accès à l'emploi et de rémunération pour les travailleurs du secteur mais aussi pour les femmes et les hommes dans la société en général.

Quels rôles de femmes au théâtre, au cinéma ou à la TV sont suffisamment complexes pour échapper aux stéréotypes : mère ou prostituée, muse ou sorcière ? Combien de rôles féminins sont définis de manière indépendante et non par rapport à un rôle masculin (femme, fille, mère ou maîtresse de...) ? Les personnages « neutres » (postiers, médecins, enseignants, etc.) sont-ils répartis de façon équitable entre les acteurs masculins et féminins ? Dans quelle mesure les représentations d'hommes par des acteurs masculins et de femmes par des acteurs féminins renforcent-elles les stéréotypes liés au genre ? La danse contemporaine s'attaque souvent à la manière de briser les stéréotypes liés au genre.

Pour combattre les stéréotypes dans le spectacle vivant, à la télévision et au cinéma, il faut tout d'abord mieux sensibiliser les auteurs, les réalisateurs et les producteurs afin qu'ils dépassent les stéréotypes féminins et laissent aux rôles féminins la possibilité d'être aussi courants, complexes et réels que les rôles masculins. Il faut aussi plus de pièces et de scénarios centrés sur des personnages féminins.

Après tout, la lutte contre les stéréotypes non seulement évite de transmettre une réalité simpliste ou l'image d'un monde artificiel peuplé « uniquement de personnes jeunes et belles » mais aide aussi le public à comprendre le monde tel qu'il est, dans toute sa complexité. Le secteur du spectacle vivant compte bien sûr des cas d'écrivains et régisseurs célèbres (hommes et femmes) qui mettent en scène des œuvres sans utiliser de stéréotypes liés au genre. La collaboration de longue durée entre le metteur en scène Ariane Mnouchkine et l'écrivain Hélène Cixous, auteur de plusieurs scénarios pour le *Théâtre du Soleil*, n'en est qu'un exemple. Certains réalisateurs célèbres de différents pays ont prouvé à quel point des films pouvaient gagner en profondeur et en succès s'ils n'utilisaient pas de stéréotypes liés au genre. Toutefois, de tels exemples ne font que trop souvent figure d'exceptions à la règle.

Les bonnes pratiques énumérées dans ce chapitre se concentrent sur des initiatives menées dans le domaine du spectacle vivant par des théâtres « ordinaires » ou « normaux » et par de petites compagnies, ce qui prouve qu'une approche du théâtre « exempte de stéréotypes liés au genre » est possible partout.

1. FRANCE

Remettre en cause les représentations « naturelles » des femmes et des hommes

En France, un débat a lancé une remise en cause plus systématique des accords tacites régissant une représentation des femmes et des hommes au théâtre guidée par des critères esthétiques et centrés sur le genre.

Comme l'ont fait remarquer des sociologues français, le marché du travail des acteurs en France peut être considéré comme un marché libre n'empêchant personne de se déclarer acteur ou metteur en scène. De nombreux facteurs ont accentué cette ouverture du marché des dernières décennies, notamment les nouveaux « accords esthétiques ». Ces accords tacites soulignent la « nature » de l'acteur, distribuent les rôles sur la base des qualités physiques « naturelles » des acteurs mais ont entraîné (du moins au départ) l'arrivée d'acteurs peu formés qui ne pouvaient compter que sur leur physique³¹.

Comme l'a dit Reine Prat, ancienne conseillère à l'égalité des sexes au ministère français de la Culture, « le théâtre est un art de la convention et le fait de distribuer des hommes dans les rôles masculins et des femmes dans les rôles féminins est une pratique relativement récente, historiquement et géographiquement située. L'assignation ainsi faite aux femmes d'incarner le féminin, aux hommes le masculin, procède d'une vision essentialiste et différentialiste aujourd'hui contestée. Il revient au théâtre de questionner cette convention, d'interroger des systèmes de représentation qui n'ont pas encore pris en compte l'évolution de nos sociétés sur les questions de genre. Ce à quoi la danse déjà s'emploie »³².

2. ITALIE

Il teatro delle donne : promouvoir la dramaturgie féminine

*Il teatro delle donne*³³ [le Théâtre des femmes] est une association culturelle de Toscane (Italie) créée en 1991 en vue de promouvoir et de développer le théâtre et les femmes dans toutes leurs expressions. Cette association regroupe des auteurs, des metteurs en scène, des acteurs, des décorateurs, des organisateurs et des directeurs de théâtre. Depuis 1992, *Il teatro delle donne* organise régulièrement des conférences sur la dramaturgie féminine contemporaine en Toscane. C'est le seul événement de ce genre en Italie. L'objectif est d'étudier la dramaturgie féminine contemporaine et de rechercher de nouvelles voies et de nouveaux langages. Pendant ces conférences, des représentations de pièces alternent avec des débats.

En 1996, cette association a officiellement lancé le premier *Centre national de dramaturgie féminine*. Ce Centre dispose d'archives de quelque sept cent cinquante pièces contemporaines écrites par des femmes. La Commission pour l'égalité des chances de Toscane soutient ce Centre, qui soutient la production, la diffusion, la représentation et la lecture d'œuvres théâtrales contemporaines écrites par des femmes.

3. NORVÈGE

Inversion de la distribution des rôles entre les hommes et les femmes

En 2010, le Théâtre national norvégien a donné une représentation de *Lord of the Flies* [*Sa majesté des mouches*] de William Golding. Tous les rôles ont été joués par des femmes âgées de 28 à 55 ans. Une des actrices était enceinte de sept mois. Le directeur a déclaré que l'histoire de cette pièce

³¹ Voir en particulier La qualification des comédiens des compagnies indépendantes, l'expérience du GEIQ Spectacle Vivant de Bordeaux, par Serge Proust, mo.dy.s, février 2008 : http://www.modys.fr/serge-proust/Files/texte_geiq.pdf

³² Reine Prat, Mission EgalitéS, Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant, rapport d'étape 1: Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, Ministère français de la Culture, 2006, <http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf>

³³ <http://www.donne.toscana.it/centri/teatrodonne/html/associazione.htm>

captiverait davantage le public en étant jouée par des femmes plutôt que par de jeunes garçons. La tâche des actrices a été de travailler leur langage corporel pour vaincre les stéréotypes du langage corporel féminin afin d'adopter un comportement plus simple. Certaines se sont aussi attachées à parler comme des adolescents en cours de mue.

En 2008, le *Trøndelag Teater* de Trondheim (Norvège) avait planifié de monter la pièce *Waiting for Godot* [*En attendant Godot*] de Samuel Beckett avec quatre actrices jouant les rôles masculins de la pièce en tant que personnages féminins. Quatre semaines avant la première, le théâtre a reçu des détenteurs des droits d'auteur en Norvège un message selon lequel ceux-ci n'autoriseraient pas le théâtre à représenter la pièce en changeant les personnages masculins en personnages féminins. Le théâtre a donc décidé que les actrices joueraient leurs rôles en tant que personnages masculins et a commencé les répétitions. Dix jours plus tard, le message final de la société de gestion collective des droits d'auteur concernée lui signifiait qu'il n'était pas autorisé à monter la pièce avec des actrices, même si celles-ci jouaient des personnages masculins... simplement parce qu'il s'agissait de femmes.

4. SUÈDE

Théâtre de la Ville de Göteborg : L'art au travers de la « lorgnette des genres »

Lorsqu'Anna Takanen est devenue directrice artistique du Théâtre de la Ville de Göteborg³⁴ en Suède, en janvier 2006, aucune dramaturge n'avait été jouée sur les grandes scènes suédoises depuis huit ans. Les directeurs étaient principalement des hommes, tout comme les décorateurs et les rôles principaux des pièces. Anna Takanen est arrivée au théâtre sans sensibilisation à la dimension de genre mais elle a rapidement compris qu'il y avait amplement motif à changer la donne. Deux domaines importants ont été ciblés : le domaine artistique et le travail quotidien au sein du théâtre. Elle a reçu l'appui du directeur général, Ronnie Hallgren, qui avait travaillé sur les questions de genre auparavant. Lentement, tous deux ont commencé à développer un théâtre où l'art est perçu au travers de la « lorgnette des genres ». Le but était de garantir que sur dix premières par an, au moins cinq seraient de la plume de femmes, seraient montées dans des décors conçus par des femmes et auraient des femmes dans les rôles principaux.

Pour lutter contre les stéréotypes liés au genre, la direction a travaillé sur la prise de conscience et la sensibilisation à la façon dont nous nous présentons sur scène. Ce travail s'est réalisé principalement via des ateliers, des discussions et des expériences pratiques au théâtre. D'après la direction, ces mesures ont contribué à enrichir et élargir la programmation avec des pièces où tant les acteurs que les actrices étaient plus vivants et intéressants dans leur rôle parce qu'ils n'avaient pas dû prendre le premier ou le deuxième choix mais étaient prêts à prendre davantage de risques : « Ils ferraillent pour trouver quelque chose derrière les stéréotypes ». Le but principal n'est pas d'adopter une manière politiquement correcte d'aborder l'égalité des genres et la diversité mais de donner à ces aspects une « expression artistique spirituelle et passionnante sur scène », « vibrante, violente, imprévisible et passionnante » et « tout ce qui transcende ces aspects et ne peut être expliqué sur papier mais peut être dit sur scène ».

34 <http://www.stadsteatern.goteborg.se>

Le théâtre s'est attiré des réactions enthousiastes de son public – en grande partie féminin – pour l'approche ouvertement « sensible à la dimension de genre » de sa programmation. La direction du *Théâtre de la Ville de Göteborg* pense que l'appui des pouvoirs publics pour atteindre l'égalité des sexes et lutter contre les stéréotypes liés au genre devrait se concentrer sur l'enseignement, les débats publics et un financement spécial majeur des institutions qui montent des pièces liées à la dimension de genre. « Le spectacle vivant, souligne Anna Takanen, est une forme artistique présentée au public et nous devons représenter au moins les deux sexes présents dans le public ». D'après elle, les pouvoirs publics devraient prendre des mesures et demander aux théâtres d'être représentatifs de la société.

5. SUÈDE

Teater Lacrimosa : Secouer les idées poussiéreuses sur la représentation des genres sur scène

*Teater Lacrimosa*³⁵ est une troupe suédoise indépendante qui « monte des pièces féministes et secoue les idées poussiéreuses sur la représentation des genres sur scène ». Cette compagnie monte des pièces abordant sur un ton humoristique des thèmes sérieux et courants et se produit dans des entreprises, des écoles et des festivals. En 2008, le *Teater Lacrimosa* a lancé un atelier d'un an pour étudier les questions suivantes : Quelles sont les conditions requises pour qu'acteurs et actrices aillent à la rencontre du public et influencent la façon de penser du public ? Quelles stratégies les femmes peuvent-elles utiliser pour communiquer avec le public en des termes plus libres ? Comment pouvons-nous transformer notre conscience des genres en changements concrets dans notre façon de travailler ? Les résultats de ce projet ont été publiés dans un livre maintenant utilisé comme manuel dans les conservatoires d'art dramatique de Suède.

6. ROYAUME-UNI

Sphinx Theatre Company : Donner une place centrale aux femmes

La *Sphinx Theatre Company*³⁶ basée à Londres, donne une place centrale aux femmes et vise à redéfinir et à explorer la nature évolutive de la féminité. Héritière du *Women's Theatre Group*, qui avait été fondé en 1973, et financée par l'*Arts Council* [Conseil des arts] de Grande-Bretagne depuis 1975, cette troupe présente des œuvres nouvelles, audacieuses et expérimentales, offre des rôles forts aux actrices et donne aux femmes metteurs en scène l'occasion de travailler sur des projets qui les passionnent. Les auteurs de *Sphinx* produisent des pièces donnant un rôle central à des figures féminines mobilisatrices qui se battent pour réaliser leurs ambitions et leurs désirs.

En 2006, *Sphinx* a lancé un prix biennal, *Brave New Roles*, récompensant les dramaturges ayant créé le meilleur rôle pour une femme dans une nouvelle pièce. Le but est de créer un ensemble d'œuvres contemporaines contenant de meilleurs rôles pour les femmes. Les gagnants ex-aequo ont reçu chacun 1.000 £ plus une commission de 4.000 £. Actuellement, *Sphinx* recherche des parrains pour développer ce projet. En 2007, l'*Arts Council England* [Conseil des arts d'Angleterre] a mis fin aux subventions qu'il accordait à *Sphinx*.

CHAPITRE 7

Intégrer la dimension de genre au cinéma, à la télévision et au théâtre

L'intégration de la dimension de genre a été érigée en grande stratégie mondiale pour la promotion de l'égalité des genres dans la *Plate-forme d'action de Pékin*, adoptée au terme de la quatrième *Conférence mondiale des Nations Unies* sur les femmes en 1995. Depuis, les pays ont consenti des efforts aux niveaux local, régional et national pour intégrer cette dimension de genre. Des organisations internationales et européennes (notamment les Nations Unies, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne) ont joué un rôle actif en diffusant des informations, en organisant des conférences et en introduisant cette stratégie dans leurs propres structures³⁷. D'après le Conseil de l'Europe, « l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».

Au niveau de l'UE, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que l'approche intégrée de la dimension de genre et les actions positives en matière d'emploi ont démarré en 1998. La Commission européenne a officiellement lancé une « double approche » de l'égalité entre les femmes et les hommes, combinant l'approche intégrée de la dimension de genre avec des actions et politiques spécifiques en faveur des femmes. Le traité de Lisbonne (Article 10) et la *Feuille de route 2006-2010 pour l'égalité* entre les femmes et les hommes de l'UE contiennent des engagements clairs à garantir l'approche intégrée de la dimension de genre et la Commission a élaboré un programme de travail annuel pour la mise en œuvre de l'égalité des genres et de l'approche intégrée de la dimension de genre³⁸.

L'approche intégrée de la dimension de genre n'est pas un but en soi mais un moyen d'atteindre l'objectif de l'égalité des genres. Elle consiste à garantir que les perspectives d'égalité entre les femmes et les hommes et l'attention portée à l'objectif de l'égalité des genres reçoivent une place centrale dans toutes les activités, qu'il s'agisse de l'élaboration des politiques, de recherches, de plaidoyers/dialogues, de législation, d'attribution des ressources, de planification, de mise en œuvre ou de suivi des programmes et projets. Des activités ciblées pour soutenir les femmes et des projets centrés sur les femmes n'en deviennent pas pour autant inutiles. Ces activités et projets ciblent spécifiquement les priorités et besoins des femmes, par exemple, via la législation, l'élaboration de politiques, des recherches et des projets/programmes sur le terrain. Ils restent importants pour promouvoir l'égalité des genres et restent nécessaires parce que l'égalité des genres n'est pas encore atteinte et que les processus d'approche intégrée de la dimension de genre ne sont pas encore bien développés.

D'après les tendances et statistiques générales, dans l'ensemble de l'Europe, le secteur culturel présente une ségrégation à la fois horizontale et verticale entre les femmes et les hommes. L'intégration d'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail quotidien des établissements de spectacle vivant, de cinéma et de télévision exige d'améliorer la transparence des structures et processus de travail afin de prévenir l'impact possible de normes et notions subconscientes de stéréotypes liés au genre.

³⁷ Voir, en particulier, la publication de l'ONU Gender Mainstreaming. An Overview, New York, 2001, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>, les publications du Conseil de l'Europe sur l'intégration de la dimension de genre: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/06resources/recent-publications/index_fr.asp; http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index_FR.asp

³⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:FR:PDF>

Comme dans les autres secteurs de l'économie, les bonnes pratiques suivantes montrent que la réussite d'initiatives d'intégration de la dimension de genre dans les secteurs du théâtre, du cinéma et de la télévision dépend de la volonté politique des décideurs et/ou de la force de l'engagement d'organisations professionnelles et de divers employeurs pour garantir que l'égalité entre les femmes et les hommes soit prise en considération dans tous les aspects quotidiens de la vie professionnelle.

1. SLOVÉNIE

Garantir l'intégration de la dimension de genre dans le spectacle vivant et au cinéma

En 2008, l'Office de l'égalité des chances de Slovénie³⁹ a lancé le projet *Making gender mainstreaming work* [Rendre effective l'intégration de la dimension de genre], dans le cadre du programme Progress de l'Union européenne, en vue d'améliorer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et programmes nationaux. Ce projet vise à mieux sensibiliser à l'égalité des genres et à faire connaître l'approche intégrée de la dimension de genre et les outils pouvant être utilisés pour une mise en œuvre efficace de cette stratégie.

La résolution du 10 mars 2009 du Parlement européen sur l'*Égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle*⁴⁰ a servi de base aux discussions sur les mécanismes qui engendrent des inégalités dans le secteur du spectacle vivant et dans d'autres domaines culturels en Slovénie. Tous les participants du ministère de la Culture ont été invités à lire les recommandations de cette résolution du Parlement européen, à détecter les similitudes avec la situation en Slovénie et à noter leurs propositions. Ces propositions ont ensuite été discutées en groupes et certaines recommandations supplémentaires ont été émises. Les participants ont été fort encouragés à utiliser l'approche intégrée de la dimension de genre dans leur travail quotidien lorsqu'ils élaborent des législations, des programmes nationaux et d'autres documents. Des discussions ont également eu lieu sur l'égalité en matière d'emploi et sur les stéréotypes liés au genre dans le secteur du cinéma, avec une attention particulière pour le vieillissement et les femmes, l'écart de rémunération, les différences de statut et de traitement entre les acteurs et les actrices dans diverses situations, etc.

Dans le cadre du suivi de ce projet, l'Office de l'égalité des chances a organisé, pour les décideurs du ministère de la Culture, une formation sur les moyens de renforcer l'approche intégrée de la dimension de genre dans tous les domaines de la culture. Les participants à cette formation (fonctionnaires et agents des ministères) ont examiné l'importance de la notion de genre dans leur domaine de travail, les effets négatifs des stéréotypes liés au genre et les éventuelles incidences négatives de politiques n'appliquant pas la stratégie nationale d'approche intégrée de la dimension de genre, qui comprend des outils tels que des statistiques par sexe, des évaluations d'impact par sexe, des consultations d'experts de l'égalité entre les femmes et les hommes, etc.

La formation à l'approche intégrée de la dimension de genre pour les décideurs se poursuit en Slovénie. Dès que tous les ministères auront été familiarisés à cette approche intégrée, l'Office de l'égalité des

chances rédigera un rapport qui présentera une évaluation de toutes les sessions de formation qui auront été organisées au sein des ministères. L'Office de l'égalité des chances espère que ce projet – et spécifiquement les sessions de formation à l'approche intégrée de la dimension de genre – renforceront la connaissance et les compétences dans les ministères participants et contribueront grandement à atteindre l'égalité des genres et à combattre les stéréotypes.

2. ESPAGNE

Atteindre une « égalité effective » entre les femmes et des hommes dans le domaine de la culture et portail *Women in Culture* [Femmes dans la Culture]

En 2007, le gouvernement espagnol a adopté la « loi sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes »⁴¹, avec des recommandations spécifiques pour la politique culturelle. Ces recommandations consacrent le devoir des pouvoirs publics d'appliquer le droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans tous les aspects liés à la création, à la production artistique et intellectuelle et à sa diffusion. Cette loi prévoit en outre la mise en œuvre de politiques actives, via des mesures incitatives, et la promotion d'une participation équilibrée des femmes et des hommes au financement public artistique et culturel. Le ministère de la Culture a en outre créé le portail *Women in Culture* [Femmes dans la culture]⁴², qui offre de la documentation sur les activités menées par des femmes et des informations sur les subsides, prix et bourses pour les femmes.

3. SUÈDE

Liste de vérification sur l'égalité des genres

Le *Syndicat suédois des acteurs* (Syndicat du théâtre, des artistes et des médias – *Teaterförbundet*)⁴³ offre à ses membres des outils concrets pour le travail au quotidien. Ce syndicat a élaboré une *Gender Equality Checklist*⁴⁴ [Liste de vérification sur l'égalité des genres], comportant des questions sur la manière de garantir l'égalité des genres dans tous les aspects liés au travail dans le secteur du spectacle vivant, depuis la planification des répétitions jusqu'aux méthodes de travail, en passant par la distribution des rôles, les costumes, le maquillage, le marketing, etc. Une liste de vérification séparée a été élaborée pour le cinéma. Cette liste est conçue comme un outil pour permettre de repérer les opportunités et les obstacles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle n'entend pas être un moyen de contrôler les employeurs mais bien un outil à utiliser de manière positive pour permettre de détecter des choses qui seraient sinon passées inaperçues. Elle soulève des questions remettant en cause les normes liées au genre, par exemple : « L'équipe a-t-elle envisagé des aspects tels que l'origine ethnique, le genre, le pouvoir et la sexualité ? », « La société de production a-t-elle examiné si l'histoire contribue à préserver ou à remettre en cause les normes et notions en vigueur concernant notamment l'âge, l'origine ethnique, le handicap, la sexualité ? », « La société de production a-t-elle réfléchi à la façon dont les gens sont dépeints en mots et en images et à la façon dont les gens sont présentés dans la commercialisation du film ? »

⁴¹ <http://en.www.mcu.es/principal/docs/MC/Mujeres/LeyOrganica3-2007.pdf>

⁴² <http://en.www.mcu.es/MC/Mujeres/index.html>

⁴³ <http://www.teaterforbundet.se>

⁴⁴ <http://www.teaterverksammasakassa.se/web/Jamstalldhetscheck.aspx>

Cette liste de vérification est largement utilisée dans le secteur du spectacle vivant en Suède. Une évaluation de cette liste est en cours entre le syndicat et l'organisation patronale suédoise du spectacle vivant (Svensk Scenkonst). Ces deux organisations ont reçu beaucoup de commentaires de leurs membres. Une fois le travail d'évaluation terminé, elles feront campagne en faveur de la Liste de vérification commune sur l'égalité, dans l'espoir d'encore renforcer l'utilisation de cette liste.

4. SUÈDE

Approche intégrée de la dimension de genre dans les institutions artistiques suédoises

Depuis 2006, toutes les agences et institutions suédoises actives dans le domaine de la politique culturelle ont un objectif explicite en matière d'égalité des genres : il faut intégrer l'égalité des genres et une perspective de diversité dans le travail de toute l'institution. Le but est de montrer clairement que l'égalité des genres et la perspective de diversité constituent un objectif opérationnel général et non un objectif secondaire par rapport aux activités régulières. La mission confiée par le gouvernement au Conseil suédois des arts (*Kulturrådet*) impose clairement cet objectif⁴⁵. Le rapport de 2006 *Plats pa scen* [Place sur scène]⁴⁶ (voir Chapitre 9 de ce manuel) a permis de définir de nouvelles mesures concrètes pour améliorer la situation. Le *Conseil suédois des arts* a été spécifiquement chargé de surveiller et amorcer des améliorations des conditions d'égalité des genres dans le secteur du spectacle vivant.

Ces dernières années, il s'est employé à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses activités, notamment dans l'attribution de ses propres subventions et de subsides spéciaux pour des projets à long terme qui favorisent l'égalité des genres dans le spectacle vivant. Un rapport de 2009 du *Conseil suédois des arts* analyse clairement le financement du spectacle vivant et d'autres formes d'art sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes⁴⁷.

⁴⁵ http://62.95.69.15/cgi-bin/thw?%24{HTML}=-sfst_lst&%24{OOHTML}=-sfst_dok&%24{SNHTML}=-sfst_err&%24{BASE}=-SFST&%24{TRIPSHOW}=-format%3DTHW&BET=2007%3A1186%24

⁴⁶ <http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/29/02/4e61f43d.pdf>

⁴⁷ http://www.kulturradet.se/upload/kr/publikationer/2009/pa_vag_mot_jamstalld.pdf

CHAPITRE 8

Créer des réseaux pour stimuler un changement

Des professionnels du spectacle vivant et des médias de toute l'Europe se sont rassemblés dans divers réseaux et initiatives pour unir leurs forces en vue de promouvoir l'égalité des genres et de lutter contre les stéréotypes liés au genre. Ces réseaux diffèrent certes fort par leurs structures mais la plupart visent à mieux sensibiliser les professionnels et le grand public aux stéréotypes prédominants liés au genre et à l'absence d'égalité entre les femmes et les hommes dans la profession. Souvent, ils mènent des activités de lobbying auprès des pouvoirs publics et du secteur afin de susciter un changement. Les exemples suivants révèlent la diversité de ces initiatives en Europe :

1. DANEMARK

Agenda 009

*Agenda 009*⁴⁸ a été lancé en 2005 par un groupe de metteurs en scène danois en vue de combler les inégalités existant dans le secteur danois du spectacle vivant pour 2009 au plus tard. Cette organisation considère l'absence d'égalité comme un problème de démocratie parce que les hommes gèrent la majorité des fonds publics consacrés au spectacle vivant au Danemark. *Agenda 009* entend explicitement créer un nouveau réseau pour garantir au public un théâtre riche et diversifié, pour inscrire à l'ordre du jour politique l'égalité des chances dans les théâtres danois et pour s'employer activement à augmenter le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration et occupant des postes de direction dans les théâtres danois.

Agenda 009 a réussi à ce que journaux, radio et magazines professionnels parlent de l'absence d'égalité des chances dans le secteur du spectacle vivant. Plusieurs événements publics ainsi que des réunions avec des personnalités politiques ont été organisés et ont abouti à la formulation de questions cruciales à l'attention du Ministre danois de la Culture. L'organisation a aussi poussé le *Copenhagen Theatre* (une organisation coupole de cinq théâtres de Copenhague), nouvellement installé, à modifier son plan stratégique. Elle a aussi demandé à l'organisation patronale danoise des directeurs de théâtre (*Danske teatres fællesorganisation*) de lancer un système de mentorat pour les femmes qui souhaitent devenir directrices de théâtre. Elle souhaitait aussi favoriser des changements dans le répertoire des théâtres et une augmentation du nombre de femmes dramaturges, actrices et metteurs en scène dans les prochaines années.

Agenda 009 a récemment élargi son champ d'action au manque généralisé de diversité dans le spectacle vivant au Danemark. *Agenda 009* cible l'inclusion et la diversité et mobilise le public danois en ce sens.

⁴⁸ Pour plus d'informations sur *Agenda 009*, voir : www.dittebjerg.dk

2. FRANCE

Région Rhône-Alpes : *Association H/F*⁴⁹

En 2006, des professionnels du secteur du spectacle vivant de la région française Rhône-Alpes ont créé l'*Association H/F*⁵⁰ à Lyon. Cette association s'est donné pour but de repérer les inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les arts et la culture et, en particulier, dans le secteur du spectacle vivant. Elle entend continuer à mobiliser contre de telles discriminations et atteindre une parité professionnelle effective. Elle appelle les acteurs et les partenaires du spectacle vivant (à savoir l'État, les collectivités territoriales, les directeurs d'établissements de spectacle vivant, les médias, les artistes, les techniciens, les chercheurs et le grand public) à définir des moyens d'atteindre la parité dans l'accès aux postes à responsabilités, l'attribution des subventions et la programmation du secteur du spectacle vivant. En janvier 2010, des professionnels du spectacle vivant ont créé une « Association H/F » à Paris pour la région Île-de-France.

3. ITALIE

Donne in Musica (Les femmes en musique)⁵¹

Donne in Musica est une fondation culturelle italienne créée en 1978 en tant que mouvement destiné à promouvoir et à présenter la musique composée ou créée par des femmes en Italie et dans le monde. Elle couvre la musique de tous les genres et de toutes les périodes.

Cette fondation dispose de la plus grande collection au monde de musique écrite par des femmes. Ses archives comptent plus de trente-deux mille partitions de musique écrite par des femmes, ainsi que des livres, des enregistrements, des vidéos, des microfilms, des peintures et des lithographies. Cette fondation donne des conseils aux institutions musicales et aux centres de recherche du monde entier, organise des festivals, des séries de concerts, des expositions, des projets de recherche, des publications, des conventions et des cours de grands maîtres pour promouvoir les femmes compositeurs.

4. ESPAGNE

Association des femmes cinéastes et des médias audiovisuels (CIMA)⁵²

CIMA (*Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales* – l'Association espagnole des femmes cinéastes et des médias audiovisuels) rassemble quelque 200 professionnelles pour atteindre l'égalité dans le secteur des médias audiovisuels et ainsi contribuer à favoriser une société plus égale et plus diversifiée. Elle vise principalement à défendre l'égalité des chances dans l'accès à des postes de direction et de prise de décision dans les médias audiovisuels et au cinéma, à promouvoir une image non sexiste et plus réelle des femmes dans les médias audiovisuels, à donner une image publique plus digne des femmes et une image de référence pour la nouvelle génération de femmes et à promouvoir la parité hommes/femmes dans tous les domaines publics liés aux médias audiovisuels.

En mai 2010, l'organisation a tenu à Saint-Jacques de Compostelle sa Deuxième réunion internationale⁵³, qui a réuni environ 100 professionnelles de la création de 15 pays européens pour discuter de l'égalité des genres dans le secteur. Huit tables rondes ont été organisées pour présenter des politiques et des solutions spécifiques en matière d'égalité des genres dans le secteur audiovisuel et pour renforcer les

⁴⁹ <http://www.infofemmes-rhonealpes.fr/docman/femmes-et-vie-citoyenne/plaquette-association-h-f/download.html>

⁵⁰ H/F sont les initiales de Homme(s)/Femme(s).

⁵¹ <http://www.donneinmusica.org/pagina-attivita-galleria-e.htm>

⁵² <http://www.cimamujerescineastas.es>

⁵³ http://www.eu2010.es/es/documentos/noticias/noticias/may05_cima.html

liens et échanger des expériences entre femmes travaillant dans le secteur audiovisuel dans différents pays. Cet événement s'est conclu par l'adoption de la *Charte de Compostelle*, qui appelle à des mesures spécifiques pour atteindre l'égalité des genres dans les politiques audiovisuelles⁵⁴.

5. SUÈDE

*The Doris Network [Le Réseau Doris]*⁵⁵

Le Réseau Doris a été créé en 1999 à Göteborg en tant que réseau libre et indépendant de femmes travaillant dans le secteur du film, notamment comment productrices, scénaristes, réalisatrices, réalisatrices adjointes, décoratrices et étudiantes se formant au 7^e art, basées à Göteborg. Doris étudie comment influencer les stéréotypes masculins et féminins présentés dans les films suédois et à la télévision suédoise. Ce réseau s'applique à modifier les inégalités actuelles dans le secteur du cinéma, à renforcer la présence des femmes et à rendre celles-ci plus visibles à tous les niveaux des secteurs du cinéma et de la télévision. Il se réunit une fois par mois pour échanger des expériences entre membres, soutenir les projets les uns des autres et inviter des orateurs. Il a aussi lancé le « *Doris Manifesto* »⁵⁶, un projet cinématographique de neuf films (trois courts-métrages par an, pendant trois ans) pour étudier les récits visuels de femmes, explorer les représentations de femmes sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes et rassembler et promouvoir les compétences des femmes dans le secteur du cinéma. Le but de ces films est de susciter un débat dans le public, dans la formation aux médias dans les écoles, à l'université et dans le secteur du cinéma. Pour ces neuf films, tous les postes principaux concernant les choix artistiques et la prise de décisions sont occupés par des femmes, les scénarios ont été écrits par des femmes et comptent au moins un rôle principal féminin et toutes les musiques originales ont été composées par des femmes.

6. SUÈDE

Women in Swedish Performing Arts (WISP) [Les femmes dans le secteur suédois du spectacle vivant]

Women in Swedish Performing Arts (WISP) est un réseau de femmes du spectacle vivant, ouvert à toutes les professions. Le WISP a été créé en Suède en 2008 et œuvre à l'égalité dans le spectacle vivant, sur scène et en coulisses.

7. L'EUROPE ET LE MONDE

*Women in Film & Television [Les femmes au cinéma et à la télévision]*⁵⁷

Le projet *Women in Film and Television International (WIFTI)* a été créé en 1979. Il vise à renforcer la visibilité internationale des femmes dans le secteur du divertissement, à faciliter et encourager la communication et la coopération au niveau international, à élaborer des projets et initiatives internationaux audacieux, à stimuler l'épanouissement professionnel et les opportunités de mise en réseau mondiale pour les femmes, à promouvoir et soutenir le développement de sections régionales, à mettre en avant les réalisations de femmes dans tous les domaines du secteur et à encourager une représentation diversifiée et positive des femmes dans les médias visuels de par le monde.

En tant que réseau mondial, WIFTI comprend quelque 37 sections locales de *Women in Film*, notamment **au Danemark, en Allemagne, en Islande, en Irlande, en Italie, en Suède et au Royaume-Uni**. WIFTI compte plus de 10.000 membres, dont des professionnels représentant tous les aspects du secteur: des producteurs et réalisateurs aux comptables et juristes, des techniciens à la caméra et preneurs de son aux acteurs et animateurs.

⁵⁴ http://www.eu2010.es/export/sites/presidencia/comun/descargas/agenda/Cultura/cima_compostela_acc.pdf

⁵⁵ <http://www.dorisfilm.se>

⁵⁶ <http://www.dorisfilm.se/html/manifesto/manifoindex.html>

⁵⁷ <http://www.wifti.org>

CHAPITRE 9

Surveillance de l'égalité des genres et des stéréotypes liés au genre

Le terme surveillance a une acception large décrivant la collecte, la vérification et l'utilisation actives d'informations et de données. Dans le cas de l'égalité des genres et des stéréotypes liés au genre dans le spectacle vivant, au cinéma et à la télévision, il peut s'agir de la description des inégalités actuelles entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi ou à des postes de direction, des écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes et des effets négatifs des stéréotypes liés au genre sur l'accès à l'emploi et les possibilités de choix de rôles pour les acteurs et actrices. Le travail peut aussi se concentrer sur la façon dont les pouvoirs publics chargés de la réglementation et du financement tiennent compte de l'égalité des genres.

La surveillance vise, à terme, à recueillir suffisamment de preuves d'inégalités pour convaincre les autorités et le grand public qu'il faut agir pour améliorer la situation.

Les exemples suivants de bonnes pratiques montrent la complémentarité de différentes approches de la surveillance et ce qui peut être fait, même à petite échelle, pour réunir des preuves de stéréotypes liés au genre et d'inégalités entre les femmes et les hommes.

1. BELGIQUE

Surveillance au réseau de la radio et de la télévision flamandes

VRT⁵⁸ (*Vlaamse Radio en Televisie, Radio et télévision flamandes*) est l'organisme public de radiodiffusion de la Communauté flamande de Belgique. La VRT compte trois chaînes de télévision et six chaînes de radio et elle offre aussi des contenus sur l'Internet. En tant qu'organisme public de radiodiffusion, la VRT est financée et contrôlée par la Communauté flamande, qui en est l'unique actionnaire. Depuis 1997, un contrat de gestion [révisé tous les 4 à 5 ans] lie la VRT aux pouvoirs publics. Ce contrat précise la mission et les buts en termes de portée, de politique générale, de stratégie, de programmation et de taux d'écoute et donne aussi des indications plus générales. Le contrat actuel stipule clairement que « *la télévision de la VRT devrait atteindre le plus de spectateurs flamands possible en proposant une variété de programmes sur les femmes et les hommes, les jeunes et les personnes âgées, les actifs et les non actifs, les personnes avec ou sans handicap, les personnes d'origine ethnique différente. La diversité est une des valeurs de base de la VRT* ».

En 2003, la VRT a créé ce qu'elle a appelé la *Cel diversiteit* [Cellule diversité], un service comptant deux, trois, voire plus de personnes et possédant un budget indépendant, propre. Cette *Cellule diversité* dépend directement du Directeur général et est complètement indépendante de toute autre structure de l'organisation. Elle a pour rôle de porter activement la « diversité » à l'attention des centaines de responsables de la programmation de la VRT, en leur montrant comment d'autres radiodiffuseurs traitent cet aspect et quels articles et études intéressants ont été écrits sur ce sujet et en organisant des événements sur la diversité. Dans les premières années qui ont suivi sa création, la *Cellule diversité* s'est surtout concentrée sur la diversité ethnique. Ensuite, elle a inscrit dans ses priorités la diversité hommes/femmes. Ces deux dernières années, les personnes atteintes d'un handicap ont été incluses dans les priorités mais la diversité ethnique et l'égalité des genres sont restées d'importants centres d'intérêt.

Depuis 2004, la politique de diversité de la VRT est évaluée et surveillée régulièrement. Le service de recherche et la Cellule diversité de la VRT ont organisé en collaboration avec un groupe d'experts (principalement de l'Université de Gand) une étude de surveillance quantitative sur la représentation d'origines ethniques, d'âges et de genres différents dans les programmes télévisés de fiction et autres de la VRT. Une étude de surveillance a également été réalisée en 2007 et en 2009. Les résultats pour 2004 et 2007 ont été publiés. Les résultats de 2009 seront publiés en 2010.

Les résultats de l'étude de surveillance sont communiqués à la direction et aux responsables de la programmation de la VRT. À ce jour, ces résultats ont couvert non seulement l'analyse réalisée par l'étude mais aussi un ensemble de recommandations et de conseils sur la façon dont la VRT pourrait atteindre un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes et pourrait donner une image moins sexiste du rôle des femmes et des hommes dans ses programmes. La VRT considère cette étude de surveillance comme utile car elle a permis d'attirer l'attention des responsables de la programmation sur le sexisme et sur l'importance de casser les stéréotypes liés au genre. La VRT considère également que le travail sur la diversité en général et sur l'égalité entre les femmes et les hommes en particulier est un processus permanent qui prend du temps et demande une attention constante.

2. BELGIQUE

Media Emancipation Effect Report (MEER) [Rapport sur l'effet émancipateur des médias]

L'Unité d'appui de la politique d'égalité des chances de Flandre subventionne plusieurs projets de sensibilisation et de promotion d'une image positive et réaliste de la femme. Un de ces projets est MEER⁵⁹, un outil mis au point entre 2001 et 2004.

MEER est un instrument d'évaluation de l'égalité des genres dans les programmes de télévision et vise à favoriser une représentation équitable des femmes et des hommes. En néerlandais, le mot « meer » signifie « plus » mais, pour ce projet, MEER est l'acronyme de *Media Emancipation Effect Report*. MEER peut être utilisé pour évaluer la qualité d'un programme de télévision concernant son effet « émancipateur » sur les femmes et les hommes et aide aussi l'utilisateur à faire rapport sur ce point.

MEER est un logiciel à utiliser sur un ordinateur en combinaison avec l'enregistrement numérique du programme télévisé à analyser. Le fonctionnement de MEER repose sur l'idée d'une analyse du contenu centrée sur la dimension de genre; le codage est automatiquement inséré dans une base de données. Lorsque le codage est terminé, la base de données est utilisée pour calculer le résultat et établir le rapport. MEER est taillé sur mesure pour analyser des documentaires télévisés, des émissions d'interviews, des débats télévisés, des émissions électorales et des journaux télévisés. Dans sa version actuelle, il ne peut analyser des publicités, des films ou autres programmes de fiction.

MEER a été conçu principalement pour les chercheurs, les groupes féministes, les journalistes et les formateurs qui aident les personnes à faire une bonne prestation devant une caméra (par ex. la formation aux médias des personnalités politiques) ou pour les formateurs qui aident les gens à analyser les médias (étude des médias). Bien que ce projet soit officiellement terminé, l'outil reste disponible en néerlandais et en français.

3. DANEMARK

Association danoise des acteurs : Rapport sur l'égalité des genres et sur les conditions de travail des actrices, chanteuses, danseuses et musiciennes

En 2009, l'Association danoise des acteurs (DSF, *Dansk Skuespiller Forbund*⁶⁰) a publié un rapport d'investigation⁶¹ contenant des données qualitatives et quantitatives sur les formes de discrimination structurelles et autres à l'encontre des actrices, chanteuses, danseuses et musiciennes, mesurées en fonction de leur revenu. Ce rapport souligne en outre les problèmes spécifiques au genre causés par l'inégalité des chances en matière de nombre de rôles, de congé parental, d'âge et de répercussions du chômage. Comme le rapport a révélé que les femmes sont considérées moins bonnes négociatrices pour les conditions d'emploi et de salaire, DSF a décidé d'offrir des cours (mixtes et non mixtes) pour améliorer les aptitudes de négociation des acteurs, danseurs et chanteurs, hommes ou femmes.

4. DANEMARK

Association danoise des acteurs : Surveillance des pratiques d'égalité des genres dans les conservatoires d'art dramatique, de danse et d'opéra

L'Association danoise des acteurs (DSF, *Dansk Skuespiller Forbund*⁶²) a rencontré récemment les dirigeants de toutes les écoles danoises d'art dramatique, de danse et d'opéra pour s'informer de leur lutte pour promouvoir l'égalité et la diversité. Les informations recueillies au cours de toutes ces interviews révèlent aussi les nombreuses opportunités qu'ont saisies (et peuvent saisir) les conservatoires pour donner aux problèmes existants des solutions nouvelles et surprenantes. DSF publiera, avant la fin de 2010, une brochure sur ce sujet, qui sera disponible pour téléchargement sur la page d'accueil de son site.

5. FINLANDE

Statistiques liées au genre sur les salaires, les financements et les structures d'emploi

Depuis les années 1990, le **Centre finlandais d'information sur le théâtre** (TINFO) publie des statistiques annuelles contenant des informations sur le salaire mensuel moyen dans le spectacle vivant, par profession et par sexe⁶³.

Les **Finnish Arts Councils** [Conseils finlandais des arts] publient des rapports annuels sur les subventions qu'ils octroient à des activités artistiques. Ces statistiques sont ventilées par sexe⁶⁴. D'après les statistiques de 2009, les femmes représentaient environ la moitié de tous les demandeurs et bénéficiaires de subventions. Un rapport antérieur, de 2003, réalisé à la demande du **Arts Council of Finland** [Conseil finlandais des arts]⁶⁵, présente les résultats d'une enquête sur le statut des artistes finlandais de différents domaines artistiques. Son but était de rassembler des informations réelles et

⁶⁰ <http://www.skuespillerforbundet.dk>

⁶¹ http://www.skuespillerforbundet.dk/files/filer/dokumenter/sceneliv/sceneliv_feb_2009.pdf

⁶² <http://www.skuespillerforbundet.dk>

⁶³ Voir en particulier la page 55 du Rapport de 2009 de TINFO sur les Statistiques du théâtre finlandais pour 2008 : http://www.teatteri.org/info/Teatteritilastot_2008.pdf

⁶⁴ http://edmund.taiteenkeskustoimikunta.fi/default.asp?WCI=wciEDM.Download.Submit&IngDoc_id=3025&strFile_nam=TY+tilastotiedote+1+10.pdf

⁶⁵ http://edmund.taiteenkeskustoimikunta.fi/default.asp?WCI=wciEDM.Download.Submit&IngDoc_id=972&strFile_nam=kr27summary.pdf

comparables sur la démographie, les revenus, l'impact des subventions et la situation des artistes sur le marché de l'emploi. Ce rapport contient aussi quelques statistiques et informations liées au genre, telles que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les artistes et la part des femmes travaillant dans le secteur par domaine artistique.

Les statistiques disponibles ont été confirmées par les résultats d'une enquête entreprise par le **Syndicat des danseurs finlandais** en 2005, qui montre que la majorité des danseurs de Finlande sont des femmes (87%) mais qu'elles gagnent moins que leurs collègues masculins. De plus, d'après les données disponibles, même s'il existe un assez bon équilibre entre les femmes et les hommes pour les postes de directeurs artistiques d'établissements et centres de danse finlandais légalement subventionnés, les directeurs artistiques des plus grands festivals de danse et compagnies de danse (par ex. le Ballet national finlandais et la Compagnie de danse de Helsinki) sont tous des hommes.

6. FRANCE

Rapports sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant

En 2005, le ministère français de la Culture a créé une mission au sein du ministère pour analyser plus en détails le déséquilibre frappant entre les femmes et les hommes dans les secteurs du théâtre, de la musique, de la danse et du spectacle vivant en France. Cette mission fut appelée *Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant*.

Deux rapports ont été rédigés par Reine Prat. Le premier, publié en 2006, s'intitule *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*⁶⁶. Un deuxième rapport a suivi en 2009, sous le titre *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique – De l'interdit à l'empêchement*⁶⁷.

Ces deux rapports contiennent une analyse détaillée du contexte actuel et de l'étendue des discriminations fondées sur le sexe et sur le genre dans le secteur du spectacle vivant en France, y compris le problème des stéréotypes liés au genre. Ils émettent plusieurs propositions sur la façon de remédier aux déséquilibres actuels et de lutter efficacement contre les inégalités et stéréotypes liés au genre. Parmi ces propositions figurent la définition d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, le besoin de mieux surveiller l'égalité entre les femmes et les hommes, d'élaborer des statistiques, d'équilibrer la composition des jurys, de sensibiliser le public et de remettre davantage en cause la représentation des femmes et des hommes sur scène. Ces rapports soulignent en outre les disparités entre les obligations d'égalité des genres et les mécanismes et pratiques existants de financement public du spectacle vivant en France. Enfin, ces rapports proposent de créer une charte de l'égalité pour le spectacle vivant afin d'encourager tous les intervenants clés à s'engager en faveur de l'égalité des genres.

⁶⁶ Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, Ministère français de la Culture, 2006: <http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf>

⁶⁷ Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique – De l'interdit à l'empêchement, Ministère français de la Culture, 2009: http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/egalite_acces_resps09.pdf

7. FRANCE

Rapport sur l'image des femmes dans les médias

En 2008, le ministère français du Travail et de la Solidarité a créé une commission chargée de réfléchir sur l'image des femmes dans les médias. Une version finale du *Rapport sur l'image des femmes dans les médias*⁶⁸ a été présentée en septembre 2008. Ce rapport souligne l'écart entre le rôle et la place accordés aux femmes dans la société et les stéréotypes sexistes des médias. Malgré d'importants progrès, les femmes restent « invisibles » ou « secondaires » dans les médias (d'après le Conseil Supérieur de l'audiovisuel (CSA), la part des femmes n'est que de 37%). Ce rapport note par ailleurs que les femmes ont moins de temps de parole à la radio que les hommes et que, dans les hebdomadaires, 10% des articles sont consacrés aux femmes, contre 50% aux hommes, ces derniers étant présents dans trois fois plus de photos.

Il constate en outre que l'abondante législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes reste en grande partie lettre morte. Il conclut en formulant plusieurs recommandations, notamment créer une commission chargée d'établir un rapport annuel de suivi des stéréotypes sexistes, inclure l'analyse des stéréotypes professionnels liés au genre dans le contexte de la formation aux médias et lancer d'un projet de surveillance des médias au niveau européen.

8. NORVÈGE

Statistiques liées au genre et activité, travail et revenu des artistes

En 2006, le ministère de la Culture et des Cultes a commandé une étude, *Activité, travail et revenu des artistes*, en vue de définir, décrire et analyser l'activité professionnelle et les revenus des artistes norvégiens⁶⁹. Le rapport livre des données et informations sur les caractéristiques socio-démographiques de la population des artistes, y compris le sexe et l'origine ethnique, le temps estimé passé à pratiquer l'activité artistique, le statut d'emploi des artistes, leur revenu par rapport à la population générale et le niveau d'inégalité de revenu pour l'ensemble des artistes et dans divers groupes d'artistes.

Le ministère de la Culture a donné aux organisations d'artistes la possibilité de réagir aux conclusions de ce rapport. Après une demande du *Syndicat norvégien des danseurs*, des statistiques ventilées par sexe, plus détaillées, sur les danseurs et les chorégraphes ont été ajoutées. Le rapport a été actualisé en 2008.

9. NORVÈGE

Enquêtes sur le secteur norvégien du cinéma :

Les chiffres parlent d'eux-mêmes et Commencez à utiliser tous les talents

En 2006, la gilde des acteurs, travailleurs du cinéma, réalisateurs et scénaristes et l'association des producteurs de cinéma et de télévision de Norvège ont réalisé une enquête sur la représentation des femmes aux postes clés dans le secteur du cinéma. Cette enquête, intitulée *Tallenes tale* [Les chiffres parlent d'eux-mêmes]⁷⁰, révèle d'énormes disparités entre les femmes et les hommes aux postes clés (réalisateurs, scénaristes et producteurs) et dans la distribution des financements. Elle a donné lieu à un rapport intitulé *Ta Alle Talentene I Bruk!* [Commencez à utiliser tous les talents]⁷¹, comportant des recommandations claires du secteur sur la façon d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Une description détaillée de cette initiative est donnée au Chapitre 3 du présent manuel.

⁶⁸ Rapport sur l'image des femmes dans les medias: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_IMAGE_DES_FEMMES_VF.pdf ⁶⁹ http://www.telemarksforsking.no/publikasjoner/detalj.asp?r_ID=1312

⁷⁰ <http://www.nfi.no/english/nyheter/vis.html?id=1881>

⁷¹ http://www.skuespillerforbund.no/php/files/documents/Ta_alle_talentene_i_bruk.pdf

10. SUÈDE

Swedish Film Institute [Institut suédois du film] : Rapport sur la parité des sexes et les réalisateurs suédois réalisant leurs premiers films

En mai 2010, le *Swedish Film Institute* (SFI) a publié un rapport intitulé *The years 2000, first feature films and gender parity* [Les années 2000, premiers longs métrages et parité des sexes], qui examine les parcours des hommes et des femmes faisant leurs débuts comme réalisateurs en Suède⁷². Ce rapport a été commandé par le SFI pour tenter de comprendre pourquoi il est si difficile pour le secteur d'atteindre l'objectif de 40% de femmes aux postes clés du cinéma, fixé dans la Convention 2006-2010 du secteur du cinéma (prolongée jusqu'en 2012). Il affirme que, pendant les années 2000, la majorité des premiers longs métrages suédois sortis en Suède avaient été réalisés par des hommes ayant eu une expérience antérieure dans les secteurs du cinéma, de la télévision ou de la publicité. La plupart des nouvelles réalisatrices venaient, quant à elles, du théâtre. Pour ce qui concerne le financement, d'après ce rapport, les grands films commerciaux faits sans le soutien du SFI tendent à être réalisés par des hommes, tout comme les films à petit budget sans soutien financier de compagnies de production établies. D'après le SFI, le secteur suédois du cinéma devrait se demander pourquoi si peu de réalisatrices sont recrutées au sein du secteur lui-même.

Chaque année, le rapport annuel du SFI *Facts and Figures* [Faits et chiffres] donne des informations détaillées sur la ventilation hommes/femmes des scénaristes, producteurs et réalisateurs de projets cinématographiques soutenus par le SFI⁷³.

11. SUÈDE

Plats pa scen [La place sur scène des femmes et des hommes]

En 2004, le gouvernement suédois a institué une Commission pour l'égalité des genres dans le secteur du spectacle vivant, composée de professionnels du spectacle vivant, d'universitaires et de représentants des conservatoires. La tâche de cette commission était d'analyser les rapports de force actuels entre les femmes et les hommes dans le secteur du spectacle vivant, ainsi que dans l'enseignement supérieur artistique, et de formuler des propositions sur les possibilités de modifier ces structures. La commission a adopté son rapport final *Plats pa scen* [Place sur scène]⁷⁴ en 2006.

Ce rapport énonce plusieurs principes majeurs : la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans la gestion quotidienne des organisations du secteur du spectacle vivant, la nécessité et la possibilité de combiner liberté artistique et indépendance avec les exigences de changement et de responsabilisation en matière d'objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes fixés par le gouvernement.

Ce rapport émet des recommandations détaillées et appelle à une analyse des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et à leur ventilation en outils concrets pouvant fonctionner dans le travail quotidien des établissements du spectacle vivant, afin que tant les femmes que les hommes puissent vraiment prendre leur « place sur scène ». Cette commission réclame en outre un soutien ciblé pour des acteurs spécifiques et pour de petits groupes d'artistes-interprètes, d'organisateur du spectacle vivant et de publics dans et hors des institutions du spectacle vivant qui œuvrent à l'égalité des genres.

⁷² http://www.nordiskfilmogtvfond.com/news_story.php?cid=2178&sid=11&ptid=4

⁷³ <http://www.sfi.se/Documents/Dokument%20från%20Svenska%20Filminstitutet/Verksamhetsberättelser/Verksamhetsberättelse%202009.pdf>

⁷⁴ <http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/29/02/4e61f43d.pdf>

⁷⁵ http://www.kulturradet.se/upload/kr/publikationer/2009/pa_vag_mot_jamstalld.pdf

12. SUÈDE

Politique de financement du Conseil suédois des arts sous l'angle de l'égalité des genres

À la suite du rapport *Place sur scène*, des améliorations ont été apportées en matière d'égalité des genres dans le spectacle vivant, bien qu'il se soit rapidement avéré que certains domaines restaient problématiques. Le *Conseil suédois des arts (Kulturrådet)* a été spécialement chargé de suivre et de lancer des améliorations au niveau des conditions d'égalité entre les femmes et les hommes dans ce secteur, y compris de financer des projets et d'établir un rapport. Publié en 2009, ce rapport analyse les subventions accordées par le *Conseil suédois des arts* sous l'angle de l'égalité des genres⁷⁵.

13. ROYAUME-UNI

British Broadcasting Corporation – suivi de l'égalité des genres et de la diversité à l'écran et hors écran

La BBC (*British Broadcasting Corporation*) suit régulièrement la composition de son personnel et peut dès lors dire qu'à la fin du mois d'avril 2010, l'entreprise comptait au total 49% de femmes et 51% d'hommes. Au niveau des cadres, les chiffres sont de 35,7% de femmes et 64,3% d'hommes. Ces statistiques sont publiées chaque année. Il n'y a actuellement aucun objectif ni aucune mesure spécifiques en vigueur pour garantir un équilibre entre les femmes et les hommes mais la BBC reconnaît qu'une répartition plus égale à l'échelon des cadres lui serait bénéfique (bien que les chiffres actuels soient supérieurs à la moyenne si on les compare à ceux d'autres organisations similaires).

Au sein de *BBC Vision*, il existe un certain suivi des résultats en relation avec une série de types de diversité. La dimension de genre en fait partie. Ce suivi est réalisé et consigné manuellement et l'organisation s'emploie à rendre ce travail plus systématique et constant. La BBC a déjà réalisé son propre instantané de la représentation de la diversité en termes d'égalité des genres. Elle a ainsi étudié la représentation des femmes et des hommes (mais aussi de l'âge, du handicap et de l'origine ethnique) en termes quantitatifs mais aussi en termes de type et de nature de la représentation.

En 2009, la BBC a collaboré avec le *Cultural Diversity Network* pour réaliser une étude ponctuelle plus large et plus longue des chaînes BBC 1, 2, 3 et 4 et d'autres grands radiodiffuseurs britanniques. +Jusqu'à présent, l'analyse des contenus a constaté que dans un échantillon de 386 heures de grande écoute sur BBC1, BBC2, ITV1, Channel 4, Five et Sky1, il y avait deux fois plus d'hommes que de femmes, soit 65% d'hommes pour 35% de femmes. Cette étude a livré d'autres statistiques importantes : la tranche des 16-39 ans est de 54% pour l'ensemble des femmes apparaissant à la télévision, contre un peu plus d'un tiers chez les hommes (36%). À l'autre bout de l'échelle, six hommes sur dix (61%) avaient plus de 40 ans, contre quatre femmes sur dix (42%)⁷⁶. La prochaine phase de cette étude ambitionne d'examiner comment le handicap, l'origine ethnique, la sexualité et l'âge sont construits et représentés à l'écran. Cette étude sera publiée durant l'été 2010. Pour réagir activement à l'opinion publique et aux préoccupations concernant le manque de femmes plus âgées à l'écran, la BBC a récemment nommé plusieurs femmes au poste de présentatrices du journal.

14. ROYAUME-UNI

Enquête Women in Theatre [Les femmes au théâtre]

La compagnie londonienne *Sphinx Theatre Company*⁷⁷ a publié une enquête en 2006 intitulée « *Women in Theatre* », qui a révélé que sur 48 nouvelles productions écrites, seulement 8 avaient été écrites par des femmes (17%), seulement 23% avaient été mises en scène par des femmes et seulement 38% des rôles sur scène étaient dévolus à des femmes (y compris les productions marginales auto-produites). Cette enquête a été largement utilisée pour accroître les pressions en vue d'atteindre l'égalité des genres dans le secteur du spectacle vivant en Grande-Bretagne. La première enquête *Women in Theatre* a été réalisée en 1984 par la Conférence des directrices et administratrices de théâtres. Les deux enquêtes sont consultables sur le site Internet de *Sphinx*.

15. ROYAUME-UNI

Writers' Guild of Great Britain [Gilde des auteurs de Grande-Bretagne] : Analyse de la proportion de femmes et d'hommes parmi les auteurs écrivant pour la TV et la radio

La *Writers' Guild* de Grande-Bretagne a publié en 2009⁷⁸ une analyse montrant la répartition des femmes et des hommes parmi les auteurs écrivant pour la TV et la radio, mentionnés dans le *Radio Times* durant les six semaines allant du 23 mai au 3 juillet 2009. Il en ressort que le déséquilibre en faveur des hommes varie de 80%-20% une semaine à 65%-35% l'autre semaine. La moyenne dépasse largement les 70% d'auteurs masculins.

16. ROYAUME-UNI

Rapport du UK Film Council [Conseil britannique du cinéma] : Femmes écrivant pour le cinéma

En 2006, le *UK Film Council*, l'agence stratégique pour le cinéma soutenue par le Gouvernement, a entrepris une étude sur le manque de femmes scénaristes au Royaume-Uni⁷⁹. Cette étude révèle que l'inégalité est présente à tous les niveaux d'expérience mais aussi que les femmes écrivent dans une gamme de genres qui plaisent à toute une diversité de groupes démographiques. De plus, elle montre par ses statistiques que les films écrits par des femmes font légèrement mieux recette au Royaume-Uni. Le *UK Film Council* planifie de nouvelles étapes dans une stratégie à long terme pour repérer les obstacles à la réussite des femmes scénaristes et pour y remédier.

17. ROYAUME-UNI

Women in Film and Television [Les femmes au cinéma et à la télévision] : Rapports sur les carrières et l'emploi des femmes dans le secteur des médias créatifs

La section britannique de *Women in Film and Television* (WFTV)⁸⁰ publie régulièrement des études, des statistiques et des rapports sur les femmes dans le secteur du cinéma et de la télévision. En 2009, elle a

⁷⁷ <http://www.sphinxtheatre.co.uk>

⁷⁸ <http://www.writersguild.org.uk/public/userimages/File/News/Radio-Times-statistics-re-male-female-writers1.pdf>

⁷⁹ http://www.ukfilmcouncil.org.uk/media/pdf/4/r/0415womenscreen_FINAL_09.06.06.pdf

⁸⁰ <http://www.wftv.org.uk>. For more information about Women in Film and Television, see Chapter 8 of this handbook.

publié le rapport *Why Her?* [Pourquoi elle?], qui met en lumière des facteurs clés ayant influencé les carrières de femmes célèbres dans le secteur du cinéma et de la télévision⁸¹. Cette recherche quantitative visait à détecter d'éventuels facteurs communs de réussite, à formuler des recommandations et à guider des activités pour lutter contre la sous-représentation. Une autre publication récente inclut le recensement de 2009 de l'emploi dans le secteur des médias créatifs au R.-U. ; d'après ses statistiques, près de 5.000 femmes ont perdu leur emploi depuis la récession, contre juste 650 hommes⁸².

18. HORS D'EUROPE

Suivi des inégalités entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant en Amérique du Nord

Ces dernières années, des études ont aussi été entreprises pour surveiller les inégalités entre les femmes et les hommes hors d'Europe. Des rapports d'Amérique du Nord mettent en lumière la persistance de discriminations fondées sur le sexe et sur le genre dans le secteur du spectacle vivant pour ce qui concerne les dramaturges, les directeurs artistiques et les postes à responsabilité dans les théâtres. La liste suivante ne reprend qu'un nombre limité d'études récentes, pour attirer l'attention du lecteur sur le fait que l'Europe n'est pas seule à tenter d'atteindre l'égalité des genres et d'éliminer les stéréotypes liés au genre.

Au **Canada**, *Equity* et PACT (l'association nationale des métiers et services représentant les théâtres anglophones professionnels) ont publié en 2006 une étude intitulée *Adding It Up: The Status of Women in Canadian Theatre* [Bilan : Le statut des femmes dans le théâtre canadien]. Cette étude prouve que, dans le secteur du théâtre canadien, les postes clés de créativité et de pouvoir sont principalement occupés par des hommes⁸³. Selon des statistiques plus récentes, dans les théâtres de PACT, durant la saison 2008-2009, les pourcentages de femmes étaient de 29% pour les postes de directeurs artistiques, de 36% pour les directeurs et 29% pour les dramaturges dont les pièces ont été représentées. Plus la compagnie théâtrale est importante, moins il y a de femmes aux postes artistiques clés, et ce même si les femmes sont plus nombreuses dans les conservatoires d'art dramatique et dans le public.

Aux **États-Unis d'Amérique**, un rapport a été publié en 2009 sous le titre *Opening the Curtain on Playwright Gender: An Integrated Economic Analysis of Discrimination in American Theater*⁸⁴ [Lever le rideau sur le genre des dramaturges : analyse économique intégrée des discriminations dans le théâtre américain]. Ce rapport examine les préjugés sexistes contre les femmes dramaturges aux États-Unis. Les directeurs artistiques aux États-Unis restent convaincus qu'une pièce écrite sous un nom de femme rapportera moins et sera de moins bonne qualité que la même pièce signée par un homme. À Broadway, au cours de la saison 2008-2009, seuls 12,6% des pièces montées étaient de la plume de femmes.

⁸¹ http://www.skillsset.org/film/industry/article_7432_1.asp

⁸² http://www.skillsset.org/uploads/pdf/asset_14487.pdf?5

⁸³ <http://www.lmda.org/attachments/3324041/Women%20in%20Cdn%20Theatre%20Summary.pdf>

⁸⁴ <http://www.verbtheatre.com/wp-content/uploads/2010/01/Adding-it-Up-The-Status-of-Women-in-Canadian-Theatre.pdf>

⁸⁴ <http://www.off-stage-right.com/wp-content/uploads/2009/06/Opening-the-curtain-on-playwright-gender-Fill-thesis1.pdf>

CHAPITRE 10

Mieux sensibiliser à l'égalité des genres et aux stéréotypes liés au genre

Une meilleure sensibilisation est cruciale pour attirer l'attention sur la nécessité de s'attaquer aux stéréotypes liés au genre et aux inégalités dans les secteurs du théâtre, du cinéma et de la télévision. Elle peut résoudre des problèmes particuliers tels que la dénonciation insuffisante des discriminations fondées sur le sexe dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail ou le manque de politiques efficaces pour combattre l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Toute une gamme d'activités peuvent contribuer à sensibiliser la population : organisation de festivals, de débats publics, de pétitions, présentation de documentaires ou de spectacles assurant une place dominante aux femmes écrivains, actrices et réalisatrices. Toutes appellent le grand public, les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats à agir et à adopter des mesures efficaces pour remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et combattre les stéréotypes au cinéma, à la télévision, au théâtre et dans la société en général.

Chaque année, une palette d'activités de sensibilisation sont organisées en Europe. La liste suivante de bonnes pratiques n'est pas exhaustive mais vise à montrer la diversité d'initiatives en Europe :

1. BELGIQUE

Festival de films de femmes *Elles tournent/Dames Draaien*

Le festival annuel *Elles tournent/Dames draaien*⁸⁵, basé à Bruxelles, fait la fête aux films réalisés par des femmes. Créé en 2008, ce programme met en lumière des productions novatrices et stimulantes, sélectionnées pour leur potentiel imaginaire, leur dimension subversive vis-à-vis des normes et leur capacité à transformer nos perceptions, à nous aider à voir les choses différemment. Le but est d'aider à comprendre comment, dans de multiples contextes (communautés, cultures, etc.), les femmes résistent et inventent de nouvelles manières de vivre et de créer. Les femmes cinéastes peuvent proposer toutes les catégories de films : longs métrages et courts métrages, fiction, documentaires, animation, films expérimentaux.

Deux prix (d'un montant de 2 x 1.000 €) sont décernés par le Conseil des femmes : le *Prijs Cinema.Gelijk* par le NVR (*Nederlandstalige Vrouwenraad – Conseil des femmes néerlandophones*) et le *Prix Cinégalité* par le CFFB (*Conseil de Femmes Francophones de Belgique*). Ces prix sont attribués à un(e) étudiant(e) d'une école de cinéma pour un long ou un court métrage, une fiction, un documentaire, une animation ou un film expérimental visant à donner un portrait juste des hommes et des femmes, à combattre les stéréotypes liés au genre et à promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Ils ciblent aussi la lutte contre les stéréotypes masculins et féminins et les rôles stéréotypés des femmes et des hommes dans l'enseignement en organisant des sessions de projection de films et débats pour des étudiants pendant le festival. Les messages stéréotypés des images et films doivent être décodés pour permettre à l'approche intégrée de la dimension de genre de susciter des changements à l'avenir. Ce festival a aussi entamé des recherches sur les femmes, les genres et le secteur du cinéma afin d'étudier la répartition des ressources financières officielles pour des projets de films de cinéastes masculins et féminins. La troisième édition d'Elles tournent/Dames Draaien se tiendra en septembre 2010.

⁸⁵ <http://www.ellestournent.be>; <http://www.damesdraaien.be>

2. BELGIQUE

Kaaithheater : WoWmen! – représentations et débats publics sur le genre et les arts du spectacle

En mars 2010, le Kaaithheater de Bruxelles a organisé *WoWmen!*⁸⁶, un projet sur l'égalité des genres, les tendances en matière de genre dans le spectacle vivant et le sexisme dans les médias. Au programme figuraient cinq représentations thématiques, deux films, une vidéo et deux débats publics.

3. BELGIQUE

Étude et débat public sur l'intégration par les jeunes des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias

En 2007, la Direction de l'égalité des chances de la Communauté française de Belgique a organisé une table ronde à Bruxelles pour présenter une étude de 2006 sur *l'Intégration par les jeunes des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias*⁸⁷. Les principaux résultats de cette étude ont fait l'objet d'un débat entre producteurs professionnels de médias, pouvoirs publics et société civile quant aux solutions pouvant être apportées aux problèmes clés suivants : quelles lignes d'actions élaborer pour garantir une représentation égale des deux sexes dans les médias ? Comment réduire l'influence de ces stéréotypes sur les jeunes ?

4. CROATIE

Documentaire : *Les visages d'une actrice*

En 2008, l'actrice croate Ana-Marija Bokor a écrit, produit et réalisé un documentaire intitulé *Lica glumice* [Les visages d'une actrice], qui présente des portraits de quatre actrices de générations différentes. L'Agence croate pour l'égalité des sexes a soutenu la production de ce documentaire qui vise à casser des stéréotypes courants liés aux actrices et aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les secteurs du spectacle vivant et du cinéma en Croatie. Ce document a été projeté en première à Zagreb, en mars 2010⁸⁸.

5. DANEMARK

Association danoise des acteurs : Conférences sur la non-discrimination

L'*Association danoise des acteurs*⁸⁹ (DSF) organise régulièrement des conférences, des débats d'experts, des séminaires et d'autres événements contre les discriminations au théâtre, à la télévision et au cinéma et y participe. Certains de ces événements sont co-organisés par des ONG actives dans le domaine de l'égalité/des droits de l'homme et de la culture, telles que *The Danish Institute for Human Rights*⁹⁰ [Institut danois des droits de l'homme], le *Center for Kunst og Interkultur*⁹¹ [Centre pour l'art et l'interculturalité], *Agenda 009*⁹² et la section danoise de Women in Film and Television [Les femmes au cinéma et à la télévision].

⁸⁶ <http://www.kaaithheater.be/festival.jsp?festival=18>

⁸⁷ <http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=1771>

⁸⁸ <http://www.film-mag.net/content.php?review.8115>

⁸⁹ <http://www.skuespillerforbundet.dk>

⁹⁰ <http://www.humanrights.dk>

⁹¹ <http://kunstoginterkultur.dk>

⁹² <http://www.dittebjerg.dk>

6. IRLANDE

Women in Film and Television [Les femmes au cinéma et à la télévision] : festivals de films de femmes

La section irlandaise de *Women in Film and Television*, *WFTV Ireland*⁹⁴, met toute son énergie à promouvoir les œuvres de femmes en Europe et réunit les femmes travaillant dans le secteur du cinéma en organisant des festivals de cinéma. En 2008, *WFTV Ireland* a organisé un festival d'œuvres de cinéastes françaises à Dublin (Irlande), auquel ont assisté la plupart des réalisatrices des films présentés, et un festival réciproque d'œuvres de cinéastes irlandaises à Paris (France).

7. SLOVÉNIE

City of Women International Festival of Contemporary Arts [Festival international des arts contemporains]

Le *City of Women International Festival of Contemporary Arts* se tient chaque année, durant 10 jours d'octobre, à Ljubljana. Il présente quelque quarante événements, dont des pièces, des arts visuels, des performances, de la danse, des films, des vidéos, de la littérature et des œuvres multimédias, concernant et étudiant un thème sélectionné chaque année. Ce festival a été organisé pour la première fois en 1995 à Ljubljana, à l'initiative de l'Agence gouvernementale pour la Politique des femmes (devenue plus tard l'Agence pour l'égalité des chances). Depuis 1996, c'est un festival international annuel d'arts contemporains organisé par la *City of Women Association for Promotion of Women in Culture*⁹⁵, une organisation non gouvernementale visant à mieux faire connaître les créations novatrices de grande qualité de femmes artistes, théoriciennes et de féministes du monde entier. Le but principal de ce festival est de susciter un débat et de sensibiliser au déséquilibre actuel en termes de participation et de représentation des femmes dans les arts et la culture ainsi que dans l'ensemble de la société.

8. ESPAGNE

Labels d'égalité pour les établissements des médias et du spectacle vivant

L'ordonnance royale espagnole 1615/2009 du 26 octobre 2009 régleme l'octroi du « label d'égalité » par le ministère de l'Égalité, certifiant qu'une entreprise a mis au point un plan d'égalité, comprenant des mesures relatives à l'égalité de rémunération, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et aux conditions de travail en général. Parmi les critères les plus importants pour l'octroi de ce label figure l'équilibre entre les femmes et les hommes tant en termes de participation au processus décisionnel qu'en termes d'accès aux postes à responsabilités au sein de l'entreprise. Ce label peut être utilisé par l'entreprise à des fins publicitaires et est valable trois ans. D'autres pays d'Europe ont adopté des initiatives similaires. Il reste à voir combien de « labels d'égalité » sont attribués aux entreprises et établissements du secteur des médias et du spectacle vivant en Espagne et ailleurs en Europe et comment les entreprises et établissements du cinéma, de la télévision et du théâtre pourraient être davantage encouragées à solliciter ces labels.

⁹³ <http://www.wift.dk>

⁹⁴ <http://www.wftvireland.com>

⁹⁵ <http://www.cityofwomen.org/index.php?id=23>

9. ESPAGNE

Drac Magic : Les femmes dans les médias – éducation et analyse critique

Fondée en 1970, *Drac Magic*⁹⁶ est une organisation basée en Catalogne (Espagne), qui se consacre principalement à l'étude et à la diffusion de documents audiovisuels et à leur utilisation pour plusieurs droits scolaires, sociaux et culturels. Un des principaux domaines d'activité de *Drac Magic* est la représentation des femmes dans les médias audiovisuels et leur présence en tant qu'auteurs, artistes-interprètes et critiques.

Au fil des ans, l'organisation s'est spécialisée dans les campagnes d'éducation audiovisuelle sur le terrain et dans l'analyse critique du monde du cinéma et des produits audiovisuels. Dans ces activités, elle met surtout l'accent sur la façon dont les médias abordent les femmes, en termes de représentation et de place qui leur est donnée dans la séquence narrative.

Plusieurs outils ont été mis en place, notamment des ateliers, des débats et des conférences, une bibliothèque, un centre pour les femmes dans les médias, y compris une collection de vidéos appelée *The World Seen by Women* [Le monde vu par les femmes], *l'International Exhibition of Women's Films* [Exposition internationale de films de femmes] de Barcelone et *Video of the Moment*, un espace de création disponible pour les femmes.

10. SUÈDE

Women in Film and Television [Les femmes au cinéma et à la télévision] : évaluation du secteur du film et de la télévision des pays nordiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

La section suédoise de *Women in Film and Television*, *WIFT Sverige*⁹⁷, a organisé, à l'automne 2008, une conférence intitulée *Backlash or Bullshit? - a gender temperature check on the film and television industry in the Nordic countries* [Essoufflement ou fumisterie? – évaluation du secteur du cinéma et de la télévision des pays nordiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes]⁹⁸. *WIFT Sverige* a appelé à une discussion ouverte avec les décideurs, les consultants du cinéma, les universitaires, les cinéastes et les organisations de *WIFT* des pays nordiques pour présenter un tableau des conditions des femmes dans le secteur du cinéma et de la télévision dans les pays nordiques. Plusieurs questions ont été débattues en public: Existe-t-il un effet d'essoufflement vis-à-vis des femmes cinéastes ou non? Les femmes ont-elles peur de prendre leur envol ou existe-t-il des structures cachées dans le secteur du cinéma qui les obligent à rester dans le rang? Qu'en est-il aujourd'hui et qu'en sera-t-il demain? Quelles sont les différences et similitudes dans les pays nordiques? Quelles sont les tendances et les possibilités? Et qu'en disent les universitaires?

⁹⁶ <http://www.dracmagic.cat>

⁹⁷ <http://www.wift.se/in-english>

⁹⁸ <http://malmo.nordiskpanorama.com/Backlash%20or%20Bullshit-407>

11. ROYAUME-UNI

Campagne d'*Equity* pour la représentation paritaire des femmes à la télévision, au cinéma et au théâtre

En 2009, le syndicat britannique *Equity* a lancé une campagne pour la représentation paritaire des femmes à la télévision, au cinéma et au théâtre⁹⁹. Pour soutenir cette campagne, une pétition sur la façon dont les femmes sont représentées a été adressée aux spectateurs. Jusqu'à présent, elle a été signée par plus de 9000 personnes. D'après *Equity*, cette pétition sera utilisée comme pièce à conviction à présenter aux responsables des programmations et des organismes subventionnant les arts au R.-U., qui continuent à ignorer l'obligation d'égalité entre les femmes et les hommes instaurée en 2007.

12. ROYAUME-UNI

Débats publics et conférences

En janvier et février 2010, l'*Improbable*¹⁰⁰, une compagnie de théâtre et de performances basée au R.-U., a organisé un événement en plein air à Londres, intitulé *Devoted and Disgruntled - What are we going to do about theatre?*¹⁰¹ [Dévoué et mécontent – Comment allons-nous résoudre le problème du théâtre?]. Un débat spécifique a eu lieu sur *Quels types de femmes ne voyons-nous pas sur scène?*¹⁰².

La **compagnie de théâtre Sphinx**¹⁰³ organise depuis longtemps des conférences sur les femmes dans les arts. De 1991 à 2005, les événements *Glass Ceiling* [Plafond de verre] se tenaient principalement au *National Theatre*. En 2009, la compagnie a organisé la Conférence *Vamps, Vixens and Feminists* [Vamps, mégères et féministes] au *National Theatre*. Quatre groupes de professionnels de haut rang ont analysé et évalué les discriminations fondées sur le genre au sein de leur propre discipline, ont débattu de la complexité de la féminité contemporaine et ont discuté de questions liées à l'obligation d'égalité entre les femmes et les hommes et de nouvelles idées pour améliorer les choses. Vu le succès de la conférence de 2009, *Sphinx* présentera à l'automne 2010 son dernier événement en date : *Why are women still the second sex?* [Pourquoi les femmes restent-elles le deuxième sexe?] Cette conférence abordera de nouvelles stratégies pour atteindre la parité pour les femmes dans le spectacle vivant. Le rapport de la conférence de 2009, fort consulté, est disponible sur le site Internet de *Sphinx*.

⁹⁹ <http://www.equity.org.uk/article.aspx?id=151>

¹⁰⁰ <http://www.improbable.co.uk>

¹⁰¹ <http://www.improbable.eventbrite.com>

¹⁰² <http://devotedanddisgruntled5.blogspot.com/2010/02/089-what-types-of-women-are-we-not.html>

¹⁰³ <http://www.sphinxtheatre.co.uk>

La Fédération Internationale des Acteurs (FIA) est une organisation internationale non-gouvernementale représentant les syndicats, guildes et associations d'artistes-interprètes de par le monde. Elle est le porte-parole des intérêts et des soucis des acteurs (du cinéma, de la télévision, de la radio, du théâtre et du spectacle vivant), des professionnels de la radiodiffusion, des danseurs, des chanteurs, des artistes de cirque, de variétés et autres.

La FIA a mené à bien deux projets européens sur les questions de l'égalité des chances et du portrait du genre dans le cinéma, la télévision et le spectacle vivant en Europe, qui ont produit deux rapports : le rapport de recherche de 2008 intitulé « Age, Genre et Emploi des Artistes-Interprètes en Europe » et le présent « Manuel de Bonnes Pratiques ». Ces rapports, ainsi que d'autres ressources émanant de ces deux projets sont disponible sur le site de la FIA : www.fia-actors.com.



FIA