



**Universität
Basel**

Departement
Gesellschaftswissenschaften

**Les relations de genre dans le secteur culturel suisse.
Une analyse qualitative et quantitative axée sur les acteur·trice·s culturel·le·s,
les institutions culturelles et les associations**

Résultats de l'étude préliminaire¹,
réalisée sur mandat de Pro Helvetia et du Swiss Center for Social Research

Zentrum Gender Studies, Bâle 2021

Directrice du projet :

Andrea Zimmermann, dr. phil.
Université de Bâle
Zentrum Gender Studies
Rheinsprung 21/24
CH-4051 Bâle

Collaboratrice scientifique :
Assistante étudiante :

Diana Baumgarten, dr. phil.
Luzia Knobel
Université de Bâle
Zentrum Gender Studies
Rheinsprung 21/24
CH-4051 Bâle

Collaboratrices scientifiques et
responsables de la partie quantitative :

Social Insight GmbH
Daniela Gloor, dr. phil., et Hanna Meier, dr. phil.
Unterdorfstrasse 18
CH-5107 Schinznach-Dorf

¹ Avec le soutien de l'Université de Bâle, de la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia et du Swiss Center for Social Research, durée de l'étude : d'octobre 2019 à mars 2021.



CONTEXTE

En Suisse, il existe peu de savoir systématique portant sur les relations de genre² dans le secteur culturel. Les données et les statistiques spécifiques au genre sont encore plutôt l'exception que la règle tant dans les institutions culturelles que dans le secteur de la promotion culturelle.³ Outre des données quantitatives, il manque des connaissances qualitatives approfondies sur les conditions de vie, de travail et de formation des femmes⁴ et des hommes dans le secteur culturel, sur l'évolution de la carrière des artistes, des acteur·trice·s culturel·le·s et sur les éventuels obstacles et exclusions liés au genre dans différentes disciplines artistiques. Par ailleurs, on ne sait pas précisément qui bénéficie de quelles mesures de promotion et qui reçoit des distinctions. Depuis quelque temps déjà, de nombreuses voix s'élèvent dans le secteur culturel et la politique culturelle en faveur de la réalisation d'une étude approfondie sur l'égalité des chances.

En raison du peu d'analyses disponibles, le champ de recherche est hétérogène et quasiment inexploré. Les trois partenaires ont donc convenu de réaliser, en premier lieu, une étude préliminaire. Celle-ci a pour objectif de tirer des conclusions contraignantes sur la faisabilité d'une étude nationale exhaustive, sur son étendue et sur les charges qui en découleraient. Par ailleurs, elle vise à révéler les premières tendances et à formuler des hypothèses de travail.

Dans cette perspective, nous nous pencherons sur la question de savoir comment les relations de genre structurent le secteur culturel suisse dans quatre disciplines : les arts de la scène, la littérature, la musique et les arts visuels. Nous attacherons une attention particulière à la répartition par genre, aux carrières professionnelles et à l'implication des institutions étudiées dans les questions d'égalité des genres et de discrimination en raison du genre.

La présente étude a pour but de mettre en lumière les facteurs et les conditions cadres qui ont une influence particulière sur les inégalités spécifiques au genre au cours de la carrière et de la vie des artistes et des acteur·trice·s culturel·le·s en Suisse. Elle s'axe sur les ac-

² Le terme de relation de genre décrit la manière dont les relations entre les différents sexes sont organisées et institutionnalisées au niveau social dans certaines constellations historiques. L'ordre hétérosexuel dominant, qui repose sur deux sexes clairement identifiables sur le plan biologique – les femmes et les hommes –, prend racine dans la modernité bourgeoise. De nos jours, cet ordre est de plus en plus remis en question (voir la note de bas de page 4). Les sciences sociales et humaines entendent par 'bourgeoisie' ou 'société bourgeoise' une classe sociale ou une forme sociétale spécifique. S'ajoutant aux ordres traditionnels de la paysannerie, de la noblesse et du clergé, celle-ci a commencé à s'établir, en tant que tiers état, à la fin du XVIII^e siècle.

³ Parue en 2020, l'étude de l'Office fédéral de la statistique intitulée « L'économie culturelle en Suisse » ne change rien à ce constat, d'une part, parce qu'elle met l'accent sur la valeur ajoutée dans le secteur culturel et, d'autre part, parce qu'elle offre une définition très large du terme 'acteur·trice·s culturel·le·s' et qu'elle intègre dans ses analyses des établissements ou des ateliers de travail qui atténuent les affirmations sur les conditions (de travail) structurelles des artistes.

⁴ En utilisant le point médian et l'astérisque, nous souhaitons mettre en évidence les nombreuses variantes d'identité de genre. Nous attirons ainsi l'attention sur la construction historique et socio-culturelle de ces catégories binaires qui structurent également le secteur culturel. Le point médian et l'astérisque ne remplacent pas la désignation spécifique des personnes non binaires qui ne se reconnaissent ni dans le genre féminin ni dans le genre masculin. Par ailleurs, il importe, en lieu et place, de préciser que nous n'avons pu récolter que très peu de données sur ces personnes.



teur·trice·s culturel·le·s, les établissements culturels et les associations correspondantes. Les présents résultats permettent de fournir les premières réponses tant à la question de savoir quelles données quantitatives sont disponibles, qui les détient et quelle forme elles revêtent qu'à celle concernant les thèmes que les acteur·trice·s et les institutions estiment pertinents s'agissant de l'égalité et la manière dont ils rendent compte de cette pertinence. **Une récolte continue de données et une analyse exhaustive à l'échelon suisse complèteraient cette première impression pour la période actuelle et pour celle à venir (2025 – 2028) au moins. Cette analyse devrait également intégrer, de manière systématique et approfondie, les domaines de la promotion et de la formation.**

Dans le cadre de l'étude préliminaire, les aspects suivants se sont révélés fondamentaux pour l'analyse du secteur culturel suisse : nous constatons actuellement une simultanéité paradoxale entre la persistance des normes de genre et leur transformation. Les normes de genre traditionnelles de la masculinité et de la féminité stéréotypées demeurent extrêmement ancrées et ce, d'un point de vue aussi bien structurel qu'individuel. Parallèlement, nombre d'acteur·trice·s culturel·le·s critiquent et remettent en question à bien des endroits les rapports de pouvoir liés à ces normes. En outre, nous observons que d'autres pratiques se développent et que l'on cherche des éléments sur lesquels s'appuyer pour réaliser un changement structurel. Nous montrerons dans ce qui suit comment ces aspects se présentent tant dans chaque discipline que dans le contexte général afin de formuler, en nous fondant sur nos résultats, des thèses de travail susceptibles de servir de base à une étude exhaustive.

MÉTHODE

D'entente avec les partenaires, nous avons défini les disciplines devant être examinées en vue d'obtenir un premier aperçu des relations de genre dans les institutions et les établissements culturels. De plus, nous avons sélectionné des cantons pour chaque discipline. Nous avons employé une méthode mixte pour répondre à la question de recherche.

Par ailleurs, nous avons pris contact avec des associations d'acteur·trice·s culturel·le·s, des institutions culturelles et des associations de professionnels et de production importantes à l'échelon suisse pour collecter des données quantitatives. Presque toutes se sont prêtées à l'exercice et leurs réponses nous ont permis, d'une part, de déterminer quelles données étaient en leur possession et, d'autre part, d'évaluer les données disponibles en fonction des disciplines. Par ailleurs, nous avons analysé dans le détail chaque institution culturelle et ce, par discipline. **Il serait souhaitable de recenser au niveau cantonal toutes les institutions culturelles pertinentes dans le cadre d'une étude exhaustive.** Nous avons aussi consulté les sites Internet des associations contactées pour évaluer leur utilisation du langage épïcène et la visibilité des mesures et politiques de promotion de l'égalité. Nous avons également évalué la remise de prix par discipline. Pour résumer, nous sommes parvenues à collecter à l'échelon national des données quantitatives dans les quatre disciplines. Ce faisant, quatre à six cantons couvrent chacune d'elles (voir la vue d'ensemble détaillée en annexe, tableau 2).

Ont été collectées au total les données de (voir le tableau 1 en annexe) :



- 38 institutions et établissements culturels dans 21 cantons ;
- 16 associations de professionnel·le·s et de production ;
- 17 associations d'acteur·trice·s culturel·le·s ;
- jurys pour la promotion et la remise de prix par 14 cantons et par la Confédération (quelque 828 prix pour un montant de 16 millions de francs environ).

Les analyses quantitatives partielles concernant les acteur·trice·s culturel·le·s se réfèrent ainsi aux données relatives :

- aux représentations/productions de quelque 10 000 acteur·trice·s culturel·le·s et ;
- aux 15 000 membres environ répartis dans les 17 associations prises en considération.

De plus, nous avons mené et transcrit au total 27 interviews qualitatives et 14 entretiens techniques dans les quatre disciplines. Nous avons ensuite analysé leur contenu afin de pouvoir interpréter de manière appropriée les phénomènes se révélant quantitatifs. Deux observations participatives ont également eu lieu. D'autres observations sur le terrain ont été annulées en raison de la pandémie de coronavirus :

- discipline « théâtre » : 9 interviews, 6 entretiens techniques, 1 observation participative ;
- discipline « littérature » : 7 interviews, 2 entretiens techniques, 1 observation participative ;
- discipline « musique » : 5 interviews, 3 entretiens techniques et ;
- discipline « arts visuels » : 6 interviews, 3 entretiens techniques.

Les entretiens avec des expert·e·s reconnu·e·s et avec des acteur·trice·s culturel·le·s chevronné·e·s nous ont permis d'approfondir la compréhension des données quantitatives recueillies et nous ont permis de **définir d'autres champs de recherche et de formuler des questions pertinentes concernant les carrières professionnelles, les identités artistiques propres, les réseaux et d'autres catégories liées à la diversité pour la réalisation d'une étude exhaustive.**

Nous présentons, ci-après, les enseignements principaux que nous avons tirés de l'analyse commune des données quantitatives et qualitatives. Dans un premier temps, nous avons développé des thèses spécifiques aux disciplines pour tenir compte des spécificités de chaque champ de recherche. Dans un deuxième temps, nous les avons reliées entre elles de sorte que la présente étude expose des thèses qui dépassent le cadre des disciplines et font ressortir des modèles communs à toutes. **L'obtention d'une image complète des relations de genre dans le secteur culturel suisse nécessite la réalisation d'une étude exhaustive à l'échelon national qui vérifiera et précisera ces thèses, en fonction tant des disciplines que des régions linguistiques.**



THÈSES PRINCIPALES DÉPASSANT LE CADRE DES DISCIPLINES

L'analyse de l'intégralité des données a mis en évidence le fait que le genre ne représente pas une catégorie structurelle fondamentale dans la société uniquement, mais qu'il a également un impact dans le secteur culturel. Ce constat n'a rien d'étonnant étant donné que la culture naît de la société et qu'elle se déroule en son sein. Ces relations de genre évoluent désormais tant en Suisse que dans d'autres sociétés occidentales. Différents groupes critiquent de plus en plus les rapports de pouvoir et de domination, qu'il s'agisse de l'exploitation de la nature, de racisme ou de sexisme.

Il ressort de la présente étude que de nombreuses initiatives sont lancées dans le secteur culturel afin de changer les rapports de pouvoir et de genre dominants jusqu'ici. Nombre d'éléments structurels fondamentaux, comme l'organisation de la direction, la diversité de l'ensemble ou de l'équipe, la structure du canon ainsi que la composition des commissions, font l'objet de discussions. Tout ce qui semblait aller de soi jusqu'à présent est remis en question quant à sa validité. Il en résulte un profond bouleversement, des mouvements émancipateurs mais aussi des incertitudes. Selon les observations, un nombre croissant de réseaux alternatifs, comme « FemaleAct » (théâtre), « Helvetiarockt » (musique), « RAUF » (littérature) ou le festival culturel féministe « Les Créatives », se forment et s'engagent pour une plus grande égalité des chances et une plus grande reconnaissance dans le secteur culturel. Il s'agit là d'un phénomène qui se développe dans presque toutes les disciplines. La présente étude se penche sur la simultanéité de certaines initiatives en faveur de changements concrets et sur la persistance de normes de genre traditionnelles, de l'inégalité de genre et de la discrimination en raison du genre. Par ailleurs, elle expose leurs formes et leurs conséquences sur le secteur culturel. Les thèses en résultant définissent les approches principales pour une analyse exhaustive de ce sujet.

1. *Approche actuelle pour changer les normes de genre dans le secteur culturel suisse*

« J'ai le sentiment que nous vivons en ce moment une période de transition. Beaucoup de choses sont chamboulées et remises en question de manière positive. Je pense toutefois que les gens se demandent encore comment procéder et comment mettre tout cela en œuvre. On est dans l'incertitude, mais c'est une réelle chance ! C'est extrêmement passionnant ! » (interview Littérature 7)⁵

Des approches pour transformer les relations de genre dans le secteur culturel suisse émergent dans toutes les disciplines :

s'agissant du théâtre, nous constatons que des concepts nouveaux de direction coopérative sont mis en place, que des discussions ont lieu sur les conditions d'embauche et que les personnes se battent en faveur d'une meilleure conciliation des vies familiale et professionnelle. Nous observons également que des projets relatifs à une rémunération transparente sont élaborés, que de nouvelles manières de travailler, moins hiérarchisées, sont appliquées, que les abus de pouvoir sont explicitement critiqués et que des efforts sont faits en

⁵ Toutes les citations proviennent des entretiens qualitatifs. Par souci de lisibilité, elles ont parfois été remaniées.



matière de diversité. Tous ces éléments peuvent, à moyen et long terme, contribuer à accroître l'égalité dans cette discipline : « nous voulons envisager d'autres structures » (interview Théâtre 7). Des plateformes et des associations, telles que « FAIRSPEC » et « FemaleAct », sont des initiatives importantes qui s'attellent à l'élaboration de recommandations et de lignes directrices ;

s'agissant de la littérature, les inégalités frappent de plus en plus les consciences. Aussi de plus en plus de femmes occupent des postes à responsabilité dans cette discipline. La composition des jurys est déjà visiblement paritaire. Les premiers modèles destinés à une rémunération transparente et uniforme des lectures ont été créés. Par ailleurs, un nombre croissant de réseaux importants d'autrices voient le jour. Des discussions ont lieu sur la conciliation des vies professionnelle et familiale et de nouveaux concepts sont développés. Il y a un vrai potentiel de changement dans le domaine de la formation en particulier. En effet, celui-ci renforce la prise de conscience de l'importance de la collaboration, des réseaux, du soutien mutuel et de la nécessité d'être visible dans le milieu littéraire. En outre, il contribue à la diversification des pratiques esthétiques. La situation actuelle est considérée comme une « transition » : « C'est une période intense d'acquisition d'expériences et de réorganisation. On essaie de s'ouvrir et d'admettre nos incertitudes [...] » (interview littérature 7) ;

s'agissant de la musique, le mouvement #metoo en particulier a fait naître des débats critiques sur les questions relatives à l'égalité de genre. Depuis, il est régulièrement exigé des organisateur·trice·s de festivals et de programmes musicaux qu'ils engagent davantage de femmes. Dans ce contexte, nous constatons que tant les organisateur·trice·s que le public sont sensibilisés à ce thème. Certaines associations et « Helvetiarockt » mènent activement les débats. Elles demandent principalement que les musiciennes obtiennent une meilleure visibilité pour contrer l'argument selon lequel il y en a trop peu. La banque de données 'Music Directory' par exemple doit permettre de trouver ces artistes plus facilement⁶. De plus, la feuille de route 'Diversity Roadmap' fournit aux organisateur·trice·s un outil concret en matière d'égalité qui leur permet de garantir la parité dans leurs programmes musicaux ou leurs festivals. Nous constatons que les réflexions critiques sont le fait de certain·e·s acteur·trice·s important·e·s, mais que le processus de changement se fraie lentement un chemin dans le milieu musical ;

s'agissant des arts visuels, le changement est perceptible aussi. La question de savoir quel artiste il convient d'exposer est récurrente et les revendications en faveur d'une plus grande visibilité des femmes en tant qu'artistes se font entendre. Il en résulte que certaines institutions s'engagent explicitement à n'acquérir actuellement que les œuvres réalisées par des femmes : « Nous n'acquérons actuellement que des œuvres réalisées par des femmes et n'acceptons que celles-ci en cadeau car la situation est dramatique. Il s'agit vraiment d'un

⁶ Dans le domaine scientifique, l'élaboration de banques de données spécifiques destinées à rechercher des expertes ayant un profil défini sont un instrument éprouvé depuis longtemps. Il existe ainsi différentes plateformes pour recruter activement des femmes en vue de pourvoir des postes à responsabilité (p. ex., orateur·trice·s dans le cadre de conférences, de panels ou en cas de questions des médias). Il s'agit d'AcademiaNet (<https://www.academia-net.org/>) placée sous la houlette du Fonds national suisse (FNS), de Femdat (<https://femdat.ch/>) ou de CORDIS (<https://cordis.europa.eu/fr>).



programme politique. » (interview Arts visuels 3). En outre, les grandes institutions en particulier cherchent d'autres concepts et espaces artistiques plus diversifiés et queer. En revanche, le canon traditionnel est de plus en plus critiqué en raison de son orientation eurocentrique. Des perspectives plus variées sont réclamées : « *Nous devons être prêt à parler de nos préférences et de nos exigences en matière de qualité et être capable de les évoquer, eu égard à une ouverture globale également.* » (interview Arts visuels 2). Les formes de travail artistique changent aussi dans les arts visuels. Des directions collectives, des projets en équipe et des réseaux alternatifs voient ainsi le jour : « *D'un autre côté, de plus en plus de personnes travaillent en groupe, en couple ou collectivement. [...] Je pense donc que le thème de la communauté est un thème fort.* » (interview Arts visuels 2). Nous remarquons qu'il existe des tensions entre les cercles traditionalistes et ceux qui comprennent les débats sociétaux et les processus de changement comme une tâche relevant de l'art et qui s'engagent pour davantage de diversité.

En ce qui concerne l'attribution de prix, la situation est équilibrée dans les disciplines. Nous pouvons donc supposer qu'un changement a déjà eu lieu au cours des dernières années. 50,5 % de femmes se sont vu remettre un prix dans les arts de la scène. Dans les arts visuels et la littérature, ce taux est légèrement plus bas. Il est respectivement de 41,8 % et de 43,4 %. En revanche, aucun équilibre n'est constaté dans le domaine musical. En effet, seul un prix sur quatre est décerné à une femme (25,8 % ; voir le tableau 3 en annexe).

L'engagement de certaines associations d'artistes toutes disciplines confondues reflète l'importance que ce thème revêt actuellement : l'association suisse des artistes (« *Schweizerischer Bühnenkünstlerverband* » [SBKV]), l'association « *Autrices et auteurs de Suisse* » (A*ds), le « *centre PEN suisse romand* », l'« *Association suisse de musique* » (SONART), l'« *Association professionnelle des artistes visuels en Suisse* » (visarte) et la « *Société suisse des femmes artistes en arts visuels* » (SSFA) sont conscients du problème et organisent différentes activités pour accroître l'égalité des chances.

Thèse : nous observons actuellement de nombreuses approches et initiatives spécifiques aux disciplines en vue de changer les relations de genre dans le secteur culturel suisse. Nous ne savons pas encore dans quelle mesure elles créeront des synergies pour accroître l'égalité ni si elles conduiront à un changement structurel fondamental et à une modification de la pratique.

2. *Persistance des normes de genre traditionnelles dans le secteur culturel suisse*

Parallèlement, nos données quantitatives et qualitatives mettent très clairement en évidence le poids des conceptions 'traditionnelles' des sexes. Les femmes* et les hommes* n'ont ainsi pas la même liberté créative ni le même accès aux ressources.

Il ressort des analyses relatives à la répartition des sexes tant dans les directions stratégiques et opérationnelles des institutions culturelles et dans les conseils d'administration des associations d'artistes que dans les institutions, les manifestations et les productions artis-



tiques que le secteur culturel suisse se caractérise, dans toutes les disciplines, par une *ségrégation sexospécifique verticale et horizontale* marquée. D'une part, très peu de femmes occupent des postes influents et, d'autre part, les domaines d'activités dominés par les femmes et ceux dominés par les hommes sont clairement distincts. Dans le secteur culturel comme sur le marché de l'emploi en général, la ségrégation sexospécifique perdure et touche les carrières professionnelles plus fortement en Suisse que dans d'autres pays européens (voir Schwiter et al. 2011).

Des différences spécifiques aux disciplines apparaissent au niveau de la ségrégation tant verticale qu'horizontale (voir le tableau 4).

A) Ségrégation verticale

Au *niveau vertical*, le secteur culturel est en proie à une âpre lutte au niveau de la représentation féminine aux postes exécutifs. Au niveau de la gestion stratégique des institutions et organisations culturelles incluses dans l'analyse, les femmes ne sont représentées qu'à hauteur de 28,8 % au sein des comités directeurs, et dans les quatre disciplines artistiques. Au sein des conseils d'administration des institutions et organisations culturelles, le nombre de femmes augmente de 10 % (38,4 %). Dans ce contexte, il convient de souligner que dans la littérature, la proportion de femmes dans les conseils d'administration est équilibrée, tandis que les femmes sont clairement sous-représentées dans les trois autres secteurs. Il faut préciser que, pour la littérature, nous ne disposons d'aucun chiffre relatif à la direction des maisons d'édition et que nous ne savons donc pas si celles-ci sont également paritaires. Le domaine de la musique ferme la marche avec seulement 8,3 % de femmes à la présidence/vice-présidence des organismes responsables de salles de concert et de festivals. Nous ne pouvons donc pas dire que les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'accéder à des postes décisionnaires.

Dans le secteur culturel, les femmes sont principalement visibles au niveau opérationnel où elles occupent des postes subordonnés. Ainsi, avec un taux de 42 % de femmes dans la gestion opérationnelle des institutions culturelles, on atteint un équilibre entre les genres.⁷ Mais là aussi, de grandes différences prévalent toutefois entre les disciplines : si les femmes sont mieux représentées que les hommes dans l'ensemble des comités directeurs du domaine littéraire (62,5%), la musique affiche un déséquilibre évident. En effet, les femmes y sont sous-représentées aux niveaux tant stratégique qu'opérationnel. Il existe des différences spécifiques au genre dans les quatre disciplines étudiées.

Enfin, un tiers de femmes (34,5 %) sont représentées aux postes-clé que sont l'intendance et la direction. Les relations de genre sont équilibrées tant dans la littérature que dans les arts visuels. En revanche, les femmes sont sous-représentées dans les disciplines du théâtre et de la danse. Au moment de la collecte des données, aucune femme ne dirigeait les salles de concert ou les festivals pris en considération.⁸

⁷ Nous parlons de 'relations de genre équilibrée' lorsque la proportion hommes/femmes ou femmes/hommes est au maximum de 40% vs 60 %.

⁸ Une femme dirigera l'Opéra de Zurich à partir de la saison 2021 – 2022.



Par ailleurs, nous constatons qu'il existe une corrélation entre la ségrégation sexospécifique verticale et la taille de l'institution culturelle en question : plus les organisations sont grandes, plus il est rare d'y trouver une femme occupant un poste exécutif. Dans le cas du théâtre comme dans les arts visuels, il est très rare qu'une grande institution soit dirigée par une femme. En revanche, cette proportion peut atteindre 60 % dans les petites et moyennes institutions : « *Les petits musées pour lesquels l'argent n'est pas un élément essentiel sont bien plus souvent dirigés par des femmes. Dans les musées où l'argent revêt une très grande importance, les femmes sont encore minoritaires à la direction. Je ne sais pas [...] si cette tendance s'inversera.* » (interview Arts visuels 2).

La situation est identique dans les associations des établissements comme dans les associations d'artistes. Ce faisant, les femmes sont encore plus fortement représentées dans la direction opérationnelle (voir les tableaux 5 et 7).

B) Ségrégation horizontale

Au *niveau horizontal*, la ségrégation apparaît dans l'attribution aux femmes de domaines typiquement féminins et aux hommes de domaines typiquement masculins (p. ex., direction artistique versus interprètes ; voir le tableau 9). Pour la saison 2018 – 2019, la part de femmes chargées de la mise en scène/chorégraphie dans les secteurs du théâtre et de la danse était d'environ un tiers (théâtre : 31,2 % ; danse : 38,5 %). En tant que cheffes d'orchestre de musique classique, en revanche, elles sont à peine visibles (moins de 10 %). Dans ce contexte, il convient également de mentionner les positions d'autrices et de compositrices. Seules 15 % des pièces présentées au théâtre ont été écrites par des femmes. En outre, pratiquement aucune œuvre féminine n'est présentée dans la musique classique, où le pourcentage de femmes tombe à 2,3 %.

En revanche, nous constatons un meilleur équilibre entre les interprètes sur la scène et lors de lectures. Ici, les femmes assurent des rôles artistiques dans environ 40 à 50 % des cas. Plus de 50 % des femmes demeurent toutefois absentes de la scène dans toutes les disciplines examinées. Dans le domaine des expositions d'art et de la musique classique, un tiers des femmes au maximum sont visibles (26 – 33,5 %).

Compte tenu du peu de données disponibles auprès des associations sur les domaines professionnels concrets de leurs membres, seules des tendances hypothétiques peuvent être identifiées en ce qui concerne la répartition des sexes. Les données transmises par « t. Professions du spectacle Suisse » mettent en évidence une répartition des sexes très traditionnelles dans le secteur du théâtre (artistes indépendants). Plus de 75 % de femmes œuvrent à la direction de la production et dans la pédagogie du théâtre ; des domaines qui permettent de concilier les vies professionnelle et familiale, qui offrent une sécurité et qui sont traditionnellement typiquement féminins. Nous constatons également une plus forte concentration de femmes dans la diffusion littéraire, comme il ressort clairement des interviews : « *90 à 95 % de femmes occupent un poste dans les services de presse ou d'organisation d'événements* » (interview Littérature 7). S'agissant de la musique, nous pouvons formuler des premières affirmations au sujet de la répartition des sexes dans les différentes associations. La « Société suisse de pédagogie musicale (SSPM) » est la seule association où les



femmes* sont majoritaires (61,9 %). L'« Association Suisse des Directrices professionnelles et des Directeurs professionnels de Musique (ASDM) » et l'association « Swiss Media Composers (SMECA) » comptent, quant à elles, nettement plus d'hommes que de femmes (respectivement 81,5 % et 89,7 %). S'agissant des arts visuels, une majorité d'hommes sont à la direction stratégique dans les petites comme dans les grandes institutions alors que des femmes exclusivement travaillent en tant qu'assistantes de direction. Enfin, 60 % des femmes sont actives au sein des commissariats d'expositions.

Nous supposons que chaque genre artistique présente des différences. Toutefois, nous ne disposons de données quantitatives que pour la musique. Dans ce domaine, les femmes sont nettement sous-représentées dans le rock, la pop et le jazz. Elles ne sont que 10 % environ à se produire sur scène. Les interviews reflètent ce constat : « *le jazz et l'histoire du jazz sont masculins en soi. Quelqu'un connaît-il une femme qui joue du jazz ?* » (interview Musique 5). Il en va de même pour le hip-hop et la musique électronique où les femmes ne peuvent réussir que si elles 'deviennent des hommes', comme nous l'avons entendu dire à plusieurs reprises. De plus, les instruments sont encore fortement sexués. Certes, un grand nombre de filles peuvent « *chanter, jouer du violon ou, éventuellement, du violoncelle ou du piano, mais peu de femmes jouent de la guitare, du trombone ou du saxophone et encore moins de la batterie ou de la contrebasse* » (interview Musique 2). Les interviews laissent penser que, dans la littérature, il existe une énorme ségrégation en fonction du genre littéraire. Cette thèse se fonde sur des études-pilotes allemandes. Ainsi, le genre « critique littéraire » est dominé par les hommes (Schulz et al. 2016 : 194). Les livres spécialisés recensés ont été écrits par des hommes majoritairement (70 % ; Clark et al 2018: 10), alors que les femmes sont surtout cantonnées dans des genres moins prestigieux, comme la littérature féminine ou les ouvrages pour les enfants et les jeunes. Dans les arts visuels, la photographie est un genre à dominance masculine, comme il ressort de la composition des deux associations correspondantes, à savoir l'« Association de créateurs photographes » (« *Vereinigung fotografischer GestalterInnen* » [vfg] ; 63,7 %) et l'« Union Suisse des Photographes Professionnels » [USPP] ; 71,7 %).

C) (In)égalité salariale

La répartition inégale de femmes et d'hommes à différents niveaux de direction, dans les groupes professionnels et les activités portant sur le contenu entraîne des différences liées aux genres en ce qui concerne les marges décisionnelles, la reconnaissance sociale et la rémunération. Malheureusement, il n'existe guère de chiffres concrets sur les rapports salariaux actuels des différents secteurs qui permettraient de faire des déclarations précises. Toutefois, compte tenu du fait que, par exemple, le budget (pour les salaires, l'équipement, les conditions de travail et de répétitions, etc.) est lié à la taille de l'institution, nous pouvons partir du principe que la différence de salaire est marquée entre les hommes et les femmes : « *[Pourquoi des femmes dirigent-elles de nombreux festivals littéraires ?] c'est simple, c'est parce que c'est tellement mal payé. Il n'y a que des femmes qui acceptent ce poste. Des hommes qui ont étudié les lettres n'optent pas pour cette fonction en premier* » (interview



Littérature 3). Le manque de transparence vis-à-vis des salaires et honoraires, fréquemment critiqué lors des interviews qualitatives, exacerbe cette inégalité de traitement.

Les rares données concrètes proviennent de l'« Association professionnelle des arts de la scène » (« *Schweizerischer Bühnenkünstlerverband* » [SBKV]). Les chiffres suggèrent des revenus largement inférieurs pour les femmes par rapport aux hommes. Plusieurs associations interrogées ont renvoyé aux études de Suisse Culture Sociale sur les revenus et la sécurité sociale d'artistes de 2006 à 2016. Celles-ci n'offrent toutefois quasiment aucune information concernant les relations de genre. Selon les calculs effectués dans le cadre de la présente étude, les revenus précaires affectent les deux sexes et toutes les disciplines : une personne sur trois travaillant dans le secteur artistique gagne moins de CHF 21 150 bruts par an (35,3 % des femmes contre 33,6 % des hommes). En outre, seule une femme* artiste sur quatre (26,7 %) atteint un salaire annuel brut de CHF 21 150 ou plus. Ce résultat est toutefois accessible à un homme sur trois (36,4 % ; voir le tableau 10 en annexe)⁹. L'analyse réalisée en 2020 par l'OFS constate également une différence de salaire marquée de 17,2 % (11,5 % dans l'économie générale). Elle ne tient cependant pas compte des entreprises de moins de trois collaborateur·trice·s ni des personnes exerçant une activité indépendante. Ces quelques données suggèrent une inégalité salariale – même dans le secteur culturel – à la faveur des hommes, surtout dans les classes de salaire les plus élevées (à partir de 60 000 francs par an).

Une étude exhaustive sur les salaires requiert impérativement de collecter d'autres données afin de pouvoir formuler des affirmations plus précises sur l'(in)égalité salariale. De plus, l'accent doit être mis sur les artistes (exerçant une activité soit salariée soit indépendante). Sous le terme 'économie culturelle', l'étude de l'OFS couvre un champ vaste. Sa pertinence s'en trouve ainsi limitée pour le secteur culturel et les artistes.

Pour résumer, nous constatons qu'en raison de la ségrégation marquée au sein du secteur culturel, la Suisse se voit privée d'un grand potentiel (artistique) de compétences et de capacités. La qualité en pâtit. De plus, elle contredit l'art. 8 de la Constitution qui souligne que nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son sexe et que la loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait dans le domaine du travail. Inscrit dans le message Culture 2021 – 2024, l'objectif de mettre femmes et hommes sur un pied d'égalité dans tous les domaines n'est souvent pas atteint au niveau de la direction des institutions culturelles.

Thèse : de nombreuses initiatives sont lancées pour changer les relations de genre dans le secteur culturel. Toutefois, nous constatons simultanément une grande inégalité entre les sexes. Les données de l'étude préliminaire prouvent pour la première fois que le secteur culturel suisse se distingue par une ségrégation tant verticale qu'horizontale prononcée. Les hommes et les femmes disposent donc d'une marge de manœuvre différente s'agissant des postes de direction, des champs professionnels, des genres, des contenus, des manières de travailler et de jouer, etc. L'accès aux res-

⁹ Les chiffres se rapportent aux artistes toutes disciplines confondues dont le revenu découle de leur activité principale. Les 38 % de femmes* et les 30 % d'hommes* restants gagnent leur revenu au moyen d'une activité accessoire.



sources varie considérablement en fonction du sexe. Par conséquent, les artistes ne peuvent pas exploiter toutes leurs aptitudes ni tout leur potentiel. Leur évolution professionnelle s'en trouve restreinte.

3. Aspects centraux des relations de genre influencées historiquement par la société et toujours fortement ancrées dans le secteur culturel suisse

« *Nous devons un peu nous masculiniser.* » (interview Littérature 7)

Partant du constat qu'il existe une inégalité marquée entre les sexes, nous nous pencherons dans ce qui suit sur la question de savoir quels éléments s'opposent à un changement structurel, nécessaire dans une perspective d'égalité. Pour ce faire, nous nous fondrons sur le matériel à notre disposition.

L'approche tant quantitative que qualitative met en évidence combien les idéaux patriarcaux et bourgeois relatifs au genre et à la société continuent d'influencer fortement les conceptions actuelles du genre dans le secteur culturel suisse. Dans cet ordre des sexes, l'homme est la référence que la femme suit. Cette logique profondément ancrée s'observe dans le matériel que nous avons collecté en ce qui concerne surtout la conciliation des vies professionnelle et familiale ainsi que les rapports de pouvoir hiérarchiques persistants.

A) Le génie masculin...

Dans le milieu du théâtre, nous constatons que l'« *histoire du génie unique* » (interview Théâtre 7) est toujours présente. Se fondant sur des concepts de direction artistique datant du XIX^e siècle (voir Hänzi 2013), elle est associée à la conception selon laquelle la soumission des autres fait partie intégrante du processus artistique (mise en scène). Une actrice explique : « *il y a cette idée que l'on obtient un travail de meilleure qualité si l'on fait les choses à sa manière* » (interview Théâtre 1). Dans le domaine de la formation, on mentionne également des modèles perçus comme traditionnels qui considèrent qu'il est nécessaire que la personne chargée de la mise en scène rende les acteur·trice·s « malléable·s » et les « broie » (interview Théâtre 5). Les comédien·ne·s en souffrent et évoquent cette souffrance explicitement. Les responsables de la mise en scène qui souhaitent mettre en place une autre pratique de travail indiquent que l'ensemble s'attend à ce que la mise en scène soit conduite comme un « *combat autoritaire* » (interview Théâtre 8) et que, dans ce contexte, leur mission consiste à discipliner l'ensemble et à lui imposer leurs conceptions. Il·Elle·s soulignent qu'il·elle·s ont dû rejeter ce type d'attentes et s'y opposer activement.

L'idée d'une figure d'auteur autonome, talentueux de nature et présentant les caractéristiques de la masculinité traditionnelle perdue dans le milieu littéraire également. Ce « *culte incontesté du génie des auteurs masculins* » (interview Littérature 3) apparaît de bien des façons. Le canon de la littérature est décrit comme étant toujours « *très fortement dominé par des hommes* » (interview Littérature 1). Un lien est aussi fait avec le style d'écriture et les esthétiques prédominants : le cliché selon lequel les femmes se laissent guider par leurs émotions lorsqu'elles écrivent ou « *le récit de 'femmes durement éprouvées par la vie'* »



contre l'« *universalité* » (interview Littérature 3) de l'écriture masculine est toujours bien présent, même s'il est critiqué. Les personnes interviewées expliquent que les auteurs sont considérés comme étant « *bien plus analytiques* » (interview Littérature 7) et qu'on leur octroie, à ce titre, un accès objectif aux débats et aux développements sociétaux. Elles soulignent qu'en revanche, le style d'écriture et les impulsions des autrices sont associés à un ressenti subjectif et à leur situation personnelle. Des études réalisées dans les régions germanophones prouvent que, s'agissant des critiques, les œuvres des femmes sont toujours moins visibles et qu'on leur accorde moins d'importance (voir Clark et al. 2018; Schuchter 2018).

La figure de l'« instrumentaliste masculin de génie », auquel aucune femme n'arrive à la cheville, domine dans le milieu musical. L'aptitude musicale est comprise comme étant propre à l'homme*. Il en résulte que l'on fait constamment comprendre aux femmes qu'elles sont techniquement de moins bonnes musiciennes. « *Je crois que le jazz est davantage un travail d'homme. On montre ce que l'on sait faire, que l'on est virtuose et que l'on est capable d'improviser. Les femmes ont toujours été les chanteuses sexy. (...) L'idée circule que les chanteuses ne lisent pas bien la musique ou qu'elles ne peuvent pas l'écouter correctement. Tu peux chanter avec ton âme, mais tu es moins bonne techniquement et instrumentalement. Il y a de très nombreux avantages parce que tu es une femme et parce que tu es une chanteuse* » (interview Musique 3). Il en va de même pour la maîtrise des appareils techniques. Le personnel technique considère souvent que les femmes n'y connaissent rien : « *quand un homme dit qu'il y a un problème avec l'AMP, les techniciens agissent tout de suite. Lorsque c'est une femme qui le dit, ils la prennent moins au sérieux* » (interview Musique 2).

Dans les arts visuels, la tradition du mythe du 'grand artiste poussé par des visions' se perpétue. On lui prête la faculté de pouvoir produire des œuvres d'une qualité constante. Même les 'projets artistiques mégalomanes' sont plutôt confiés à des hommes : « *[...], chez les hommes, les projets ambitieux sont plutôt l'expression de l'excellence et servent le mythe du génie et, chez les femmes, ce sont plutôt les émotions et les hormones qui influencent leur travail* » (interview Arts visuels 2). L'excentricité est perçue chez un homme comme l'« *expression de l'excellence* » alors qu'elle est interprétée chez les femmes comme étant l'expression de leurs conditions physiques et, à ce titre, elle est donc dénigrée.

B) ... et l'ostracisation des femmes

Les interviews mettent en lumière le fait que la conception des genres continue, dans le secteur culturel également, de revêtir une très grande importance et qu'elle influence les artistes constamment. Dans le cadre de nos travaux de recherche, nous avons observé que le concept des relations de genre, qui s'est développé au cours de l'Histoire, est toujours fortement ancré. Ce schéma patriarcal et bourgeois se caractérise par le fait qu'il différencie fondamentalement les sexes et qu'il part du principe que les hommes et les femmes n'ont ni les mêmes qualités ni les mêmes aptitudes. Comme la recherche fondamentale sur la théorie des sexes l'a établi au cours des dernières décennies (Hausen 1976, Maihofer 1994, Bour-



dieu 1998), la masculinité et la féminité sont associées à des conceptions spécifiques : il va de soi que l'homme a pour mission de nourrir sa famille et de créer la culture. Quant à la femme, elle est principalement l'épouse, la femme au foyer et la mère. Elle est considérée comme soumise 'de manière indéterminée' à la nature et, par conséquent, subordonnée à l'homme (voir Honegger 1989).

Conformément à cette compréhension traditionnelle, la création et la qualité artistiques sont pensées comme étant liées à l'essence même de l'artiste, c'est-à-dire à son sexe. La spiritualité artistique et la féminité sont incompatibles dans ce concept. A contrario, la tradition de la légitimation (personnelle) des hommes* est perçue comme originale, novatrice et créative. La figure de l'artiste est associée aux caractéristiques masculines. L'art et la culture sont compris comme étant le domaine de la création masculine. La recherche axée sur les sciences culturelles a mis en évidence le fait que ce 'génie masculin' va de pair avec un dénigrement et une ostracisation des femmes* (voir Bovenschen 1979, Stephan 1983, Hoffmann 1991, Bronfen 1994, Hassler 2017) dans le but de les exclure, en tant que personnes autonomes et créatrices, de la sphère d'activité artistique et culturelle. Il ne leur reste plus que le rôle de la muse, du modèle ou de l'auxiliaire de l'artiste génial.

Notre analyse a révélé que ces éléments sont toujours très présents dans les disciplines étudiées. Les effets de ces relations de genre traditionnelles sont clairement identifiables pour les femmes et les hommes et ce, dans les quatre domaines :

les femmes sont contraintes de se plier aux normes physiques sexuées : « *on va te regarder de haut en bas* » (interview Théâtre 2). C'est particulièrement flagrant pour les actrices à partir de 40 ans. Celles-ci ne trouvent quasiment plus d'engagements fixes dans le milieu du théâtre. Le dictat du regard sexué touche également les musiciennes lorsqu'elles sont sur scène. (voir interview Musique 5). « *La plupart des joueurs de jazz ne font absolument aucun effort pour soigner leur apparence lorsqu'ils montent sur scène. Mais alors, absolument aucun ! C'est une honte ! Les gens achètent un billet pour les voir et personne ne dit jamais rien* » (interview Musique 2). De plus, l'impact persistant de la répartition bourgeoise des rôles se fait nettement sentir dans la discipline du théâtre s'agissant des autrices et des auteurs des pièces jouées. Seules 15,2 % d'entre elles ont été écrites par des femmes.

L'ambivalence est également de mise en ce qui concerne la visibilité des autrices et des auteurs. En effet, la commercialisation de la figure de l'autrice est souvent associée aux attributs de l'attractivité, de la « *jeunesse* » (interview Littérature 3) ou de la « *figure tragique* » (interview Littérature 4). Par conséquent, les autrices courent constamment le risque d'être réduites à leur physique, ce qui va de pair avec une dévalorisation de leur intelligence et de leur écriture : « *[...] quand on dit à une femme 'oui, vous avez sûrement dit quelque chose de passionnant, mais je n'ai pas écouté car j'étais plongé dans vos beaux yeux bleus', c'est un affront total parce que la femme est perçue uniquement pour son physique et non pas pour son intelligence* » (interview Littérature 7). C'est en ce sens que les autrices souhaitent avoir des modèles sûrs d'eux. Il n'est pas surprenant que les autrices se décrivent et soient décrites par le lectorat ainsi que par les organisateur·trice·s d'événements littéraires comme moins confiantes, plus autocritiques et plus hésitantes que les auteurs qui sont décrits



comme plus exigeants, moins critiques envers eux-mêmes et très sûrs d'eux : « *une majorité d'hommes [...] qui sont automatiquement reconnus* » (interview Littérature 3). Les autrices expliquent que si les femmes adoptaient une telle attitude, elles risqueraient d'être sanctionnées.

Les interviews effectuées dans le domaine des arts visuels mettent clairement en évidence que les artistes sont tenues de créer un *habitus* spécifique qui leur permet de se positionner dans le milieu artistique : « *je connais les codes si on veut, les codes de conduite* » (interview Arts visuels 3). Elles doivent avoir non seulement confiance en elles et le courage de ne pas reculer face à un '*habitus* artistique', mais aussi ne pas avoir peur de l'argent : « *dans le monde de l'art, il est rapidement question de grosses sommes d'argent, de montants incroyables, (...) il faut [alors] faire preuve de détachement. Ces sommes ne doivent pas nous intimider* » (interview Arts visuels 3). Les interviews révèlent qu'elles ambitionnent de créer activement un tel *habitus*.

L'héritage historique des conceptions de genre traditionnelles apparaît très clairement dans la discipline de la musique. En effet, la socialisation musicale commence la plupart du temps durant l'enfance et l'adolescence et a lieu à la maison et à l'école. En d'autres termes, l'accès à la musique est déjà sexué. Les filles se voient ainsi plutôt proposées des instruments comme la flûte ou le violon dans le cadre de leur initiation musicale en milieu scolaire ou extrascolaire. Elles sont rarement encouragées à apprendre le trombone, le saxophone, la batterie ou la guitare basse. Ces instruments semblent moins 'convenir' à des filles et subvertissent les normes sexuelles féminines. Dans la tradition bourgeoise, on considérait que le violoncelle n'était pas un instrument qui convenait aux femmes car, pour en jouer, il fallait écarter les jambes de manière indécente. Comme la musicologue Freia Hoffmann (1991) l'écrit, une femme jouant du trombone était également perçue comme n'ayant rien de féminin. Bien que le topos de la physionomie dénaturée – que l'on retrouve déjà dans la Grèce antique – et ses causes soient bien connus (ibid.), son impact est toujours intact. C'est pourquoi, des mesures ciblées sont exigées : « *nous en [avons] suffisamment discuté et nous savons pourquoi c'est comme ça. La socialisation, les stéréotypes, l'absence de modèles, nous savons tout ça. Maintenant, il faut franchir une nouvelle étape* » (interview Musique 5). On veut que les femmes soient représentées jouant de différents instruments. Des initiatives, comme 'Jazz Camp for Girls'¹⁰ au Danemark ou 'Tomorrow's Warriors'¹¹ en Angleterre qui se consacrent à l'initiation au jazz de filles âgées de 10 à 15 ans, pourraient constituer de bons modèles.

La qualité musicale étant fonction du genre comme expliqué plus haut, les femmes doivent être particulièrement douées, notamment lorsqu'elles jouent d'instruments plutôt atypiques pour des femmes : « *on maîtrise la guitare, on maîtrise la batterie, peu importe. On est parfaite, (...) on n'a pas le choix. Quand on est sur scène et qu'on est simplement super parce qu'on est une femme justement. Alors, on doit être super. On ne peut pas être moyenne.*

¹⁰ <https://www.europejazz.net/news/jazzcamp-girls-2018>

¹¹ <https://tomorrowwarriors.org/about/>



Oui, c'est le sentiment que j'ai eu pendant longtemps. Les hommes peuvent se permettre d'être moyens sur scène, nous non, car nous sommes trop peu nombreuses » (interview Musique 5).

Comme il ressort de nos observations et de nos analyses de données, les relations de genre dans le secteur culturel suisse doivent être définies à l'aune de ce modèle et de ses structures héritées du passé. Nous constatons par-delà les disciplines à quel point l'image de l'artiste masculin héritée du passé continue d'avoir un impact : elle se caractérise par des qualités, comme l'autonomie, le fait de se consacrer exclusivement et passionnément à l'art, la flexibilité, la mobilité et une entière disponibilité.

Les artistes doivent toujours se confronter à cette figure du génie masculin et aux stéréotypes masculins d'une culture objectivement masculine qui en découlent. Les femmes restent donc *Le Deuxième Sexe* (2005 [1949]), comme Simone de Beauvoir l'écrivait. Alors que les hommes peuvent se comprendre comme sujets, comme éléments essentiels et comme référence, les femmes ont le rôle de l'autre, de personnes non essentielles et déficientes. Ce rapport entre affirmation de soi et ostracisation est un rapport de pouvoir toujours actuel et sans cesse réactualisé (voir Maihofer 2014) qui contraint les artistes – en raison de leur sexe – à se confronter à la référence du génie masculin ou à l'ostracisation. Le concept de 'génie masculin' agit comme un 'biais inconscient' au sein du secteur culturel, entravant par là même les tentatives d'un changement structurel durable.

C) (In)compatibilité entre vie professionnelle et vie de famille

Un autre aspect important que nous n'avons pas encore abordé est que cette conception de l'artiste idéal ne laisse aucune place aux tâches et obligations n'ayant aucun lien avec l'art ni aux questions relatives à la conciliation des vies professionnelle et familiale. Comme nous avons pu le constater dans le cadre de la présente étude, les artistes doivent constamment s'efforcer de passer leurs autres obligations sous silence. Étant donné que, comme avant, ce sont surtout les femmes qui se chargent des tâches domestiques et éducatives ou que celles-ci sont considérées comme relevant de leur compétence, le problème de l'incompatibilité les concerne en premier lieu : *« par exemple, la question des enfants ne préoccupe pas vraiment les hommes. En tant que femme, tu dois te demander si tu en veux ou non [et] si oui, comment tu vas gérer la situation »* (interview Théâtre 1). Tel est bel et bien le cas :

d'une part, les femmes qui assument des tâches domestiques et éducatives doivent non seulement s'organiser pour les concilier avec leur travail, mais aussi ne pas en parler pour les raisons décrites ci-dessus. D'autre part, toute obligation qui n'est pas en lien direct avec les processus artistiques est perçue comme une distraction et, donc, comme un inconvénient. La maternité d'autrices par exemple est traitée d'une telle manière *« qu'elle est interprétée comme nuisant à l'écriture »* (interview Littérature 3). Il semble que cela pousse un grand nombre d'artistes à n'avoir ni famille ni enfant : *« j'ai quelques collègues artistes – toutes des femmes – qui n'ont pas d'enfants »* (interview Musique 3). La parentalité et les tâches éducatives empêchent non seulement de se consacrer entièrement à son art, mais elles nuisent



aussi, dans cette logique, à la qualité artistique : « *depuis qu'elle est mère, elle est trop molle* » (interview Théâtre 2). Eu égard à l'artiste masculin de génie qui ne vit que pour son art, les tâches éducatives ne doivent, d'une part, pas être évoquées pour ne pas mettre en jeu sa relation à l'art et restent, d'autre part, un sujet propre aux femmes dans le secteur culturel : « *on met au monde un enfant et cela revient à dire 'mais que ne s'autorise-t-elle donc pas !'* » (interview Théâtre 2).

S'ajoute à cela le fait qu'en Suisse, on estime que la gestion de la famille est une affaire privée et qu'à ce titre, la garde des enfants est encore majoritairement perçue comme relevant d'une responsabilité privée. Presqu'aucun parent ne demande à la société ou au monde du travail de leur fournir une aide matérielle ou structurelle.¹² Suivant une logique néolibérale, les tâches éducatives résultant de la formation d'une famille sont comprises comme une responsabilité individuelle et doivent être planifiées et réalisées individuellement. Nos travaux de recherche ont révélé que la conception de la maternité allait de pair avec une très grande responsabilité personnelle s'agissant de l'éducation et de la garde des enfants. Cela ne va pas de soi de confier ses enfants cinq jours par semaine à une crèche publique (voir Baumgarten et al. 2018). Comme avant, on s'attend à ce que ce soit principalement la femme qui assume les tâches inhérentes à une famille. Il en résulte un dilemme difficilement soluble : « *on remarque que quand les autrices ont entre 30 et 40 ans, elles sont nombreuses à quitter soudainement le milieu artistique dès l'arrivée de leur premier enfant [...]. Il faut par exemple penser à engager une baby-sitter pour pouvoir partir en tournée de lecture. Parfois elles se rendent compte qu'il leur est simplement plus difficile de s'absenter de leur domicile. S'agissant des hommes, j'en ai rarement rencontré un qui m'ait dit : 'je ne pars plus en tournée de lecture. Je viens d'avoir un enfant et je souhaite passer du temps avec lui'* » (interview Littérature 7).

Il est évident qu'il n'existe souvent aucune offre de garde pratique au quotidien. Lorsque les représentations ont lieu le soir ou que des engagements sont programmés le week-end, les artistes doivent faire appel à un réseau privé pour faire garder leurs enfants. Il n'est donc pas surprenant que, dans presque toutes les disciplines, les couples d'artistes soient cités comme modèles car ils peuvent travailler intensivement en alternance. Un autre modèle implique une sécurité financière qui permet de déléguer les tâches d'éducation et de garde. D'autres modèles et possibilités sont actuellement étudiés. Des projets et des productions discutent ainsi de la possibilité d'adapter la durée des répétitions afin que les personnes puissent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

D) Rapports de pouvoir et de dépendance en tant qu'élément structurel du secteur culturel suisse

Les rapports de pouvoir hiérarchisés, teintés d'opacité et de dépendance sont l'un des effets des relations de genre traditionnelles. Ils laissent la porte grande ouverte aux abus de pouvoir et font actuellement l'objet de critiques. Les acteur·trice·s le soulignent toutes disciplines

¹² Voir à ce sujet les explications contenues dans le document de réflexion 2 du Zentrum Gender Studies « *Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen** » (Baumgarten et al. 2018).



confondues. Les résultats de nos recherches peuvent ainsi être reliés à l'étude de Schmidt relative à la discipline du théâtre, publiée en 2019 (voir Schmidt 2019). Il n'est pas rare que les abus de pouvoir soient sexualisés. Il convient toutefois de mentionner d'autres formes de (pluri)discrimination, comme le racisme, la discrimination sociale, l'âgisme ou le capacitisme¹³.

Comme les acteur·trice·s l'expliquent, le mouvement #MeToo a surtout fait prendre conscience des problèmes au niveau des structures de direction, des comportements inappropriés et du manque de visibilité des femmes lors de représentations publiques. Des discussions sur les structures de direction ont ainsi été lancées. Elles s'orientent vers un modèle qui ne met pas le pouvoir entre les mains d'une seule personne. Les disciplines du théâtre, de la danse et des arts visuels s'essaient à la direction collégiale qui, d'une part, met fin au pouvoir absolu d'une seule personne et qui, d'autre part, doit permettre de s'exprimer sur différentes perspectives et positions dans un organe de direction et de rendre les processus décisionnaires plus transparents. Dans ce contexte, les besoins en matière de conseils sont énormes, car il existe peu de meilleures pratiques sur lesquelles les institutions pourraient s'appuyer.

Les réseaux, que différent·e·s acteur·trice·s considèrent comme étroits, peuvent poser problème étant donné qu'ils laissent peu de place aux critiques. Il a été souligné à maintes reprises que, dans un petit pays comme la Suisse précisément, il était difficile de sortir des sentiers battus. En d'autres termes, chaque discipline doit avoir son·sa 'protecteur·trice' influent·e – galeriste, conservateur·trice, auteur·trice, réviseur·e, agent·e et juré·e. Sans son soutien, il est moins facile de mener une carrière couronnée de succès. Des conditions de travail précaires renforcent fatalement ce rapport pour les personnes qui exercent une activité salariée ou indépendante et ont un contrat de travail de courte durée. Des situations, voire des conditions de travail jugées désagréables, sont tolérées/acceptées en silence par peur de perdre des engagements. Est présente également la crainte de ne plus être invité·e à des représentations parce que l'on s'est plaint·e et que l'on nous perçoit comme 'une personne difficile'. Les interfaces ou les mesures internes à l'institution pour mettre fin à ces abus sont rares. Actuellement, plusieurs acteur·trice·s travaillent à l'établissement d'un 'code de conduite' modèle qui doit être proposé aux institutions pour qu'elles s'engagent en ce sens.

Pour résumer, l'analyse des données qualitatives et quantitatives montre combien les rapports de pouvoir sexués sont ancrés dans le secteur culturel suisse. Ceux-ci engendrent des rapports de dépendance spécifiques aux disciplines. Les postes dans le secteur culturel sont si hiérarchisés qu'il peut y avoir des abus de pouvoir en raison d'un manque de transparence dans les processus décisionnels. Cet effet est renforcé par un petit nombre de réseaux étroits, dans lesquels des personnes se concentrent aux postes-clé.

Thèse : les résultats de l'étude préliminaire mettent en évidence le fait que le secteur culturel suisse est marqué par son histoire et ce, dans les quatre disciplines. Les conceptions bourgeoises d'un ordre binaire et hiérarchisé perdurent. Celui-ci part du

¹³ Discrimination en raison d'un handicap ou de maladies chroniques



principe que l'aptitude artistique diffère selon le sexe : la référence est la figure du génie masculin avec lequel les femmes – bien plus que les hommes – doivent s'efforcer de se mettre en relation si elles prétendent à un poste artistique. La question de veiller sur autrui (enfants, personnes dépendantes de soins) est incompatible avec la figure du génie autonome, flexible et passionné. Elle est donc passée sous silence et demeure une tâche qui doit être accomplie individuellement et par des femmes surtout. En outre, les aspects hiérarchiques de cet ordre contribuent au développement de rapports de pouvoir et de dépendance qui laissent la voie libre à des abus de pouvoir (sexualisés).

4. Conclusions relatives aux relations de genre actuelles dans le secteur culturel suisse

Pour résumer, la présente étude met en exergue, d'une part, des éléments de changement et, d'autre part, de fortes inégalités entre les sexes. La notion de « *simultanéité paradoxale de changement et de persistance* » (Maihofer 2007) reflète cette dynamique. Celle-ci s'inscrit dans un contexte sociétal global que nous constatons depuis longtemps s'agissant des relations de genre. Dans le secteur culturel suisse également, certaines institutions et directions tentent ainsi de traduire dans de nouvelles pratiques les critiques formulées à voix haute, relatives à la discrimination en raison tant du sexe que d'autres catégories imbriquées de manière intersectionnelle. D'autres se montrent certes ouvertes d'un point de vue rhétorique à ces nouvelles approches et mesures, mais ne savent pas du tout si ces mesures sont les bonnes ni comment les concrétiser. D'autres encore attendent de voir comment les choses évoluent. Par conséquent, la question de savoir si un changement profond et durable aura lieu dans le secteur culturel suisse, reste ouverte empiriquement.

La présente analyse montre qu'il conviendra de tenir compte des aspects suivants pour les développements ultérieurs :

premièrement, le risque existe que les questions d'égalité et de diversité et les mesures associées émises par certaines institutions culturelles soient déployées comme une forme de marketing et de publicité pour renforcer leur profil commercial. Dans ce contexte, la visibilité et, par là-même, la valeur marchande de l'artiste sont plus importantes qu'un changement structurel durable.

Deuxièmement, l'absence de possibilités de débattre de ces sujets et d'obtenir des conseils en la matière contribue à accroître l'incertitude et, le cas échéant, la frustration de ces institutions et de ces associations. L'actuelle ouverture d'esprit rhétorique menace de disparaître sans que le passage à des structures nouvelles et plus égalitaires n'ait eu lieu. On peut certes proposer l'introduction de quotas et d'autres instruments favorisant l'égalité, mais pour qu'ils déploient leur potentiel et mènent à des changements, il faut des personnes qui se comprennent comme des acteur·trice·s du processus de changement et qui peuvent agir en conséquence et en connaissance de cause. Par conséquent, le défi actuel réside dans le fait qu'il faut commencer à procéder autrement, à encourager les acteur·trice·s à s'ouvrir à d'autres pratiques et à les soutenir dans leurs démarches. Ce faisant, il est évident que le



processus de changement structurel nécessite des ressources humaines, financières et temporelles supplémentaires que les institutions et les associations ne possèdent souvent pas dans le contexte actuel.

5. Perspectives

Enfin, la présente étude constate qu'il est impératif de mieux connaître les relations de genre dans le secteur culturel suisse en se fondant sur d'autres données exhaustives. Les mesures correspondantes ne pourront être développées de manière ciblée et mises en œuvre avec efficacité que si les lacunes devenues évidentes au niveau des connaissances approfondies (données quantitatives et qualitatives) continuent d'être comblées.

Premièrement, il manque des données concernant les revenus et l'ampleur de l'écart salarial. *Deuxièmement*, il est nécessaire de recueillir des informations et des enseignements sur le déroulement des différentes carrières artistiques, tels que les moments clés qui conduisent les artistes à décider de la poursuite ou non de leur carrière et de la forme qu'elle revêtira. *Troisièmement*, il importe de se pencher, en tenant compte de la situation de l'institution culturelle et de celle des artistes, sur la question de la conciliation des vies professionnelle et familiale et sur les modèles existants en la matière. *Quatrièmement*, il faut examiner en profondeur le domaine de la promotion à tous les échelons (fédéral, cantonal, municipal et communal) en prenant en considération le large éventail de subventions disponibles. *Cinquièmement*, les domaines de la formation et des hautes écoles doivent être intégrés : la question de l'accessibilité, des critères de sélection, du cursus et du corps professoral ainsi que du nombre d'étudiant·e·s et de diplômé·e·s représente un aspect important en ce qui concerne les relations de genre.

À moyen terme, l'objectif devrait être de collecter des chiffres solides en intégrant les personnes exerçant une activité soit salariée soit indépendante dans le domaine culturel de sorte à identifier les développements et les tendances et à pouvoir prendre les mesures qui s'imposent. Seule une supervision continue des questions de genres ainsi que la mise en place de stratégies propres au contexte et aux disciplines fondées sur ces observations et des adaptations régulières permettront d'aboutir à un changement structurel et, par là même, à davantage d'égalité entre les sexes.

Pour soutenir les acteur·trice·s, les institutions et les différentes approches pour accroître l'égalité dans le secteur culturel suisse, il faut encourager le dialogue entre les différentes associations et initiatives d'artistes afin de développer et de concrétiser des mesures, des directives, des politiques et des formations dans le domaine du genre. Il est absolument nécessaire que les différent·e·s acteur·trice·s se mettent en réseau afin de créer des effets de synergie eu égard au peu de ressources disponibles et, si besoin est, de permettre la mise en place d'aides professionnelles. Dans ce contexte, nous recommandons de collaborer avec des expert·e·s spécialisés dans l'égalité, la non-discrimination, la diversité et l'inclusion.



Bibliographie

Baumgarten Diana, Luterbach Matthias & Maihofer Andrea (2018) : *Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*?* ZGS-Diskussions-Papier, 2, Basel: Zentrum Gender Studies. DOI: 10.13140/RG.2.2.34857.44641.

Bourdieu Pierre (1998) : *La Domination masculine*. Paris.

de Beauvoir Simone (2005 [1949]) : *Le Deuxième Sexe*. Paris.

Bovenschen Silvia (1979) : *Die imaginierte Weiblichkeit. Exemplarische Untersuchungen zu kulturgeschichtlichen und literarischen Präsentationsformen des Weiblichen*. Francfort-sur-le-Main.

Bronfen Elisabeth (1994) : *Nur über ihre Leiche – Tod, Weiblichkeit und Ästhetik*. Munich.

Clark Janet, Collado Seidel Carlos, George Nina, Henze Valeska, Reimers Kirsten, Prommer Elisabeth (2018) : *Zur Sichtbarkeit von Frauen in Medien und im Literaturbetrieb*, Rostock : <http://www.frauenzaehlen.de/index.html>

Hänzi Denis (2013) : *Die Ordnung des Theaters. Eine Soziologie der Regie*, Bielefeld.

Hassler Katrin (2017) : *Kunst und Gender. Zur Bedeutung von Geschlecht für die Einnahme von Spitzenpositionen im Kunstfeld*, Bielefeld.

Hausen Karin (1976) : *Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben*. In W. Conze (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas* (p. 363–393). Stuttgart.

Freia Hoffmann (1991) : *Instrument und Körper. Die musizierende Frau in der bürgerlichen Kultur*. Francfort-sur-le-Main & Leipzig : Insel Verlag.

Maihofer Andrea (2014) : *Hegemoniale Selbstaffirmierung und Veränderung*. In Diesseits der imperialen Geschlechterordnung: (post-)koloniale Reflexionen über den Westen (p. 319-332). Bielefeld.

Maihofer Andrea. (2007) : *Gender in Motion. Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze*. In Dominique Grisard, Jana Häberlein, Anelis Kaiser und Susanne Saxer (Hrsg.), *Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung* (p. 218-315). Francfort-sur-le-Main

Maihofer Andrea. (1995) : *Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz*, Francfort-sur-le-Main.

Office fédéral de la statistique (OFS) (2020). *L'économie culturelle en Suisse. Entreprises culturelles et travailleurs culturels*. Berne.

Schmidt Thomas (2019) : *Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht*. Springer VS.

Schuchter Veronika (2018) : *Literaturkritik in Zahlen, Sondernummer: Geschlechterverhältnisse in der Literaturkritik*, Innsbrucker Zeitungsarchiv zur deutsch- und fremdsprachigen Literatur (IZA) am Institut für Germanistik der Universität Innsbruck.

Schulz Gabriele, Ries Carolin, Zimmermann Olaf (2016) : *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*, Berlin.

Schwiter Karin, Wehner Nina, Maihofer Andrea & Huber Evéline (2011) : *Zur Hartnäckigkeit geschlechtssegregierter Ausbildungs- und Berufsverläufe. Konzeptionelle Überlegungen zu einer empirischen Untersuchung*. *Femina Politica*, 2, 20-32.

Stephan Inge, Weigel Sigrid (éd.) (1983) : *Die verborgene Frau. Sechs Beiträge zu einer feministischen Literaturwissenschaft*, Berlin.

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 1 Vue d'ensemble de la partie quantitative de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Disciplines étudiées : théâtre/danse, arts de la scène – musique – arts visuels – littérature		
Production/diffusion/promotion culturelle (B)	Artistes/créateur-trice-s (A)	Représentation/lobby des artistes (C)
<p style="text-align: center;">Institutions/établissements culturels (38 institutions dans 21 cantons) Gestion stratégique, présidence/vice-présidence Gestion opérationnelle, présidence/vice-présidence</p> <p>Associations de professionnel-le-s et de production (16 associations) Gestion stratégique, présidence/vice-présidence Gestion opérationnelle, présidence/vice-présidence Engagement/activités relatives au genre</p> <p>Jurys pour la promotion/remise de prix (14 cantons et la Confédération)</p>	<p style="text-align: center;">Visibilité des artistes (env. 10 000 artistes) Représentations/productions</p> <p style="text-align: center;">Visibilité/distinction des artistes (env. 820 prix remis, env. 16 millions de francs) Promotion, prix, bourses</p> <p style="text-align: center;">Organisation des artistes (env. 15 000 membres répartis dans 17 associations) Affiliation à des associations d'artistes</p>	<p style="text-align: center;">Associations d'artistes/de créateurs et créatrices (17 associations) Gestion stratégique, présidence/vice-présidence Gestion opérationnelle, présidence/vice-présidence Engagement/activités relatives au genre</p>

Tableau 2 Vue d'ensemble : collecte de données quantitatives selon la discipline/le canton

Disciplines	Suisse alémanique	Suisse romande et Suisse italienne	Total
<p>1 – Arts de la scène Théâtre, maisons de la danse, festivals, biennales</p>	ZH, SO, SG	FR, GE	5
<p>2 – Arts visuels Musées, salles d'exposition/galleries, salons, biennales</p>	BS, BL, AI, GL	JU, NE	6
<p>3 – Musique Orchestres, organisateur.trice.s de concerts, festivals/biennales</p>	LU*, BE, SH, AR	TI, VD	6
<p>4 – Littérature (dans les 4 langues nationales) Maisons d'édition, maisons de la littérature, salons, festivals/biennales</p>	AG, GR, TG	VS	4

*Les cantons LU, NW, OW, SZ, UR, ZG décernent conjointement le prix culturel de la Suisse centrale (« Kulturpreis der Innerschweiz »).

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 3 *Visibilité et distinction des artistes (prix, mesures de promotion, bourses)*

	Théâtre/danse Arts de la scène	Musique	Arts visuels	Littérature	Toutes disciplines confondues – synopsis
Distinctions : promotion, prix, bourses, achats, contributions à la création	53 distinctions remises à des femmes (50,5 %) 105 distinctions (100 %)	80 distinctions remises à des femmes (25,8 %) 310 distinctions (100 %)	141 distinctions remises à des femmes (41,8 %) 337 distinctions (100 %)	33 distinctions remises à des femmes (43,4 %) 76 distinctions (100 %)	307 distinctions remises à des femmes (37,1 % sur un total de 828 distinctions)

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 4 Directions des institutions et établissements culturels/festivals

	Théâtre/danse Arts de la scène 9 institutions/festivals	Musique 11 institutions	Arts visuels 11 institutions	Littérature 7 institutions	Toutes disciplines confondues – synopsis Taux de réponse : 84,4 % (38 institutions sur 45)
Gestion stratégique					
Conseil d'admin. de l'organisme responsable	43 femmes (45,7 %) 94 au total (100,0 %)	19 femmes (24,7 %) 77 au total (100,0 %)	32 femmes (42,1 %) 76 au total (100,0 %)	9 femmes (42,9 %) 21 au total (100,0 %)	103 femmes (38,4 %) et 165 hommes (61,6 %) 268 membres de la direction au niveau stratégique (100,0 %)
Présidence/vice-présidence du conseil d'admin.	6 femmes (35,3 %) 17 au total (100,0 %)	1 femme (8,3 %) 12 au total (100,0 %)	5 femmes (29,4 %) 17 au total (100,0 %)	3 femmes (50,0 %) 6 au total (100,0 %)	15 femmes (28,8 %) et 37 hommes (71,2 %) 52 membres de la direction au niveau stratégique (100,0 %)
Gestion opérationnelle					
Direction	18 femmes (39,1 %) 46 au total (100,0 %)	22 femmes (31,4 %) 70 au total (100,0 %)	21 femmes (46,7 %) 45 au total (100,0 %)	20 femmes (62,5 %) 32 au total (100,0 %)	81 femmes (42,0 %) et 112 hommes (58,0 %) 193 membres au niveau opérationnel (100,0 %)
Dir./intendance (y c. vice-direction)	6 femmes (31,6 %) 19 au total (100,0 %)	– 11 au total (100,0 %)	8 femmes (50,0 %) 16 au total (100,0 %)	5 femmes (55,6 %) 9 au total (100,0 %)	19 femmes (34,5 %) et 36 hommes (65,5 %) 55 membres au niveau opérationnel (100,0 %)
Légende	jaune = peu de femmes	bleu = équilibré	vert = beaucoup de femmes		

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Vue d'ensemble des institutions et centres culturels/festivals intégrés à l'étude : analyse quantitative

Vue d'ensemble : institutions intégrées pour les disciplines du théâtre, de la danse et des arts de la scène

- Théâtre des Osses (FR)
- Comédie de Genève (GE)
- L'ADC association pour la danse contemporaine Genève (GE)
- Theater St. Gallen (SG)
- TOBS Theater Orchester Biel Solothurn (SO)
- Schauspielhaus Zürich (ZH)
- Opernhaus Zürich (ZH)
- Theater Winterthur (ZH)
- Theater Kanton Zürich (ZH)

Vue d'ensemble : institutions/festivals intégrés pour la discipline de la littérature

- Literaturtage Brugg (AG)
- Veranstaltungen der Kantonsbibliothek Chur (GR)
- Dis da Litteratura/Literaturtage Domat Ems (GR)
- Literaturhaus Thurgau, Thurgauische Bodman-Stiftung, Gottlieben (TG)
- Frauenfelder Lyriktage, Frauenfeld (TG)
- Festival international de littérature, Loèche-les-Bains (VS)
- Cellules poétiques, Martigny (VS)

Vue d'ensemble : institutions/festivals intégrés pour la discipline de la musique

- Appenzeller Bachtage (AR) festival/musique classique
- Kulturzentrum Herisau (AR) institution/rock/pop-+
- Konzert Theater Bern (BE) institution/musique classique
- Mahogany Hall, Berne (BE) institution/jazz+
- Lucerne Festival (LU) festival/musique classique
- Jazz Festival Willisau (LU) festival/jazz
- Internationales Bachfest (SH) festival/musique classique
- Stars in Town (SH) festival/pop rock-+
- Musica nel Mendrisiotto (TI) institution/musique classique
- Jazz in Bess, Lugano (TI) institution/jazz
- Paléo Festival Nyon (VD) festival/rock/pop-+

Vue d'ensemble : institutions intégrées pour la discipline des arts visuels

- Kunstmuseum Appenzell, avec la Kunsthalle Ziegelhütte (AI)
- Kunstmuseum Basel, 3 institutions (BS)
- Kunsthalle Basel (BS)
- Musée Tinguely (BS)
- Kunsthaus Baselland (BL)
- HEK – Haus der Elektronischen Künste (BL)
- Kunsthaus Glarus (GL)
- Kunstraum « Gepäckausgabe » (GL)
- Art en plein air, Val-de-Travers (JU)
- La Nef (anc. église du Noirmont) (JU)
- Musée des beaux-arts, La Chaux-de-Fonds (NE)

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 5 Directions des associations de professionnel·le·s et de production

	Associations actives dans les domaines de la production, des manifestations et de la diffusion				Toutes disciplines confondues – synopsis 16 associations actives dans les domaines de la production, des manifestations et de la diffusion
	Théâtre/danse Arts de la scène 2 associations	Musique 6 associations	Arts Visuels 4 associations	Littérature 4 associations	
Gestion stratégique					
Conseil d'administration	3 femmes (21,4 %) 14 au total (100,0 %)	18 femmes (34,6 %) 52 au total (100,0 %)	13 femmes (52,0 %) 25 au total (100,0 %)	12 femmes (46,2 %) 26 au total (100,0 %)	46 femmes (39,3 %) et 71 hommes (60,7 %) 117 membres de la direction au niveau stratégique (100,0 %)
Présidence/vice-présidence	1 femme (20,0 %) 5 au total (100 %)	1 femme (12,5 %) 8 au total (100 %)	3 femmes (42,9 %) 7 au total (100 %)	2 femmes (50,0 %) 4 au total (100 %)	7 femmes (29,2 %) et 17 hommes (70,8 %) 24 membres de la direction au niveau stratégique (100,0 %)
Gestion opérationnelle					
Tout le personnel du siège admin.	0 femme (–) 2 au total (100,0 %)	7 femmes (43,8 %) 16 au total (100,0 %)	8 femmes (80,0 %) 10 au total (100,0 %)	13 femmes (81,2 %) 16 au total (100,0 %)	30 femmes (68,2 %) et 14 hommes (31,8 %) 44 membres au niveau opérationnel (100,0 %)
Direction du siège administratif	0 femme (–) 2 au total (100 %)	1 femme (14,3 %) 7 au total (100 %)	3 femmes (60,0 %) 5 au total (100 %)	1 femme (50,0 %) 2 au total (100 %)	5 femmes (31,3 %) et 11 hommes (68,7 %) 16 membres au niveau opérationnel (100,0 %)
Légende	jaune = peu de femmes	bleu = équilibré	vert = beaucoup de femmes		

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Vue d'ensemble des associations de professionnel·le·s et de production

Vue d'ensemble des associations intégrées pour les disciplines du théâtre, de la danse et des arts de la scène

- **FRAS** Fédération romande des arts de la scène
- **SBV** Schweizerischer Bühnenverband

Vue d'ensemble des associations intégrées pour la discipline de la littérature

- **ALESI** Associazione Librari ed Editori della Svizzera Italiana
- **LivreSuisse** Association romande des trois métiers du livre
- **SBVV** Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband
- **SWIPS** swiss independent publishers

Vue d'ensemble des associations intégrées pour la discipline de la musique

- **IFPI** Association de branche des labels de musique
- **IndieSuisse** Association suisse de labels musicaux et producteur.trice.s indépendant.e.s
- **orchester.ch** Association suisse des orchestres professionnels
- **PETZI** Fédération suisse des clubs et des festivals de musiques actuelles
- **SDJ** Swiss Diagonales Jazz
- **SMPA** Swiss Music Promoters Association

Vue d'ensemble des associations intégrées pour la discipline des arts visuels

- **AISAC** Association des institutions suisses pour l'art contemporain
- **Association des galeries suisses**
- **SKV** Société suisses des Beaux-Arts
- **spectrum** Photography in Switzerland

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 6 Engagement des associations de professionnel·le·s et de production

Le thème du genre ...	Associations actives dans les domaines de la production, des manifestations et de la diffusion				Toutes disciplines confondues – synopsis 16 associations actives dans les domaines de la production, des manifestations et de la diffusion
	Théâtre/danse Arts visuels 2 associations	Musique 6 associations	Arts visuels 4 associations	Littérature 4 associations	
a) ...n'est pas traité.					
Ce thème n'est pas à l'ordre du jour.			1	3	7 associations (43,8 %)
L'égalité est atteinte, aucun problème.	1		3		
b) ...est discuté.					
Le thème du genre est traité. On ne sait pas s'il y a des réactions et si oui, quelles sont-elles.	1	3			5 associations (31,3 %)
Le thème du genre est discuté, mais il n'y a aucune activité.			1		
c) ...pousse à l'action.					
Conscience du genre et tenue de certaines activités		3		1	4 associations (25,0 %)

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 7 Directions des associations d'artistes

	Associations d'artistes/de créateur.trice.s				Toutes disciplines confondues – synopsis 17 associations d'artistes
	Théâtre/danse Arts de la scène 5 associations	Musique 5 associations	Arts visuels 4 associations	Littérature 3 associations	
Gestion stratégique					
Conseil d'administration	20 femmes (50,0 %) 40 au total (100,0 %)	9 femmes (25,0 %) 36 au total (100,0 %)	7 femmes (38,9 %) 18 au total (100,0 %)	10 femmes (55,6 %) 18 au total (100,0 %)	46 femmes (41,1 %) et 66 hommes (58,9 %) 112 membres de la direction au niveau stratégique (100,0 %)
Présidence/vice-présidence	4 femmes (50,0 %) 8 au total (100 %)	2 femmes (22,2 %) 9 au total (100 %)	1 femme (20,0 %) 5 au total (100 %)	1 femme (20,0 %) 5 au total (100 %)	8 femmes (29,6 %) et 19 hommes (70,4 %) 27 membres de la direction au niveau stratégique (100,0 %)
Gestion opérationnelle					
Tout le personnel du siège administratif	17 femmes (94,4 %) 18 au total (100,0 %)	7 femmes (46,7 %) 15 au total (100,0 %)	6 femmes (100,0 %) 6 au total (100,0 %)	5 femmes (71,4 %) 7 au total (100,0 %)	35 femmes (76,1 %) et 11 hommes (23,9 %) 46 membres au niveau opérationnel (100,0 %)
Direction du siège administratif	6 femmes (100,0 %) 6 au total (100 %)	2 femmes (40,0 %) 5 au total (100 %)	2 femmes (100,0 %) 2 au total (100 %)	1 femme (50,0 %) 2 au total (100 %)	11 femmes (73,3 %) et 4 hommes (26,7 %) 15 membres au niveau opérationnel (100,0 %)
Légende	jaune = peu de femmes	bleu = équilibré	vert = beaucoup de femmes		

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Vue d'ensemble des associations d'artistes intégrées dans l'étude

Vue d'ensemble des associations intégrées pour les disciplines du théâtre, de la danse et des arts de la scène

- **Danse Suisse**
- **SBKV** Schweizerischer Bühnenkünstlerverband
- **SSRS** Syndicat suisse romand du spectacle
- **TASI** Teatri Associati Scena Indipendente
- **t.** Professions du spectacle Suisse

Vue d'ensemble des associations intégrées pour la discipline de la littérature

- **A*dS** Autrices et auteurs de Suisse
- **PEN** Deutschschweiz LivreSuisse
- **PEN** suisse romand
- **SBVV** Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband

Vue d'ensemble des associations intégrées pour la discipline de la musique

- **ASDM** Association suisse des directrices professionnelles et des directeurs professionnels de musique
- **SMECA** Swiss Media Composers Association
- **SONART** Association suisse de musique
- **SSPM** Société suisse de pédagogie musicale
- **USDAM** Union suisse des artistes musiciens

Vue d'ensemble des associations intégrées pour la discipline des arts visuels

- **SSFA** Société suisse des femmes artistes en arts visuels
- **USPP** Union suisse des photographes professionnels
- **vfg** vereinigung fotografischer gestalterInnen
- **visarte** Association professionnelle des artistes visuels en Suisse

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 8 Engagement des associations d'artistes

	Associations d'artistes/de créateur.trice.s				Toutes disciplines confondues – synopsis 17 associations d'artistes
	Théâtre/danse Arts de la scène	Musique	Arts visuels	Littérature	
Le thème du genre ...	5 associations	5 associations	4 associations	3 associations	
a) ...n'est pas traité.					
Ce thème n'est pas à l'ordre du jour.	2	1	2	1	7 associations (41,2 %)
L'égalité est atteinte, aucun problème.		1			
b) ...est discuté.					
Le thème du genre est traité. On ne sait pas s'il y a des réactions et si oui, quelles sont-elles.		1			3 associations (17,6 %)
Le thème du genre est discuté, mais il n'y a aucune activité.	2				
c) ...pousse à l'action.					
Conscience du genre et tenue de certaines activités	1	2	2	2	7 associations (41,2 %)

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 9 *Visibilité des artistes sur les scènes et dans les expositions (institutions/salles culturelles, festivals, musées)*

	Théâtre/danse Arts de la scène	Musique	Arts visuels	Littérature	Toutes disciplines confondues – synopsis
Acteur·trice·s Solistes/stars Artistes Auteur·trice·s	Spectacle : 216 femmes (40,0 %) 528 au total (100 %) Danse : 230 femmes (49,9 %) 461 au total (100 %)	Musique classique : 81 femmes (33,5 %) 242 au total (100 %) Rock/pop+ : 23 femmes (8,6 %) 266 au total (100 %) Jazz+ : 60 femmes (11,8 %) 508 au total (100 %)	Expositions : solo : 26 % de femmes de groupe : 31 % de femmes	Lectures : 205 femmes (43,9 %) 467 au total (100,0 %)	Présence de femmes sur scène/dans les expositions : <ul style="list-style-type: none"> • plutôt équilibré : spectacle, danse, littérature/lectures • peu de femmes : musique classique et arts visuels • très peu de femmes : pop/rock+ et jazz+
Orchestre/groupes Lectures mises en scène	–	Musique classique : 1910 femmes (34,9 %) 5472 au total (100 %) Rock/pop+ : 20 femmes (12,8 %) 156 au total (100 %)	–	Programme d'accompagnement : 46 femmes (43,4 %) 106 au total (100,0 %)	Présence de femmes dans des orchestres, des groupes et des lectures mises en scène : <ul style="list-style-type: none"> • plutôt équilibré : littérature/lectures • peu de femmes : musique classique • très peu de femmes : pop/rock+
Réalisation/mise en scène/chorégraphie Direction d'orchestre	Spectacle : 34 femmes (31,2 %) 109 au total (100 %) Danse : 25 femmes (38,5 %) 65 au total (100 %)	Musique classique : 5 femmes (6,6 %) 76 au total (100 %)	–	–	Présence de femmes dans la direction artistique (réalisation, mise en scène, chorégraphie, direction d'orchestre) : <ul style="list-style-type: none"> • peu de femmes : spectacle, danse • très peu de femmes : musique classique
Auteur·trice·s Compositeur·trice·s	Spectacle : 17 femmes (15,2 %) 112 au total (100 %) Danse : 19 femmes (26,0 %) 73 au total (100 %)	Musique classique : 6 femmes (2,3 %) 265 au total (100 %)	–	–	Présentation d'œuvres de femmes : <ul style="list-style-type: none"> • peu de femmes : danse • très peu de femmes : spectacle • pratiquement aucune femme : musique classique
Légende	40 – 50 % : plutôt équilibré	25 – 39 % : peu de femmes	5 – 24 % : très peu de femmes	< 5 % : pratiquement aucune femme	

*Part de femmes artistes dans des expositions solo et de groupe (80 musées suisses. 2008 – 2018 ; étude de swissinfo (2019), A. Kohler, C. Stegmüller.

ANNEXE : résultats de l'étude préliminaire « Relations de genre dans le secteur culturel suisse »

Tableau 10 Revenus issus des métiers artistiques (toutes disciplines confondues)
(étude de Suisse culture sociale 2016, évaluation propre)

L'activité artistique est...	Femmes	Hommes
l'activité principale : CHF 21 150 ou plus de salaire brut par an	310 26,7 %	458 36,4 %
l'activité principale : moins de CHF 21 150 de salaire brut par an	411 35,3 %	423 33,6 %
l'activité accessoire	442 38,0 %	378 30,0 %
Total**	1163 100,0 %	1259 100,0 %

*La valeur seuil saisie représente le « salaire déterminant selon la LPP » (2016 : CHF 21 150 de revenus bruts).

Sous le terme « activité principale », l'étude a pris en compte des postes avec un taux d'occupation allant de 70 à 100 %.

**Les chiffres se réfèrent à 2422 artistes toutes disciplines confondues.