



Trabajo Fin de Grado

Mouvement H/F: travailler pour l'égalité dans le spectacle vivant.

Mouvement H/F: working on equality in performing arts.

Autora

Marina Hernández Royo

Directora

Nieves Ibeas Vuelta

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
2017

Table de matières

1.	Introduction	4
2.	Mouvement H/F	5
2.1.	Naissance du Mouvement H/F.....	5
2.2	Contexte de la naissance du Mouvement H/F	9
3.	Les femmes dans le spectacle vivant.....	17
3.1	Le spectacle vivant.....	17
3.2	Où sont les femmes ?	18
3.3	Perspective de genre	22
4.	H/F. Alliance politique et perspective de futur.	25
5.	Conclusion.....	31
6.	Bibliographie	33
7.	Annexes	37

« Le mouvement H/F est convaincu que les inégalités entre femmes et hommes dans le domaine des arts et de la culture sont le symptôme d'un dysfonctionnement profond éloignant nos pratiques de la réalité et des aspirations de notre pays.». ¹

¹ *Manifeste du Mouvement H/F, égalité femmes/hommes dans l'art et la culture : Démocratisons la culture par la parité*, Mouvement H/F, 2011, p. 1.

1. Introduction

Notre étude se centre sur l'association « Mouvement H/F » qui lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts, et notamment dans le spectacle vivant. Notre objectif est d'analyser le fonctionnement de cette association ainsi que ses initiatives et réussites. Pour faire cela nous avons examiné la situation des femmes dans le spectacle vivant depuis 2006 jusqu'à l'heure actuelle en France. Nous avons aussi trouvé indispensable d'embrasser une perspective législative pour connaître la situation juridique de la question de l'égalité (à niveau générale et dans le domaine culturel) dans le contexte de la naissance de l'association.

Pour analyser la place des femmes dans le spectacle vivant nous avons considéré également important d'envisager une approche quantitative en tenant en compte des chiffres concernant les femmes dans les différents postes du spectacle vivant (étudiantes, professeures, directrices, cheffes d'orchestre, etc.) ainsi qu'une approche qualitative à partir des images des femmes représentées dans le spectacle vivant, nous arrêtant sur les stéréotypes et le protagonisme des femmes dans ce secteur.

Nous avons consulté de la documentation de type juridique et législative et, au même temps, nous avons considéré d'un grand soutien les thèses de Geneviève Fraisse et Ruth Amossy par leur approche théorique dans l'application de la perspective de genre à l'heure d'analyser la culture et le fait culturel.

Pour l'étude quantitative nous avons choisi quatre documents qui fournissent des données et des informations à cet égard: la brochure *Où sont les femmes ?*, publiée par la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD¹), le rapport *La place des femmes dans les arts et la culture* élaboré par la délégation des femmes du Sénat²en 2013 et les deux éditions du rapport *Mission ÉgalitéS* dirigées par Reine Prat³. Pour l'élaboration de ce travail nous

¹ À partir de ce moment nous ferons référence à cette société par ses sigles SACD.

² Dans les citations de documents juridiques nous avons maintenu les formats que la propre administration a utilisé. Par conséquence, les rapports seront considérés comme documents et non pas comme des articles.

³ Reine Prat travaille depuis une vingtaine d'années dans le champ des politiques culturelles. Elle a été en charge de la direction de l'Association pour le développement des images de la

avons sélectionné les chiffres que nous avons considérés les plus pertinentes. Afin de présenter une information plus approfondie sur ces données nous avons inclus la brochure *Où sont les femmes ?* comme document annexe.

2. Mouvement H/F

2.1. Naissance du Mouvement H/F

Le Mouvement H/F¹ est une association pour l'égalité des femmes et des hommes dans les arts et la culture. L'association est née en 2008, suite à la publication deux ans avant d'un rapport chargé de mettre au jour le grand écart existant entre hommes et femmes par rapport à la maîtrise des postes de responsabilité et direction, la présence dans les programmations, dans les jurys, etc., dans le domaine du spectacle vivant. Geneviève Fraisse, philosophe et historienne féministe, a qualifiée la naissance de cette association « d'événement »² en ce sens la question de l'égalité s'est posée de manière inattendue sur les arts du spectacle. Le premier Mouvement H/F est né en Rhône-Alpes, mais il s'étend postérieurement à d'autres territoires jusqu'à atteindre au présent 14 collectifs régionaux, regroupant 1 000 adhérent-es³.

Le mouvement naît avec l'objectif de réclamer l'égalité réelle et effective entre femmes et hommes dans les arts et la culture, ne pas laissant de côté les postes de responsabilité, l'attribution des subventions, les

culture (Arcanal-CNC) et de l'Institut Français de Marrakech. Elle entre au Ministère de la Culture en 1982 et de 1998 à 2001 elle est conseillère pour le théâtre auprès du directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles. Encore, elle coordonnera les manifestations du Bicentenaire de la naissance de Victor Hugo et de l'Année George Sand.

¹ Le nom est actuellement en transformation vers Mouvement F/H (Femmes/Hommes). Dans les *Rencontres des États généraux de l'égalité f/h dans les arts et la culture* de 2016 le mouvement se présente déjà comme F/H dans le programme et l'affiche, même si le logotype se maintient comme H/F. Tout au long ce document nous appellerons l'association «H/F» puisqu'il n'y a pas encore eu de communication officielle de changement officiel de dénomination.

² Débat à l'initiative de H/F, « Manque de visibilité des créatrices dans les programmations : pour combien de temps encore ? », 7 juillet 2010, Cour du Cloître Saint-Louis, Festival d'Avignon.

³ *Notre histoire*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/notre-histoire/>
Consulté le 26 août 2017.

programmations, ainsi que les instances de décisions et nominations. Ce combat sera envisagé à partir de trois missions: le repérage des inégalités, l'éveil des consciences et l'orientation des politiques vers des mesures concrète:

- **Le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les milieux de l'art et de la culture, toutes fonctions confondues (artistiques, administratives et techniques)**¹.

Les personnes conformant le mouvement considèrent nécessaire identifier les inégalités et les espaces où elles ont lieu à partir des données. Ce repérage est le dévoilement et la mise en lumière des inégalités souffertes par les femmes artistes qui restent méprisées et dans l'ombre dans le sens où les données sur les femmes ne sont pas cohérentes. Selon le document, la présence des femmes dans la vie publique ne se correspond pas au nombre des femmes présentes dans les étapes les plus élémentaires de la formation artistique. L'achèvement de cet objectif passe par la publication des chiffres de la part de différentes instances telles que la SACD, l'Observatoire de l'Égalité hommes-femmes dans la culture et la communication (dépendant du Ministère de la Culture), le Sénat, etc. sur la situation des femmes dans l'art et la culture. Les données collectées servent alors comme un instrument d'impact et démonstration d'une évidente situation d'inégalité entre femmes et hommes dans le champ de la culture et spécifiquement dans celui du spectacle vivant.

H/F participe de ce repérage dès 2012 à travers la publication d'une brochure d'une brochure annuelle appelée *Où sont les femmes ?*, en partenariat avec la SACD, où les pourcentages d'hommes et femmes dans tous les niveaux académiques et professionnels du secteur de la culture.

Dans l'article « Culture et pouvoir des femmes: essai d'historiographie » les auteures, parmi lesquelles se trouve la philosophe Geneviève Fraisse, font une remarque sur ce repérage en relation avec la question de l'approche culturelle des genres :

Il est juste de dire que appartenance un ou autre sexe différencie des attitudes des croyances et des codes dans une société donnée juste aussi de remarquer que cela différencie les sociétés entre elles grâce ce paramètre

¹ *Ibidem.*

de nouveaux champs de recherches aux acquis stimulants ont été ouverts. [...] Nommer, identifier, mesurer la présence des femmes dans des lieux des instances, des rôles qui leur sont propres apparaît comme une étape nécessaire, un juste retour des choses.¹

– **L'éveil des consciences par la sensibilisation des professionnels, des responsables institutionnels, des élus et de l'opinion publique²**

D'une autre part, la sensibilisation, selon le Mouvement H/F, est aussi importante et cette alors mission va avoir pour objectif « l'éveil des consciences », notamment pour les divers postes et charges qui, directe ou indirectement, sont en contact avec les arts et la culture.

L'intention de cette seconde mission serait de favoriser une réflexion sur ce sujet, spécialement de la part du secteur culturel, les agents qui sont directement en contact avec les arts et la culture comme peuvent l'être les acteurs ou actrices, ou ces autres agents qui ont la possibilité de mener une action directe visée à changer la situation et à donner plus de visibilité aux femmes artistes.

Dès sa naissance, H/F se met en contact avec des responsables politiques, convaincue de la nécessité d'actions politiques pour changer la transformation envisagée. Pour cela, l'association juge indispensable de sensibiliser les agents publics et générer une opinion publique qui puisse créer des pressions efficaces sur le secteur politique afin de promouvoir et accélérer le changement politique recherché.

Ces deux missions de sensibilisation et visibilisation de l'inéquitable situation des femmes par rapport à la vie professionnelle dans les arts et la culture sont développées par le Mouvement H/F à travers plusieurs actions telles

¹ Perrot Michèle, Farge Arlette, Dauphin Cécile, Klapisch-Zuber Christiane, Lagrave Rose-Marie, Fraisse Geneviève, Schmitt-Pantel Pauline, Ripa Yannick, Pézerat Pierrette, Voldman Danièle. « Culture et pouvoir des femmes : essai d'historiographie ». In: *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*. 41^e année, N. 2, 1986. p. 271-293. (Cet article est le résultat une recherche interdisciplinaire menée depuis plusieurs années sur les problématiques du masculin/féminin dans un séminaire qui est tenu au Centre de Recherches Historiques. Ont participé son élaboration Cécile DAUPHIN CRH-CNRS Ariette FARGE CRH-CNRS Geneviève FRAISSE Philo-CNRS Christiane KLAPISCH-ZUBER CRH-EHESS Rosé-Marie LAGRAVE Sociologie-EHESS Michelle PERROT Histoire-Paris VII Pierrette ZERAT CRH-EHESS Yannick RIPA Histoire-INRP Pauline SCHMITT-PANTEL HistoireParis VII Daniele VOLDMAN IHTP-CNRS).

² *Notre histoire*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/notre-histoire/>
Consulté le 26 août 2017.

que l'organisation de débats et rencontres publiques -comme dans le cadre du Festival d'Avignon-, la collecte de données, le lancement de programmes d'études ou la participation à des colloques. En ce sens, le Mouvement H/F s'est rendu du 11-12 juillet de 2015 au festival d'Avignon avec l'objectif d'organiser trois événements pour l'égalité hommes-femmes dans la culture. Ces événements ont compris une table ronde sur la mémoire culturelle des artistes femmes et deux débats sur l'état de la jeune création et sur les femmes artistes et créatrices¹.

Le mouvement réalise également depuis 2011 une initiative appelée Saisons Égalité qui, à travers un accord avec les acteurs culturels -notamment les agents publics chargés de gérer les politiques culturelles de différentes régions-, permet que ceux-ci s'engagent à essayer de trouver un équilibre entre les œuvres réalisées du point de vue du genre (par des femmes et ou par des hommes), incluses dans les programmations, ainsi que dans la gouvernance interne des établissements culturels comme les théâtres, centres culturels, etc.

– **L'orientation des politiques vers des mesures concrètes²**

La troisième et dernière mission d'H/F constitue un appel direct à la sphère politique. Depuis la naissance de l'association, les mesures et initiatives du Mouvement H/F se sont réalisées à partir d'une méthodologie basée dans le dialogue avec les pouvoirs publics. Cette alliance politique dans tout ce parcours de sensibilisation, prise de conscience et action à travers la mise en place des mesures concrètes est essentielle, selon H/F, pour dépasser les inégalités. En ce sens, H/F propose, avec la SACD, des mesures concrètes pour promouvoir la parité dans les arts et la culture. Parmi ces mesures concrètes, exposées dans la brochure *Où sont les femmes ?* se trouvent l'augmentation de la présence des femmes dans les programmations un 5% par an pendant 3 ans ou la parité obligatoire dans la composition des jurys et autres comités d'experts dépendant du Ministère de la Culture et de la Communication et de ses établissements publics.

¹ Pour élargir cette information et trouver d'autres colloques, débats ou tables rondes organisées par H/F, consultez <http://www.mouvement-hf.org/actus/actualite-du-mouvement/>

² *Notre histoire*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/notre-histoire/>
Consulté le 26 août 2017.

2.2 Contexte de la naissance du Mouvement H/F

En 2006, la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles (DMDTS) a commandé un rapport pour analyser et rendre publiques les chiffres de la présence de femmes et hommes dans le champ du spectacle vivant. Ce rapport, appelé *Mission ÉgalitéS*, a été élaboré par Reine Prat auprès du Ministère de la Culture et de la Communication sous la présidence de Jacques Chirac (UMP¹), et reste un facteur fondamental dans la naissance du Mouvement H/F deux ans après.

L'objectif de ce rapport est non seulement de faire publiques les données des pourcentages d'hommes et femmes dans différents postes de direction, maîtrise, production etc., mais de dénoncer, critiquer et proposer des solutions pour cette situation d'inégalité. Il y aura une deuxième publication en 2009 pour observer et analyser l'évolution des chiffres pendant les trois ans postérieurs à la publication du premier. Le premier rapport publié en 2006 montre, entre autres, les données suivantes:

- Les hommes dirigent le 92% des théâtres consacrés à la création dramatique et le 89% des institutions musicales.
- Quant à la programmation, le 85% des textes à l'affiche des théâtres du secteur public et le 78% des mises en scène sont propriété d'hommes.
- Le pourcentage d'hommes chefs d'orchestre atteint le 94%.²
- Jusqu'en 2006, date de la publication du premier rapport « Mission ÉgalitéS », aucun des cinq théâtres nationaux n'avait jamais été dirigé par une femme depuis la naissance du premier d'entre eux, la Comédie française, en 1680³.

¹ Les chiffres correspondent à l' « Union pour un Mouvement populaire ». Il s'agit d'un parti classé à droite qui, à partir de 2015, changera de nom et deviendra « Les républicains ».

² Prat, Reine. *Mission ÉgalitéS*. Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles. 2009, p.6.

³ *Ibidem*.

Le premier rapport de Reine Prat¹ sert à éveiller des consciences mais la seconde édition de 2009 ne présente que quelques faibles progrès par rapport à la première publication dans certaines spécialités comme la direction des théâtres nationaux, et même un certain recul dans d'autres domaines comme celui de la danse. En 2006 il y avait un 43% des femmes dirigeant des centres chorégraphiques, alors qu'en 2008 seulement un 32% des femmes était à la tête de ces institutions². Le document de 2009 considère donc que le bilan reste négatif pour les femmes artistes et que le progrès vers l'égalité entre femmes et hommes dans les professions du spectacle vivant semble encore utopique.

La publication de ces rapports, la naissance du Mouvement H/F et les mesures et initiatives que cette association réalisera ont lieu grâce au contexte du débat public sur la question de l'égalité et grâce à l'application dans des années précédentes d'une série de politiques d'égalité et politiques culturelles d'égalité commentées ci-dessous

Par rapport à l'égalité professionnelle, il existe malgré tout de grandes différences entre la situation des femmes et des hommes dans le secteur professionnel. Selon le rapport *Chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes* (2017)³, rédigé par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), publié par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes, en 2014 il existait encore un 18,6% d'écart de rémunération entre les hommes et les

¹ Le premier rapport qui a fait publiques les données de la position d'inégalité des femmes dans les arts et la culture, il y en a d'autres qui ont continué avec ce laborieux travail. La SACD - Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques- publie chaque année un rapport (*Où sont les femmes ?*) sur la place des femmes dans la sphère culturelle. La dernière publication a été élaborée sous forme de bilan comparatif pour pouvoir comparer les chiffres de ces dernières cinq années. Ces rapports sont appelés *Où sont les femmes?* et parmi les partenaires qui collaborent avec la SACD se trouve le Mouvement H/F. Encore, l'Observatoire de l'Égalité, mis en place par le Ministère de la Culture et de la Communication, contribue aussi à ces travaux.

² Prat, Reine. *Op. cit.* p.22.

³ Chargé de présenter et analyser des données sur l'inégalité entre les femmes et les hommes dans plusieurs secteurs ce rapport est né, « grâce à une mobilisation de l'Etat demandant toutes les administrations d'adapter leurs appareils statistiques pour produire des données sexuées » et encouragé par l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes des Nations unies (CEDAW), ratifiée par la France dès 1983. Il est publié par le Service des droits des femmes et de l'égalité dès l'année 2000.

femmes en France¹. La question de l'égalité professionnelle se présente comme débat déjà aux années 70 et le 22 décembre 1972 une loi qui introduit le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes (« à travail égal, salaire égal ») est promulguée. Il s'agit de la *loi n°72-1143* relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En 1983, la loi Roudy², qui permet de modifier le code du travail et le code pénal et qui complète la loi précédente en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, est adoptée. De nos jours, cette égalité professionnelle dont ces textes juridiques ci-dessus nommés en parlent n'est pas encore une réalité en France et reste un objectif à atteindre. C'est pour cela que des textes comme la *Charte d'égalité* continuent à être publiés avec l'intention de remarquer la nécessité de parvenir enfin à l'égalité dans le secteur professionnel. Cette charte a été signée le 8 mars 2004 par Nicole Ameline,³ Ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité et elle propose diverses solutions visant àachever une situation de parité et égalité dans le domaine professionnel.

Étant donné que le progrès enregistré et publié dans ce rapport an par an reste plus que faible, sa 12^e édition inclut une remarque sur la nécessité et « l'urgence du changement » de cette situation d'inégalité.

Avoir en tête ces chiffres-clés des inégalités entre les femmes et les hommes, c'est endosser la responsabilité de l'urgence du changement, c'est avoir conscience qu'aucun secteur ne peut être ignoré dans le combat pour l'égalité. C'est aussi se plier à l'expérience de la mesure du changement, en toute transparence et humilité.⁴

Le débat sur l'égalité poursuit dans la sphère publique de sorte que de la part du secteur politique il y a un mouvement de réponse pour continuer à analyser la situation des femmes dans la société. En ce sens, il nous semble important de souligner le premier Comité Interministériel aux Droits de Femmes organisé en novembre 2012, avec Najat Vallaud-Belkacem comme Ministre des

¹ *Chiffres-clé de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes, 2017. p.6.

² Yvette Roudy -membre du Parti Socialiste- sera la ministre aux Droits de la femme, dès 1981 à 1986, période pendant laquelle sont promulguées six lois contre l'inégalité de sexes. Après elle occupera la fonction de maire de Lisieux depuis 1989. En 1995, elle lance le *Manifeste pour la parité*.

³ Pour le parti Union pour un Mouvement populaire sous le mandat de Jacques Chirac.

⁴ *Chiffres-clé de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes, 2017. p.146.

Droits des Femmes sous le mandat de François Hollande. Ce comité discute une série de mesures immédiates et fortes qui se voient traduites en une feuille de route pour chaque ministère avec l'intention d'atteindre l'égalité femmes/hommes.

Ces feuilles de route doivent être mises en œuvre sous la responsabilité des différents ministères et contiennent comme points principaux la nécessité de s'attaquer aux inégalités d'habitude dès le plus jeune âge, alléger les contraintes de la vie quotidienne des femmes et lever les obstacles à l'égalité professionnelle, placer la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au cœur de la démocratie sanitaire, protéger les femmes contre les violences, décliner l'égalité dans tous les pans de l'action publique et affirmer les droits de femmes au niveau international.

À la fin de 2012 l'association du Département des Études, de la Prospective et des Statistiques (DEPS) et la Direction Générale de la Création Artistique (DGCA) mettent en place une nouvelle initiative gouvernementale « afin de réaliser un état des lieux de la situation des femmes dans la sphère culturelle en 2012¹ ». Le Ministère de la Culture et de la Communication est l'institution gouvernementale responsable de la création de cet Observatoire, avec Aurélie Filippetti comme ministre en charge, sous le mandat de François Hollande.

Les politiques de chaque pays doivent aborder les directrices européennes et internationales et nous avons considéré important de mettre en relief quelques mesures par rapport au contexte politique européen de l'égalité qui, à notre avis, permettent d'expliquer aussi la naissance postérieure d'initiatives comme le Mouvement H/F et les objectifs assumés. En 1979 les Nations Unies adoptent la Convention pour l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes² qui «en plus d'être une déclaration

¹ *Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication. 1^{er} état des lieux*. Ministère de la Culture et de la Communication. 2013. p.6.

² Elle est entrée en vigueur en tant que traité international le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays. Dix ans après son adoption, en 1989, c'est presque une centaine de pays qui se sont engagés à respecter ses clauses.
(<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>).

internationale des droits des femmes, énonce aussi un programme d'action pour que les Etats parties garantissent l'exercice de ces droits»¹.

Dans la même ligne d'élimination des discriminations envers les femmes dans tous les domaines, plusieurs documents européens demandent l'application des principes d'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, le *Traité d'Amsterdam* (1997), qui modifie les traités européens antérieurs sur la Communauté européenne (Traité de Rome) et sur l'Union européenne (Traité de Maastrich), inclut dans son article 3:

La Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités².

Trois ans après, la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* est proclamée lors du Conseil européen de Nice, en décembre 2000. Cette charte a atteint la même valeur juridique que celle des traités par le Traité de Lisbonne adopté en 2009.

Elle est donc désormais contraignante pour les États membres et tout citoyen peut s'en prévaloir en cas de non-respect de ces droits par un texte européen³.

La Charte est composée de 54 articles qui définissent les droits fondamentaux des personnes au sein de l'UE, dont un article destiné à la cause des femmes: « L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines⁴ ».

En mai 2006, une *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* est promue et élaborée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe et ses partenaires. Il s'agit d'un document qui invite les différentes collectivités locales et régionales d'Europe à signer et « à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et

¹ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Disponible sur: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm> Consulté le 20 octobre 2017.

² Traité d'Amsterdam. Disponible sur: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_fr.pdf Consulté le 5 octobre 2017.

³ Pourquoi une Charte des droits fondamentaux? Disponible sur: <http://www.vie-publique.fr/découverte-institutions/union-européenne/ue-citoyenneté/citoyenneté-européenne/pourquoi-charte-droits-fondamentaux.html> Consulté le 8 octobre 2017.

⁴ Article 23 de la *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne*, 2000.

à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte¹ ». En 2012, le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) crée un Observatoire de la Charte « afin d'aider les autorités locales et régionales européennes à développer des politiques locales pour l'égalité des femmes et des hommes² ».

Bien que ces mesures visent à promouvoir l'égalité dans tous les domaines, elles ne peuvent pas s'adapter de la même manière aux milieux de tous les secteurs, et on manifeste une nécessité de travailler la question de l'égalité de manière différente dans les divers domaines. La philosophe Geneviève Fraisse parle alors sur le caractère transversale de « l'égalité des sexes et des genres³ [qui doit être] prise en compte dans chaque dossier, chaque thème politique⁴ », soutenant que l'égalité doit être une question spécifique à étudier dans tout sujet politique. Cette idée-ci est importante pour remarquer la pertinence des politiques culturelles d'égalité, c'est-à-dire, des politiques d'égalité dans le(s) secteur(s) de la culture.

Les années précédentes à la publication du premier rapport de Reine Prat (2006) il y a plusieurs déclarations et publications qui concernent les politiques culturelles relatives à l'égalité. En 2005, Renaud Donnedieu de Vabres, Ministre de la Culture et de la Communication sous le mandat de Jacques Chirac, publie son article « Ma politique pour le spectacle vivant » dans *La Lettre du spectacle*, qui porte sur l'importance de « la diversité culturelle ». Il s'y montre étonné de la minuscule présence des femmes dans les postes culturels de pouvoir:

Est-il par exemple normal que sur les trente-huit directeurs de centres dramatiques nationaux et régionaux, on ne compte que trois femmes?⁵

Ce sera dans cette même année-là que la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles fait connaître la nécessité d'une analyse et

¹ *Charte Européenne Pour l'égalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale*, Conseil de Communes et Régions d'Europe, 2006, p.3.

² Égalité femmes-hommes. Disponible sur: <http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite-femmes-hommes#.WfWnfq1DlmA> Consulté le 8 octobre 2017.

³ Elle fait différence entre les concepts de « sexe » et « genre », étant le sexe la caractéristique biologique des personnes et le genre le résultat d'une construction sociale et ne pas inscrit dans la nature humaine.

⁴ Fraisse, Geneviève. « Le gender mainstreaming, vrai en théorie, faux en pratique ? », in *Cahiers du Genre*, vol. 44, no. 1, 2008, pp. 17-26.

⁵ Donnedieu de Vabres, Renaud. « Ma politique pour le spectacle vivant. », in *La Lettre du spectacle: l'information des professionnels du spectacle vivant*, n°137, avril 2005.

des propositions qui assurent la visibilité des femmes et une vraie représentation de cette diversité culturelle.

Par conséquent, le rapport Reine Prat est né dans un moment où la question de la sous-représentation des femmes dans la culture était devenue un débat public, plus approfondi dans le cadre politique à partir de la publication des deux rapports « Mission ÉgalitéS » en 2006 et 2009.

Dans la 12^e édition de *Chiffres-clé de l'égalité entre les femmes et les hommes* (2012), un article sur la place des femmes dans la sphère culturelle a été inclus. L'article met brièvement en évidence l'écart entre femmes et hommes dans les postes de responsabilité du domaine culturel.

À titre d'exemple, près de 80 % des emplois de direction d'institutions sont occupés par des hommes: seuls 22 % des établissements publics sous tutelle du MCC5 et 26 % des structures labellisées du spectacle vivant sont dirigés par une femme. Parmi les cinq entreprises de l'audiovisuel public, deux sont présidées par des femmes⁶. Moins de 20 % de femmes sont à l'affiche puisque 97 % des compositeurs, 94 % des chefs d'orchestre, 78 % des metteurs en scène, 57 % des chorégraphes... sont des hommes. Les subventions attribuées aux hommes sont deux fois plus élevées que celles dévolues aux femmes.¹

Outre les rapports et les initiatives déjà mentionnées, dès le 12 juillet 1999 une délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été instituée dans chacune des assemblées du Sénat par la loi n°99-585.

La délégation du Sénat est chargée d'informer le Sénat de la politique suivie par le gouvernement au regard de ses conséquences sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et assure, en ce domaine, le suivi de l'application des lois. Elle peut également être saisie sur un projet ou une proposition de loi.²

Parmi les différents projets menés par cette délégation du Sénat, pour la session 2012-2013 plusieurs auditions se sont succédé sur le thème « femmes et culture ». Des représentants des associations, institutions et administrations culturelles, ainsi que des artistes, ont été auditionnés avec l'objectif de faire

¹*Chiffres-clé de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes, 2017. p.30.

²*Loi n° 99-585* du 12 juillet 1999 tendant à la création de délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

connaître la situation par rapport à l'égalité femmes-hommes dans le domaine culturel. Outre ces auditions, un rapport d'information sur *La place des femmes dans l'art et la culture* a été élaboré sous la présidence de la sénatrice Brigitte Gonthier-Maurin pour dénoncer la situation d'inégalité dans le secteur de la culture par rapport à l'absence des femmes aux postes stratégiques, combattre les stéréotypes et donner de la place aux créatrices. Pour achever ces objectifs, la délégation « souhaite la définition d'une démarche à plusieurs voix conduite autour de 4 axes: sensibiliser, responsabiliser, réguler et contrôler¹ ». La délégation se montre favorable à l'imposition des quotas et de la parité avec l'intention de faire « sortir aux femmes de la spirale de « dévalorisation/discrimination/déqualification » qui prévaut aujourd'hui dans le secteur culturel »², ainsi qu'à la surveillance des productions par rapport aux stéréotypes. Le rapport de la délégation plaide également pour la promotion de la production artistique et littéraire des femmes en vue d'atteindre une représentativité équilibrée des femmes et des hommes dans les organigrammes.

L'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication (cité ci-dessus) est créé dans cette même période pour analyser des données sur les postes de direction et ressources humaines, l'accès aux moyens de production, les programmations et les rémunérations dans la sphère culturelle publique et privée. Chaque année est publiée une nouvelle version du document avec les chiffres actualisés.

Par rapport aux politiques culturelles d'égalité en Europe, le Parlement Européen publie une Résolution sur « l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle » le 10 mars 2009:

[Le Parlement] souligne l'ampleur et la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle et l'impact que le mode d'organisation inégalitaire de ce secteur peut avoir sur l'ensemble de la société, compte tenu de la nature particulière de ses activités.³

¹ *La place des femmes dans l'art et la culture : le temps est venu de passer aux actes*, Sénat, n°704, Session ordinaire de 2012-2013, Enregistré à la Présidence du Sénat le 27 juin 2013, p.50.

² *Ibidem*.

³ Résolution du Parlement européen du 10 mars 2009 sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle (2008/2182(INI)).

Le document rappelle l'inégalité dans « la proportion des femmes présentes dans des professions artistiques et occupant des postes officiels dans le domaine culturel »¹ et encourage les États membres de l'Union Européenne à promouvoir l'accès des femmes à toutes les professions artistiques où elles sont sous-représentées à partir de l'envisagement d'une « première étape réaliste dans la lutte contre les inégalités dans les arts du spectacle, consistant à assurer la présence d'au moins un tiers de personnes du sexe minoritaire dans toutes les branches du secteur »².

3. Les femmes dans le spectacle vivant

3.1 Le spectacle vivant.

Le site du Ministère de la Culture considère que le spectacle vivant « désigne l'ensemble des spectacles produits ou diffusés par des personnes qui, en vue de la représentation en public d'une œuvre de l'esprit, s'assurent la présence physique d'au moins un artiste du spectacle³ ». La danse, le théâtre et la musique, dans toutes leurs formes (chorales, cirque, arts de la rue, opéra, musique de variété, conte, marionnettes...) appartiennent ainsi à la catégorie de spectacle vivant.

La particularité principale des arts du spectacle vivant est le prérequis d'avoir au moins une personne sur la scène. Cela implique que le travail des artistes intervenant dans la production de l'œuvre ne finit pas quand la création finit. Il y a une deuxième partie dans la production d'un spectacle vivant: la représentation. Ces spécificités du spectacle vivant supposent des conditions labourables des fois difficiles à maintenir pour les artistes. Il s'agit d'une profession instable puisqu'il n'y a pas d'horaires de travail fixes et que les dates de représentation varient chaque semaine, mais aussi d'un point de vue économique car il peut arriver d'avoir beaucoup de représentations pendant un ou deux mois

¹ *Ibidem*.

² *Ibidem*.

³ Spectacle vivant (musique, danse, théâtre...). Disponible sur:
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Regions/Drac-Centre-Val-de-Loire/Nos-secteurs-d-activite/Spectacle-vivant-musique-danse-theatre> Consulté le 17 novembre 2017.

il n'y en avoir aucune pendant plusieurs mois après. Par ailleurs, le spectacle vivant exige les représentations, et ces mises en scène exigent une certaine disposition pour voyager.

3.2 Où sont les femmes ?

Ils y a plusieurs documents concernant le repérage de données commenté ci-dessus. Parmi eux, nous avons choisi ceux que nous avons considéré les plus significatif quant au débat sur l'égalité: les deux rapports *Mission ÉgalitéS* dirigés par Reine Prat, le rapport *La place des femmes dans les arts et la culture* élaboré par la délégation des femmes du Sénat et la brochure *Où sont les femmes ?* publié par la SACD en partenariat, entre autres, avec H/F.

Même si ces rapports soutiennent la même cause et partagent des objectifs, nous avons décidé de nous centrer sur le dernier document, à la création duquel H/F a participé directement.

La nécessité de connaître le véritable niveau de présence et d'absence des femmes dans le contexte du spectacle vivant mène H/F à s'associer à la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD) dans ce projet en marche depuis la saison 2012-2013. Le plan naît justement avec l'objectif de mettre en lumière ces chiffres. En partenariat avec H/F et le Laboratoire de l'Égalité¹, dès sa première édition *Où sont les femmes ?* attire l'attention des pouvoirs publics et les appelle à s'engager à des actions visant la promotion de la parité dans l'art et la culture à partir de trois objectifs:

- a. La systématisation du recensement statistique des inégalités.
- b. La sensibilisation des publics, des élus et des responsables d'administration.

¹ Crée en 2010 pour obtenir une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il rassemble personnes issues de différentes sphères: associations, entreprises, fonction publique, syndicats, monde politique, recherche, médias... Au carrefour de la réflexion et de l'action, le Laboratoire de l'égalité a développé une force d'interpellation et de proposition sur les questions qui déterminent directement ou indirectement la mixité dans l'univers professionnel: accès aux responsabilités, égalité salariale, lutte contre la précarité, implication des hommes, congés parentaux, gardes d'enfants, retraites, dépendance...

c. La promotion de l'égalité hommes/femmes.¹

Pour sa dernière édition, un bilan 2012-2017 a été élaboré à partir du ramassage de toutes les données collectées dès la première publication afin d'évaluer le progrès de la situation et de proposer des mesures concrètes pour atteindre l'égalité hommes/femmes dans le secteur du spectacle vivant.

Selon ce bilan, les femmes constituent le 52% des étudiant.e.s en spectacle vivant. Pourtant, seulement 1% des compositrices sont femmes, 4% sont cheffes d'orchestre, 5% sont librettistes, 21% sont autrices, 23% sont solistes instrumentistes, 27% sont metteuses en scène et 37% sont des chorégraphes². Ces données montrent comment la normalisation de la femme comme sujet artistique est encore loin.

Dans leur conclusion sur l'évolution pendant ces cinq ans de vie du projet *Où sont les femmes ?* les partenaires créateurs de ce document annoncent leur mécontentement par rapport au faible changement de la situation.

Un constat : la présence de femmes reste plus que faible. Malgré les déclarations dans les médias, les engagements politiques, les efforts ponctuels de certain.e.s, et les impressions de réussite, les chiffres nous montrent que rien n'a vraiment changé.³

La société est plurielle et diverse et l'art devrait représenter cette diversité car comme Nieves Ibeas déclare, «el ámbito de la creación no puede entenderse sin la presencia activa de las mujeres en la producción artística e intelectual»⁴. Le problème ne réside pas dans le nombre des femmes créatrices - qui sont présentes dans les études artistiques- mais dans l'invisibilisation et le silence dans lesquels elles sont plongées dans le domaine professionnel. À ce sujet, Giovanna Zapperi⁵ affirme que « l'invisibilité de la production artistique

¹ *Où sont les femmes ?, SACD et al, 2012-2013, p.15.*

² *Où sont les femmes?, SACD et al, Bilan 2012-2017, p.2.*

³ *Ibidem*, p.6.

⁴ Ibeas Vuelta, Nieves « La perspectiva de género en la cultura. Acción política democratizadora para un nuevo pacto constituyente » in *Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género* (Itziar Gómez Fernández ed.), Cuadernos Manuel Giménez Abad, Ed. Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico, Nº. Extra 5, février 2017, p.19-42, p. 30-31.

⁵ Giovanna Zapperi enseigne l'histoire et théorie de l'art à l'ENSA de Bourges et est chercheure associée au CEHTA/EHESS où elle anime le séminaire de recherche Acegami (Etudes de genre et analyse culturelle : Art, mythes, images). Elle a été professeure invitée « Rudolf Arnheim » à l'Université Humboldt de Berlin (2007-2008) et chercheure en résidence de

féminine passée et présente conforte l'impression que peu d'artistes femmes existent ». Le petit nombre des femmes aux postes culturels de responsabilité n'est pas le résultat du nombre des femmes dans des niveaux professionnels ou académiques inférieurs. Par contre, il n'y a pas de corrélation entre le nombre de femmes participant dans le secteur de la culture et le nombre de femmes y occupant des postes de maîtrise et responsabilité. Pour éviter cette exclusion des femmes des procédures de sélection et des programmations, le collectif H/F demande l'anonymat des candidatures, et l'attention portée à cette réclamation a supposé une porte d'entrée pour les musiciennes¹.

Une autre critique de la part de la délégation des droits des femmes du Sénat est l'absence des femmes dans les « rétrospectives » consacrées par les musées, les « grands prix » décernés par la profession et autres « manifestations » culturelles dont l'ambition est de faire la lumière sur l'excellence artistique dans telle ou telle discipline². Parmi ces grands prix ou rétrospectives se trouve la Palme d'Or de Cannes: dans toute l'histoire du festival le prix n'a été attribué qu'à une seule femme³; quant aux rétrospectives de la Cinémathèque, seules trois ont été consacrées à des femmes réalisatrices : Catherine Breillat, Naomi Kawase et Christine Pascal.

Cette « invisibilité » des femmes dans les lieux de création et les célébrations qui en distinguent les meilleurs artistes n'est pas seulement injuste et injustifiable, elle prive aussi le public et le patrimoine artistique français d'une richesse et d'une diversité esthétique.⁴

Pour la délégation, il est essentiel de rappeler que la discrimination faite aux femmes créatrices dans le paysage artistique français n'est pas qu'une affaire d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi et surtout une

¹ Institut d'études avancées de Nantes (2009). En tant que membre du comité de redaction de la revue *Multitudes* (2005-2009) elle a édité de nombreuses contributions d'artistes ainsi que le dossier *Narrations postcoloniales*. Une version remaniée de sa thèse (lauréate du prix de la ville de Paris pour les études de genre) va paraître au PUF (coll. « Lignes d'art ») en 2012 avec le titre : *L'artiste est une femme. La modernité de Marcel Duchamp*.

² Selon le rapport de Reine Prat de 2009, l'anonymat des candidatures et l'usage de l'audition derrière un paravent a gâté que les femmes ont pu intégrer des orchestres.

² Sénat, *Op. cit.*, p.31.

³ Il s'agit de la réalisatrice néo-zélandaise Jane Campion, en 1993, pour *La Leçon de piano*. Or, elle a dû partager sa Palme d'Or avec le Chinois Chen Kaige, et le film de celui-ci *Adieu ma concubine*.

⁴ Sénat, *Op. cit.*, p.33.

question de richesse et de diversité artistique, dont les femmes artistes sont porteuses.

En ce qui concerne les postes de direction et maîtrise, le rapport de Reine Prat de 2006 observe la grande différence qui existe entre le nombre de femmes et hommes quand on progresse dans les plusieurs étapes de la vie artistique (initiation artistique, insertion professionnelle et prise de responsabilités). Ainsi, selon ce document, les femmes sont plus nombreuses dans l'étape de l'initiation artistique, alors que leur nombre diminue à mesure que la pertinence et la responsabilité des postes augmentent.

Ce même rapport présente les chiffres de cette diminution dans le cas des femmes à mesure que la responsabilité des postes augmente. Les garçons constituent le 38% des élèves de l'enseignement initial dans les écoles municipales de musique agréées (Emma), écoles nationales de musique (Enm) et conservatoires nationaux de région (Cnr), le 50% des élèves des conservatoires nationaux supérieurs, le 49% des enseignant.e.s des Emma, Enm et Cnr, le 86% des postes de direction d'un de ces établissements et le 100% des directeurs des quatre principaux établissements d'enseignement supérieur.¹

Les deux rapports de Reine Prat ont été très importants dans le cadre de leur influence dans la sphère publique. S'agissant des premiers rapports spécifiques sur les chiffres de l'inégalité des femmes dans le spectacle vivant, les réactions et les conséquences à leur sujet ont été diverses. D'une part, les rapports ont problématisé cette situation d'inégalité et sont parvenus à les placer dans le débat public, et ont réussi à encourager le Ministère à féminiser les postes de direction et maîtrise.

Pourtant, il faut ajouter que le progrès a été infime et dans certains cas, comme celui des centres chorégraphiques nationaux (CCN), les données montrent même une situation de recul.

Les femmes y étaient traditionnellement bien représentées – elles occupaient 40 % des directions de CCN en 2008 –. Elles ne sont plus que 30 % en 2011 (26 % selon Reine Prat), prouvant une régression préoccupante de la place des femmes dans la danse [...].²

¹ Prat, Reine. *Mission ÉgalitéS*. Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles. 2006, p.18.

² Sénat, *Op. cit.* p.36.

3.3 Perspective de genre

Avec les données exposées ci-dessus nous avons voulu illustrer la présence et la persistance de rôles stéréotypés à l'égard des sexes et des genres. D'après ces chiffres, ce sont les hommes qui, en général, ont et continuent de tenir dans leurs mains la production culturelle, la décision et le pouvoir économique.

Reine Prat constate même une différence quantitative entre les femmes et les hommes dans la répartition des subventions attribuées aux scènes nationales par l'ensemble de leurs partenaires¹. Les femmes restent alors dans un deuxième plan avec des rôles subalternes.

À cela il faut ajouter les conséquences de la persistance d'un système de rôles sexués qui traverse les productions culturelles avec leur contribution à la persistance des stéréotypes. Françoise Héritier définit ce fait comme « un système de dénigrement et de dévalorisation du féminin, qui se transmet par l'éducation, le langage, les usages ordinaires de la violence et des images »². Dans ce sens, le rapport *Mission ÉgalitéS* de 2006 fait allusion aux rôles féminins stéréotypés qui continuent à être représentés dans le répertoire. Le rapport affirme qu'il n'est pas difficile de trouver dans la scène les rôles de la femme maman, putain, muse, sorcière ou femme victime. Les personnages féminins autonomes sont aussi rares puisque normalement les femmes sur la scène sont caractérisées par leur rapport à un rôle masculin (femme, fille, mère ou maîtresse de...), qu'elles contribuent à définir et à mettre en valeur.

Dans leur rapport *L'image des femmes dans les médias*³, Michèle Reiser et Brigitte Grésy, définissent les stéréotypes de la manière suivante:

¹ Selon le rapport Reine Prat n°1 (2006), en 2003, la moyenne des subventions attribuées aux scènes nationales par l'ensemble de leurs partenaires était de 2.096.319 €. Quand elles étaient dirigées par un homme, cette moyenne s'élevait à 2.347.488 €. Quand elles étaient dirigées par une femme, la moyenne des subventions perçues était de 1.764.349 €.

² Héritier, Françoise, *Masculin/Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.

³ Suite à la publication du rapport de Reiser et Grésy sur *L'image des femmes dans les médias* (2008), le 13 octobre 2010 le secrétariat d'État chargé de la famille et de la solidarité et les représentants des médias signent lors d'une convention sur l'image des femmes dans les médias un acte d'engagement pour une démarche d'autorégulation avec l'objectif d'améliorer

[Ce sont des] caractérisations symboliques et schématiques d'un groupe, qui s'appuient sur des attentes et des jugements de routine,[...] ils constituent des images qui bloquent, qui figent à un instant donné, qui empêchent d'avancer et qui portent atteinte à l'estime de soi. Ils fonctionnent, à longueur de temps, comme des messages subliminaux qui confortent les rôles sociaux traditionnels et les pérennisent.¹

La spécialiste en analyse du discours, argumentation et rhétorique Ruth Amossy, qui a beaucoup travaillé sur les phénomènes de la stéréotypie, affirme que « le stéréotype nous pousse à définir les individus en termes d'appartenance à un groupe² » et à un imaginaire collectif ; puisque la culture est si présente et si importante dans la société qu'elle sert pour fixer ou changer ces imaginaires. Ainsi, Amossy ajoute le trait de péjoratif en ce sens « qu'il délimite l'espace des idées reçues par opposition aux haut lieux de la connaissance³ ». Les stéréotypes enferment les deux sexes dans des rôles figés, prédéfinis, artificiels et nocifs. C'est ainsi que ce type de représentation devient « une entrave à l'épanouissement des individus⁴ ».

Pour analyser comment ces stéréotypes sont véhiculés dans le spectacle vivant, une étude sur les *Représentations sexuées dans les spectacles pour le jeune public* a été élaborée sous la direction de Sylvie Cromer⁵ avec l'association des programmeurs et des programmatrices, à la demande de la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles (DMDTS) et l'Office national de diffusion artistique (ONDA). Pour cela, un corpus de 729 spectacles différents, programmés au cours de la saison 2006-2007, et de 1 262 personnages a été examiné. Les résultats obtenus lors de l'analyse ont révélé que dans un 52% des cas les spectacles sont créés par un homme ou par une équipe exclusivement masculine; dans un 34%, par une équipe mixte et dans un 14%

l'image des femmes dans les médias. Pourachever cela, les médias « s'engageaient à favoriser l'intervention, dans leurs émissions ou articles, de femmes expertes pour remédier, le cas échéant, au déséquilibre constaté ».

¹ Sénat, *Op. cit.* p.21.

² Amossy, Ruth. « La notion de stéréotype dans la réflexion contemporaine », in *Littérature*, n°73, 1989. *Mutations d'images*. pp. 31.

³ Amossy, Ruth. "Types ou stéréotypes ? Les « Physiologies » et la littérature industrielle", in *Romantisme*, 1989, n°64. *Raison, dérision*, Laforgue. p. 114.

⁴ Reiser, Michèle; Grésy, Brigitte, *L'image des femmes dans les médias*, France, Secrétariat d'Etat à la solidarité, 25 septembre 2008, p.12

⁵ Sociologue, enseignante-rechercheuse à l'université de Lille 2, autrice de plusieurs études sur les représentations sociales sexuées dans les vecteurs de socialisation (albums illustrés, littérature de jeunesse, presse magazine, manuels scolaires).

par une femme ou une équipe exclusivement féminine. Par rapport aux personnages représentés, 45 % sont des hommes, 28 % sont des femmes, 14 % sont des garçons et 12 % des filles.

Sylvie Cromer a analysé aussi les différents personnages masculins et féminins présents dans des représentations pour les jeunes publics¹ et elle a trouvé une asymétrie par rapport à leurs portraits. Quant aux personnages masculins, elle trouve une certaine variété, alors qu'elle met en lumière un « effacement du féminin », étant donné que les personnages féminins sont minoritaires. Les programmateurs et programmatrices du groupe de suivi ont assisté à différentes présentations et ont pu être témoins des « rapports sociaux de sexe véhiculés dans les représentations destinées à l'enfance² ».

L'influence de cette étude a été considérable et l'association *Scène(s) d'enfance et d'ailleurs*³ en a tenu compte dans son état des lieux du spectacle jeune public. Ces données-ci et d'autres postérieures encouragent le Sénat à lutter contre les stéréotypes des contenus culturels. Une « politique de prévention et de sensibilisation, menée en particulier en direction des jeunes générations⁴ » est proposée dans le rapport sur « la place des femmes dans l'art et la culture ». Le rapport suggère ainsi de réfléchir définitivement sur les contenus culturels.

Pour finir avec ces types et stéréotypes plates des femmes et donner visibilité, pouvoir et complexité à la culture produite et exécutée par des femmes, l'article « Culture et pouvoir des femmes: essai d'historiographie » considère nécessaire de reconnaître une « culture féminine » qui « se construit à l'intérieur d'un système de rapports inégalitaires⁵ ». Cette culture féminine représente les femmes comme sujets artistiques, comme créatrices et

¹ Sénat, *Op. cit.* p.24.

² Prat, Reine. *Mission ÉgalitéS*. Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles. 2009.p.15.

³ Association née en 2004, à l'initiative de professionnels de la culture engagés pour le spectacle vivant en direction de l'enfance et de l'adolescence. Elle réunit des artistes, programmateurs, médiateurs, enseignants,... qui œuvrent pour la rencontre avec l'art et la création - dans toute son exigence - de tous les jeunes publics, sur l'ensemble du territoire français.

Pour plus d'information visitez:
<https://sites.google.com/site/scenesdenfance/accueil/scenes-d-enfance-et-d-ailleurs>.

⁴ Sénat, *Op. cit.* p.26.

⁵ Perrot Michèle, Farge Arlette, Dauphin Cécile, Klapisch-Zuber Christiane, Lagrave Rose-Marie, Fraisse Geneviève, Schmitt- Pantel Pauline, Ripa Yannick, Pézerat Pierrette, Voldman Danièle. « Art. cit » p. 278.

protagonistes de l'action. Leur reconnaissance est nécessaire pour que la création artistique ne représente une réalité autre que la exclusivement masculine, à laquelle on accorde une valeur collective et même universelle. Par rapport à cette transformation de l'identité personnelle masculine en une identité collective, Marisa Zavalloni affirme que cela suppose l'exclusion des femmes et leur identité de la culture, dans son œuvre *Émergence d'une culture au féminin*:

En monopolisant la culture, la subjectivité masculine rencontre au cœur de son projet l'humanité et la divinité. Par contre, les femmes ne peuvent vivre la culture que comme exclusion de leur identité.¹

4. H/F. Alliance politique et perspective de futur

L'alliance politique dans tout ce parcours de sensibilisation, prise de conscience et action à travers des politiques d'égalité et des politiques culturelles d'égalité était et s'est avérée essentielle. Par conséquence, la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes doit être livrée depuis les trois axes de la culture, la société et la politique pour obtenir la plus grande effectivité possible. Il est indispensable de mettre à bout des mesures concrètes qui permettent la visibilisation des femmes et la disparition de cette situation d'inégalité dans le contexte de l'action politique des gouvernements. La *Charte de l'Égalité* signée le 8 mars 2004 reconnaît l'importance de cette alliance politique:

Les associations en charge de la défense des droits des femmes et de la lutte contre les violences, ont largement contribué aux évolutions de la société, non seulement parce que bon nombre de réformes ont été le fruit de leur action, mais encore parce qu'elles ont porté au cœur du débat public des questions considérées jusqu'alors comme relevant seulement de la sphère privée. Ces associations, qui ont longtemps été pour les femmes l'unique espace de prise de parole publique, sont devenues des partenaires privilégiés de l'État sur des sujets tels que les violences faites aux femmes et la prostitution ou la contraception et l'avortement.²

Le partenariat d'H/F avec l'État et l'Administration est un bon exemple de cette alliance politique qui a permis la réalisation de plusieurs initiatives et

¹ Zavaltoni, Marisa, *Émergence d'une culture au féminin*, Montréal, Québec : Editions Saint-Martin, cop. 1987, p.37.

² *Charte de l'égalité*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, p.73.

l’application de certaines mesures qui ont apporté des progrès à la situation de l’égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur du spectacle vivant.

Parmi les actions menées par H/F, il nous semble que les *Saisons Égalité hommes-femmes dans les arts et la culture* sont un exemple à distinguer par leur développement en ampleur. Cette initiative est née en Rhône-Alpes en 2011 et deux ans après, pour la saison 2013-2014, il y a déjà 4 collectifs H/F qui lancent leur propre Saison Égalité (Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Normandie et Rhône-Alpes). L’action « permet aux acteurs et actrices culturels de différents régions de s’engager à mettre en pratique les principes d’égalité hommes-femmes¹ ».

En janvier 2013, Myriam Marzouki et Catherine Anne rédigent en tant que metteuses en scène et membres du Mouvement H/F « Culture: les femmes veulent mieux que des strapontins », une tribune parue dans la rubrique « Rebonds » du journal *Libération*, signée par des personnalités du monde de la culture, suite au Comité interministériel sur les droits de femmes de 2012. Dans ce texte, elles soulignent la pertinence médiatique de la question de l’inégalité hommes-femmes dans le secteur de la culture.

Parallèlement, le 6 mai 2012 la SACD réunit des artistes du spectacle vivant au Sénat pour réfléchir à la question « Culture et parité: le changement c’est maintenant? ». Cette session a été le cadre de la décision sur la création d’un document devenu la brochure *Théâtre, musique, danse: Où sont les femmes?* Le Mouvement H/F y est représenté par Blandine Pelissier, l’une des fondatrices d’H/F Île-de-France, qui a profité de l’occasion pour présenter le Mouvement H/F et sa fédération inter-régionale.

Après la publication de la première brochure *Où sont les femmes ?* par la SACD, en collaboration avec H/F (2012), au Festival d’Avignon « la réaction des directeurs d’établissements et des structures a été intéressante, chacun s’inquiétant de la place des femmes dans sa propre structure² ». C’est pour cela que la délégation du Sénat consacrée aux droits des femmes et à l’égalité des chances entre les hommes et les femmes, a encouragé la SACD et ses

¹ Les Saisons Égalités. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/les-saisons-equalite/>
Consulté le 1 novembre 2017.

² Sénat, *Op. cit.* p.11.

partenaires publics -le Ministère de la culture et de la communication et les directions régionales aux affaires culturelles (DRAC) – à collecter les chiffres annuellement pour pouvoir publier une édition de la brochure chaque année.

[...] qui pourrait aussi être reprise [la brochure] au sein de l'observatoire du ministère, qui jouerait ainsi le rôle d'un document annuel de référence pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur du spectacle vivant.¹

Les réactions et conséquences de cette publication de la brochure sont arrivés jusqu'au gouvernement, qui a adopté une politique de responsabilisation des acteurs culturels par rapport à la question du genre. Au début de l'année 2013, le Ministère de la Culture a envoyé une lettre aux directeurs des structures labellisées -centres dramatiques nationaux (CDN), centres chorégraphiques nationaux (CCN), scènes nationales...- où la propre ministre Aurélie Filippetti leur demande de prendre en compte l'objectif de parité dans leurs organigrammes et leurs programmations.

Néanmoins, certaines initiatives que les études et les rapports proposent non seulement ne sont pas acceptées, mais elles sont critiquées. Tel est le cas des mesures positives. Tous les rapports dont nous avons parlé proposent des mesures positives comme des stratégies temporelles afin d'atténuer le grand écart existant entre femmes et hommes par rapport aux postes de direction et maîtrise. Lors d'une audition de la délégation du Sénat le 14 février 2013 consacrée aux droits des femmes Reine Prat affirmait que les mesures positives étaient nécessaires.

Vu le retard accumulé dans les postes de direction, il faut aujourd'hui ne plus nommer que des femmes durant les trois prochaines années si on veut un tant soit peu combler le déséquilibre.²

Parmi les mesures positives, nous voulons mettre en relief la politique des quotas. Les quotas sont une mesure consistant à obliger des entreprises, institutions ou collectifs à instaurer un pourcentage minimum des personnes du genre infra représenté. Dans la plupart des cas ce sont les femmes qui sont minoritaires. L'application de cette politique a provoqué des grandes réticences

¹ *Ibidem*.

² *Ibidem*, p.80.

puisque les quotas sont vus par quelques personnes comme une forme de discriminations envers les hommes. Les opposants à cette mesure se plaignent de devoir embaucher obligatoirement des personnes pour des postes stratégiques sous prétexte que ces personnes n'ont peut-être pas les qualifications nécessaires pour le poste, puisqu'elles sont embauchées juste parce qu'il faut le faire.

Malgré ces réticences, ces mesures sont déjà mises en pratique dans le secteur du spectacle vivant et elles ont contribué à faire entrer des femmes et aussi des hommes dans des secteurs où il y avait une sous-représentation de l'un de deux sexes.

Le recrutement à l'entrée du conservatoire national supérieur d'art dramatique (Cnsad) où il est admis de recevoir exactement autant de garçons que de filles, lesquelles se trouvent donc lourdement pénalisées puisqu'elles représentent les 2/3 des candidatEs.¹

Si bien ces mesures servent à pallier la situation d'inégalité entre femmes et hommes, il faut noter que cette politique des quotas est une mesure à titre provisoire, et que l'accès d'un plus grand nombre de femmes aux postes stratégiques ne suppose pas nécessairement une prise subite de conscience ou une évolution des mentalités.

L'action du Mouvement H/F a une dimension territoriale, comme nous avons déjà mentionné ci-dessus. Les démarches de ses collectifs régionaux pour atteindre l'objectif prévu comprend l'alliance politique. Ces mouvements considèrent essentiels les accords et les pactes avec les représentants politiques, qui ont la capacité de matérialiser dans le champ juridique les changements correspondants qui conduisent à l'égalité réelle.

De nos jours, H/F est présent dans 14 régions: Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Île-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Normandie, Picardie, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes. Quelques-uns de ces collectifs sont très jeunes et ils n'ont pas encore d'initiatives ou mouvements à commenter. Par conséquent, nous nous arrêterons sur les initiatives des régions

¹ *Ibidem.* p. 109.

qui ont développé ou développent à l'heure actuelle des initiatives que nous avons trouvées remarquables, du point de vue de l'alliance politique.

L'activité du premier Mouvement H/F, né en Rhône-Alpes, sert de modèle et de guide aux autres régions. Plusieurs initiatives qui ont acquis une importance nationale ont été proposées et impulsées par le collectif de cette région, comme les « Saisons Égalités » depuis 2011. Pour y arriver, le collectif est entré en contact avec les théâtres, les centres culturels et les responsabilités publiques en charge de la culture dans la région. D'autre part, H/F Rhône-Alpes est en chargé de « coordonner un travail d'évaluation avec la DRAC et la Région Rhône-Alpes pour œuvrer à la définition d'une politique régionale et nationale en faveur de l'égalité hommes-femmes dans les arts et la culture¹ ».

H/F Île-de-France est un collectif aussi remarquable puisque les théâtres sont nombreux à la capitale et les événements culturels très fréquents. Son projet le plus pertinent, en termes d'approfondissement, est celui du « Matrimoine », en marche depuis septembre 2015. Le nom de l'initiative, et la propre initiative, se présentent comme une opposition au « patrimoine ».

Notre héritage culturel est constitué de notre Patrimoine (ce qui vient des pères) et de notre Matrimoine (ce qui vient des mères). En réhabilitant la notion de matrimoine, le mot comme les femmes qui le composent, nous nous réapproprions l'héritage culturel qu'on nous vole : nous retrouvons dans la chambre de notre culture une autre bibliothèque, celle des compositrices, des conteuses, des clownesses, des plasticiennes...²

Cette initiative est un autre exemple de l'alliance politique car parmi les partenaires³ s'y trouvent le Conseil Régional d'Île-de-France et la Ville de Paris. À présent, le projet « Matrimoine » est en procès de développement dans d'autres régions comme Bretagne, Normandie, Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Auvergne et Rhône Alpes.

¹ HF Rhône Alpes. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/les-hf-en-regions/hf-rhone-alpes/> Consulté le 18 novembre 2017.

² Qu'est-ce qu'est le matrimoine? Disponible sur: <http://www.matrimoine.fr/quest-ce-que-le-matrimoine/> Consulté le 18 novembre 2017.

³ Les partenaires du « Matrimoine » sont la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD), Le Conseil Régional d'Île-de-France, la Ville de Paris, AWARE (Archives of Women Artists, Research and Exhibitions), l'association MéMO (Mouvement pour l'Équité dans la Maîtrise d'œuvre) et Les Éditions des Femmes - Antoinette Fouque.

H/F Bretagne collabore aussi avec les autorités publiques dans la publication de deux études¹ sur la place des femmes dans la culture en Bretagne. Parmi les partenaires se trouvent le Préfet de la Région de Bretagne, la Direction Régionale des Affaires Culturelles de Bretagne (dépendant du Ministère de Culture et Communication), le département d'Île-et-Vilaine et la Ville de Rennes.

Le collectif de Midi-Pyrénées a organisé en 2013 une rencontre-débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant sous le nom de *Pouvoir, Culture et Parité*. Cette rencontre a compté avec la présence de la vice-présidente de la Région Midi-Pyrénées, Nadia Pellefigue, en charge des finances et de l'égalité hommes-femmes. D'une autre part, ce même collectif a rejoint le Comité Consultatif Régional de l'Égalité hommes-femmes Midi-Pyrénées.

Dans la région de Poitou-Charentes les liens avec les institutions sont aussi nombreux. Il y a une collaboration entre l'association et le Comité Régional des Professions du Spectacle (COREPS), l'État (DRAC et DIRECCTE²), la Région Poitou-Charentes (notamment avec les commissions Culture et Vivre Ensemble) et H/F Poitou-Charentes collabore ainsi, quoique de manière ponctuelle, avec le Réseau des Directeurs des Affaires Culturelles de la région³. H/F Poitou-Charentes participe aussi au Festival Impulsions Femmes avec la mission de sensibiliser et collabore dans l'actualisation de données genrées et dans la rédaction d'articles avec l'Agence Culturelle de Poitou-Charentes (soutenue par l'État et la région).

Ainsi, H/F inclut dans son champ d'actions un développement à l'échelle européenne. De cette manière, le premier rendez-vous a eu lieu en 2013 en Suède où H/F participe à une table-ronde « pour échanger sur les actions mises en place par les pouvoirs publics depuis 10 ans en Suède afin d'obtenir un meilleur équilibre femmes-hommes dans les programmations et à la tête des

¹ Les résultats ont été rendus publics le 25 Mars 2015 lors d'une restitution organisée au Triangle à Rennes mais elles sont aussi consultables et/ou téléchargeables depuis ces liens: Etude sur le Spectacle Vivant réalisée par Marion Indo (https://issuu.com/hfbretagne/docs/etude_spectacle_vivant_hf/1), étude sur les Arts Plastiques réalisée par Zoé Haller (https://issuu.com/hfbretagne/docs/_tude_arts_plastiques_hf), la synthèse des deux (https://issuu.com/hfbretagne/docs/synth_se_diagnostic_hf).

² DRAC (directions régionales aux affaires culturelles)/ DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi).

³ H/F Poitou-Charentes. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/les-hf-en-regions/hf-poitou-charentes/> Consulté le 18 novembre 2017.

institutions culturelles¹ ». Pendant cette même année, lors du Festival d’Avignon et en partenariat avec lui a lieu un débat sur « L’égalité femmes-hommes dans la culture au niveau européen, les expériences dans les autres pays ». Des représentantes d’autres collectifs à niveau européen sont invitées à participer. L’Espagne aussi est représentée par Margarita Borja de l’association *Clásicas y Modernas- Asociación para la igualdad de género en la cultura*, groupe qui partage les mêmes objectifs qu’H/F².

Prévisiblement la démarche de nouvelles initiatives pourrait s’attendre dans le futur proche. Aujourd’hui ils sont 14 collectifs mais parmi les objectifs d’H/F se trouve le rassemblement des forces pour structurer le réseau H/F même à une échelle européenne³.

5. Conclusion

L’objectif de ce travail était d’analyser le rôle joué par le Mouvement H/F depuis sa naissance en 2008 dans le contexte de la culture du spectacle vivant, en termes d’égalité hommes/femmes, et de faire connaître son fonctionnement et son développement.

Pour cela, nous avons considéré nécessaire de tenir compte des documents politiques et informatifs la présence réelle des femmes dans le spectacle vivant et étant donné qu’H/F agit en tant qu’association alliée de l’État et l’Administration pour parvenir à des transformations en vue de la fin des discriminations dénoncées dans le cadre social, culturel et politique à ce sujet.

Les données prouvent que la culture et, par conséquent, le spectacle vivant, sont généralement produits par des hommes, contrôlés par une majorité masculine (aux postes de responsabilité et maîtrise comme à la tête des grands établissements culturelles nous trouvons des hommes en majorité) et hiérarchisés par des jurys composés la plupart exclusivement par des hommes.

¹ HF et l’Europe. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/hf-et-leurope/>
Consulté le 20 novembre 2017.

² Consultez à cet égard la web de l’association : <http://www.clasicasymodernas.org/> .

³ *Ibidem*.

Le sujet est majoritairement un sujet masculin qui explique l'absence d'une plus grande visibilité et pluralité des femmes montrées, qui restent dans la plupart des cas dans un arrière-plan avec des rôles stéréotypés et rarement autonomes, ou carrément absentes.

Dans ce cadre, le Mouvement H/F se dévoile comme une association qui, en effet, travaille pour contribuer à ce que le secteur artistique et culturel soit l'expression d'une société en mouvement, soucieuse d'égalité et de démocratie.

En ce sens, la stratégie de l'alliance politique menée par H/F suppose l'achèvement progressif des objectifs. Cela a impliqué une transformation de certaines politiques qui, même si ne contribuent pas à un changement de mentalité, jouent un rôle très important pour la visibilisation de la situation des femmes dans ce secteur culturel.

Comme nous avons vu, le travail d'H/F concerne les politiques culturelles de la France, s'étend peu à peu par tout les pays et montre être capable d'établir des liens durables et effectifs avec d'autres associations européennes avec lesquelles elle partage ses objectifs.

6. Bibliographie

- Amossy, Ruth. "Types ou stéréotypes? Les « Physiologies » et la littérature industrielle", in *Romantisme*, 1989, n°64. Raison, dérision, Laforgue. p. 113-123.
- Amossy, Ruth. « La notion de stéréotype dans la réflexion contemporaine », in *Littérature*, n°73, 1989. Mutations d'images. p 29-46.
- *Charte de l'égalité*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, 2004.
- *Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne*, 2000.
- *Charte Européenne pour l'égalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale*, Conseil de Communes et Régions d'Europe, 2006, p.3.
- *Chiffres-clé de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes, 2017. p.6.
- *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. Disponible sur: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm> Consulté le 20 octobre 2017.
- Donnedieu de Vabres, Renaud. « Ma politique pour le spectacle vivant. », in *La Lettre du spectacle: l'information des professionnels du spectacle vivant*, n°137, avril 2005.
- *Égalité femmes-hommes*. Disponible sur: <http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite-femmes-hommes#.WfWnfq1DlmA> Consulté le 8 octobre 2017.
- Fraisse, Geneviève. « Le gender mainstreaming, vrai en théorie, faux en pratique? », in *Cahiers du Genre*, vol. 44, no. 1, 2008, pp. 17-26.
- Héritier, Françoise, *Masculin/Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.

- *HF et l'Europe*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/hf-et-leurope/> Consulté le 20 novembre 2017.
- *HF Poitou-Charentes*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/les-hf-en-regions/hf-poitou-charentes/> Consulté le 18 novembre 2017.
- *HF Rhône Alpes*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/les-hf-en-regions/hf-rhone-alpes/> Consulté le 18 novembre 2017.
- Ibeas Vuelta, Nieves « La perspectiva de género en la cultura. Acción política democratizadora para un nuevo pacto constituyente» in *Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género* (Itziar Gómez Fernández ed.), Cuadernos Manuel Giménez Abad, Ed. Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico, Nº. Extra 5, février 2017, p.19-42.
- *La place des femmes dans l'art et la culture : le temps est venu de passer aux actes*, Sénat, n°704, Session ordinaire de 2012-2013, Enregistré à la Présidence du Sénat le 27 juin 2013.
- *Les Saisons Égalités*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/les-saisons-egalite/> Consulté le 1 novembre 2017
- *Loi n° 99-585* du 12 juillet 1999 tendant à la création de délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes
- *Loi n°72-1143* du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- *Manifeste du Mouvement H/F, égalité femmes/hommes dans l'art et la culture : Démocratisons la culture par la parité*, Mouvement H/F, 2011.
- *Notre histoire*. Disponible sur: <http://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/notre-histoire/> Consulté le 26 août 2017.
- *Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication. 1^{er} état des lieux*. Ministère de la Culture et de la Communication. 2013.
- *Où sont les femmes ?*, SACD et al, 2012-2013.

- *Où sont les femmes ?, SACD et al, Bilan 2012-2017.*
- Perrot Michèle, Farge Arlette, Dauphin Cécile, Klapisch-Zuber Christiane, Lagrave Rose-Marie, Fraisse Geneviève, Schmitt- Pantel Pauline, Ripa Yannick, Pézerat Pierrette, Voldman Danièle. « Culture et pouvoir des femmes: essai d'historiographie », in *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, 41e année, N. 2, 1986. 271-293.
- *Pourquoi une Charte des droits fondamentaux?* Disponible sur: <http://www.vie-publique.fr/dcouverte-institutions/union-europeenne/ue-citoyennete/citoyennete-europeenne/pourquoi-charte-droits-fondamentaux.html> (Consulté le 8 octobre 2017).
- Prat, Reine.*Mission ÉgalitéS*. Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles. 2006.
- Prat, Reine.*Mission ÉgalitéS*. Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles. 2009.¹
- *Qu'est-ce qu'est le matrimoine?* Disponible sur: <http://www.matrimoine.fr/quest-ce-que-le-matrimoine/> Consulté le 18 novembre 2017
- Reiser, Michèle; Grésy, Brigitte, *L'image des femmes dans les médias*, France, Secrétariat d'Etat à la solidarité, 25 septembre 2008.
- Résolution du Parlement européen du 10 mars 2009 sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle (2008/2182(INI)).
- *Spectacle vivant (musique, danse, théâtre...)*. Disponible sur: <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Regions/Drac-Centre-Val-de-Loire/Nos-secteurs-d-activite/Spectacle-vivant-musique-danse-theatre> Consulté le 17 novembre 2017.

¹

- *Traité d'Amsterdam.* Disponible sur: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_fr.pdf Consulté le 5 octobre 2017
- Zavalonni, Marisa, *Émergence d'une culture au féminin*, Montréal, Québec : Editions Saint-Martin, cop. 1987.

7. Annexes

- a. *Où sont les femmes ?, SACD et al, Bilan 2012-2017.*
- b. *Manifeste du Mouvement H/F, égalité femmes/hommes dans l'art et la culture : Démocratisons la culture par la parité, Mouvement H/F, 2011.*