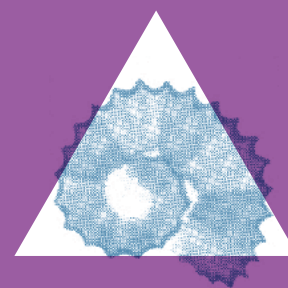
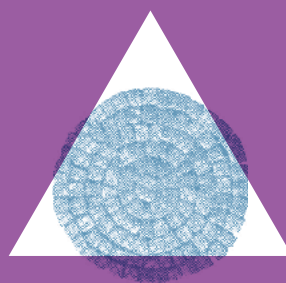
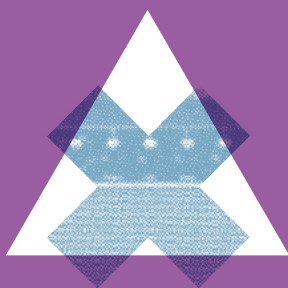


# Programmes et politiques de **GENRE**

Analyse sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs de la danse, le livre et la littérature, la musique et le théâtre, du point de vue de la création autant que de l'industrie





# Programmes et politiques de **GENRE**

Analyse sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs de la danse, le livre et la littérature, la musique et le théâtre, du point de vue de la création autant que de l'industrie

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA  
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2020

**Edition:** 1<sup>ere</sup>, juin 2020

© Administration publique de la Communauté autonome du Pays Basque espagnol  
Département de la Culture et de la Politique linguistique

**Internet:** [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus)

**Éditeur:**

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco  
1, rue Donostia-San Sebastián, 01010 Vitoria-Gasteiz (Espagne)

**Auteurs:**

Eneritz Artetxe Aranaz, Jemima Cano Martínez, Igor de Quadra Belausteguigotia,  
María Goiricelaya Burón, Tere Irastortza Garmendia, Amaia Ispizua Gisasola,  
Ainara Legardon Pérez, Ainhoa Novo Arbona, Kualitate Lantaldea

**Coordination:**

Kualitate Lantaldea, Direction de la Promotion de la Culture – Observatoire basque de la Culture

**Traduction:** Lete itzulpenak

**Conception et mise en page:** Mooneki

**ISBN:** 978-84-457-3545-9

Une notice bibliographique peut être consultée dans le catalogue du réseau *Bibliotekak*  
des bibliothèques du Gouvernement Basque: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

# ÍNDEX

## CHAPITRE 1

1.1. Présentation	6
1.2. Méthodologie de base développée	8
1.3. Cadre réglementaire et de référence dans le domaine culturel et de l'égalité entre les femmes et les hommes	10
1.4. Données quantitatives générales du domaine culturel: emploi, formation et usages	22

## CHAPITRE 2: RÉSUMÉS SUR LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES SECTEURS DU THÉÂTRE, LA DANSE, LE LIVRE ET LA LITTÉRATURE ET LA MUSIQUE, DU POINT DE VUE DE LA CRÉATION ET DE L'INDUSTRIE.

2.1. Situation des femmes et des hommes dans la création théâtrale en langue basque dans la CAE Diagnostic de la situation. Eneritz Artetxe Aranaz.	33
2.2. Situation des femmes et des hommes dans l'industrie du théâtre dans la CAE Diagnostic de la situation. María Goiricelaya Burón.	47
2.3. Situation des femmes et des hommes dans la création de la danse dans la CAE Diagnostic de la situation. Igor de Quadra Belausteguigotia.	61
2.4. Situation des femmes et des hommes dans l'industrie de la danse dans la CAE Diagnostic de la situation. Jemima Cano Martínez.	79
2.5. Situation des femmes et des hommes dans la création littéraire et les lettres en langue Basque Diagnostic de la situation. Tere Irastortza Garmendia.	91
2.6. Situation des femmes et des hommes dans l'industrie du livre dans la CAE Diagnostic de la situation. Ainhoa Novo Arbona.	101
2.7. Situation des femmes et des hommes dans la création musicale dans la CAE Diagnostic de la situation. Ainara LeGardon Pérez.	112
2.8. Situation des femmes et des hommes dans l'industrie de la musique dans la CAE Diagnostic de la situation. Amaia Ispizua Gisasola.	127

## CHAPITRE 3: RÉSUMÉ DES PROPOSITIONS AVANCÉES PAR CATÉGORIES ET PAR SECTEURS (POINT DE VUE DE LA CRÉATION ET DE L'INDUSTRIE.



# PRÉSENTATION GÉNÉRALE

## 1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le document présenté ci-après a pour objectif de montrer un aperçu général et résumé sur les contenus développés dans le projet «Programmes et politiques de genre», dans le cadre de Kultura Auzolanean, planification en matière de culture encouragée par le Ministère de la Culture et de la Politique Linguistique du Gouvernement Basque.

Le premier objectif général du projet «Programmes et politiques de genre» est de proposer une analyse éclairée sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs de la danse, le livre et la littérature, la musique et le théâtre, du point de vue de la création autant que de l'industrie. Pour ce qui concerne le deuxième objectif général, il convient de préciser que ces analyses seront à leur tour utilisées comme une base de soutien au Ministère de la Culture et de la Politique Linguistique du Gouvernement Basque pour la conception et la mise en marche, par la suite, de programmes et d'actions visant à intervenir dans la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'améliorer dans les domaines où des brèches de genre ou des situations d'inégalité ont été identifiées.

Huit professionnels des secteurs ci-dessus sont intervenus dans la réalisation de ces analyses, afin d'apporter aux études un œil réaliste et expert dans chacune des réalités analysées. Ils ont développé l'analyse et la réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans chacun des secteurs de référence.

Comme nous l'expliquerons plus précisément dans le chapitre des bases méthodologiques, les exercices d'analyse ont été réalisés à partir de la lecture de données quantitatives et qualitatives, et à partir de l'analyse de la situation du point de vue du genre. Cette analyse a fourni à chacune des femmes auteurs des études la rédaction d'un article d'opinion et un ensemble de propositions possibles pour intervenir dans chacun des secteurs.

L'approche développée a permis d'identifier les inégalités les plus subtiles ou les plus difficiles à détecter que l'on peut trouver dans le domaine de la culture, tout en favorisant le débat et la réflexion dans ce même secteur.

En plus des résumés des contenus des études par secteurs, rédigés en respectant autant que possible la rédaction originale de leur auteur, trois chapitres de soutien ont été ajoutés.

Le premier est axé sur la description et l'analyse du cadre règlementaire et de référence dans le domaine de la culture et de l'inégalité entre les femmes et les hommes, tandis que le deuxième présente comme un aperçu général, sans entrer dans les données sectorielles plus spécifiques, une vision globale sur différentes données quantitatives relatives à l'emploi, la formation et les usages ou pratiques culturelles. Finalement, le troisième présente sous format récapitulatif un tableau qui reprend l'ensemble des propositions avancées, regroupées en catégories et pour chacun des secteurs (du point de vue de la création et de l'industrie).



**MÉTHODOLOGIE**



## 1.2 MÉTHODOLOGIE

Tel qu'indiqué dans la présentation générale, les exercices d'analyse ont été réalisés par huit professionnels des secteurs du théâtre, la danse, le livre et la littérature et la musique, du point de vue de la création et de l'industrie, afin d'apporter une vision globale à chaque secteur.

Dans ce contexte, la liberté académique a été une des règles à respecter dans chaque analyse, en partant du principe que le fait de compter avec des professionnels de chacun des secteurs a permis de réaliser une analyse experte, proche et réaliste. Par conséquent, il a également semblé nécessaire de disposer de directives méthodologiques de base pour orienter l'approche et le déroulement de chaque étude.

Dans ce sens, les orientations se sont centrées autour des aspects suivants:

- Développer une section de base contenant les données quantitatives qui permette de mettre en contexte chacun des secteurs. Ainsi, les auteurs ont réalisé des analyses de sources secondaires ou construit des données sur différents espaces de chaque secteur: éducation formelle; emploi; pratiques et usages culturels; subventions publiques; circuits, programmes et festivals, etc.
- Développer une section d'analyse qualitative à partir d'un rapprochement par des entretiens en profondeur à des professionnels et/ou référents de chacun des secteurs. Les scénarios et les contenus à développer ont été définis par chaque auteur, en comptant dans tous les cas avec un minimum de contenus sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs. En outre, c'est chaque chercheur qui a réalisé le travail d'évaluation du nombre d'entretiens à réaliser pour le suivi des objectifs de l'étude. Ainsi, le nombre de personnes interviewées est différent selon les besoins et les possibilités des chercheurs.
- Analyse des données quantitatives et qualitatives pour la rédaction d'une analyse et/ou d'un article d'opinion qui apportera les clés et les éléments significatifs concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque secteur.
- Présentation des propositions et des actions possibles pour l'intervention dans chaque secteur, en fonction du besoin de réponse sur les éléments qui ont été identifiés dans chaque secteur comme étant générateurs d'inégalité, etc.

Il convient également de préciser que le regard de départ est un autre des points importants dont il faut tenir compte dans la recherche. Dans ce contexte, l'objectif général étant de dépeindre la réalité des femmes et des hommes dans le domaine de la culture, la dimension de genre a été le principal outil d'analyse. Cet outil a permis d'identifier, de remettre en cause et d'évaluer la discrimination et l'inégalité existante également dans le domaine de la culture, ce qui à son tour a servi à simplifier la réalisation de propositions d'amélioration qui rendent possible la conception d'actions précises pour ajuster les inégalités rencontrées.



**CADRE RÉGLEMENTAIRE  
ET DE RÉFÉRENCE DANS  
LE DOMAINE CULTUREL  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE  
LES FEMMES ET LES  
HOMMES**

## 1.3 CADRE RÉGLEMENTAIRE ET DE RÉFÉRENCE DANS LE DOMAINE CULTUREL ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### I. INTRODUCTION

Ce chapitre a pour objectif de présenter un aperçu général sur les cadres réglementaires et de référence dans les domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la culture. Il présente les principales références réglementaires qui existent afférant à ces deux domaines, tout en tentant d'approfondir dans la description des références au domaine culturel dans les réglementations de référence sur l'égalité et inversement, dans la description des références à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les réglementations de référence du domaine culturel.

Il offre ainsi une vision générale qui permet de déterminer les cadres réglementaires de référence et, en outre, de constater dans quelle mesure ils envisagent des éléments de rencontre ou, à défaut, à quels moments il est fait appel ou référence à des questions des «autres» domaines dans les réglementations. Le point de départ est le fait qu'à ce jour, et en termes généraux, on ne peut affirmer que toutes les réglementations et les éléments législatifs sont définis et développés sous une approche de genre, alors que le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, et toute sorte de discrimination fondée sur le sexe, sont traités dans des réglementations et des textes juridiques divers.

Finalement, nous précisons que nous présentons un aperçu qui englobe des références internationales, nationales et des communautés autonomes

### II. CADRE RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

#### 2.1. Cadre international en matière d'égalité

**La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**<sup>1</sup>, en tant que déclaration adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies par sa Résolution 217 A (III), le 10 décembre 1948 **établit dans son article 1**: «*tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits*» **et dans son article 2**, elle prévoit que les droits et les libertés seront applicables sans distinction de «*race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation*». Cette reconnaissance implicite de la Déclaration Universelle devient explicite concernant les femmes dans de nombreux textes et traités internationaux.

**La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**<sup>2</sup> (CEDAW), adoptée et ouverte à la signature et ratification, ou adhésion, par l'Assemblée Générale de l'ONU dans sa résolution 34/180, du 18 décembre 1979, indique dans son **article 1<sup>er</sup>**: «*la "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine*».

1 [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

2 <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Par ailleurs, l'**Agenda 2030 pour le développement durable des Nations Unies**<sup>3</sup>, adopté le 25 septembre 2015, est un plan d'action qui constitue un grand pas en avant dans la dimension de genre, puisqu'il indique comme objectif spécifique «*Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles*». De plus, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont reconnus comme des éléments fondamentaux pour la poursuite des autres objectifs et buts proposés concernant les personnes, la planète, la prospérité et la paix universelle.

## 2.2. Cadre européen en matière d'égalité

En Europe, depuis l'entrée en vigueur du **Traité d'Amsterdam**<sup>4</sup>, le 1er mai 1999, l'égalité des femmes et des hommes est formellement consacrée comme un principe fondamental de l'Union Européenne.

En premier lieu, il convient de faire référence à la **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023**<sup>5</sup> du Conseil de l'Europe, publiée dans la conférence internationale «*Égalité entre les femmes et les hommes: ouvrons la voie*», qui s'est tenue à Copenhague les 3 et 4 mai 2018. Cette stratégie établit 6 domaines prioritaires, en maintenant les cinq objectifs stratégiques de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017 et en ajoutant une nouvelle priorité thématique:

- Prévenir et combattre les stéréotypes de genre et le sexisme.
- Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.
- Garantir aux femmes l'égalité d'accès à la justice.
- Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique.
- Protéger les droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile.
- Intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et mesures.

Par ailleurs, l'**Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019**<sup>6</sup>, publié en 2016 par la Commission Européenne, cherche à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et est axé sur cinq domaines thématiques:

- 1 Accroître la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes.
- 2 Réduire l'écart de salaire, de pension et de revenu entre les hommes et les femmes et lutter ainsi contre la pauvreté des femmes.
- 3 Promouvoir la participation plus équilibrée des femmes et des hommes au processus décisionnel.
- 4 Lutter contre la violence fondée sur le sexe et protéger et aider les victimes.
- 5 Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes dans le monde.

## 2.3. Cadre national en matière d'égalité

Au niveau national, la **Constitution Espagnole**, ratifiée le 6 décembre 1978 et en vigueur depuis le 29 du même mois et année, établit, dans son **article 14**: «*Les espagnols sont égaux devant la loi et ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination pour des raisons de naissance, de race, de sexe, de religion, d'opinion ou pour n'importe quelle autre condition ou circonstance personnelle ou sociale*».

La Loi **Organique 3/2007, du 22 mars 2007, pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes**, en vigueur depuis le 24 mars 2007, «*a pour objet de rendre effectif le droit à l'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes, notamment en abolissant la discrimination à l'égard de la femme, quelle que soit sa circonstance ou sa condition, dans tous les domaines de la vie...*». Par ailleurs, l'**article 26** fait une référence explicite à l'égalité dans le domaine de la création et de la production artistique, en appelant instamment les autorités publiques et les différents organismes à veiller à rendre effectif le principe de l'égalité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes.

3 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

4 [https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Tratados\(0340-0396\).pdf](https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Tratados(0340-0396).pdf)

5 <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

6 <http://www.educacionyfp.gob.es/ministerio-mecd/dms/mecd/ministerio-mecd/organizacion/espacio-de-igualdad/ststegic-engagement-for-gender-equality.pdf>

#### 2.4. Cadre des communautés autonomes en matière d'égalité

Le Statut d'Autonomie du Pays Basque, Loi Organique 3/1979, du 18 décembre 1979, sur le Statut d'Autonomie pour le Pays Basque, proclame le droit à l'égalité et à la non-discrimination pour des raisons de sexe dans son **article 9.1**. À travers la création de **l'Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundea** (*Institut Basque de la Femme*), l'abolition de tout type de discrimination à l'égard des femmes est déclarée prioritaire, mettant à disposition différents outils pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et pour éliminer la violence faite aux femmes.

Avec l'approbation de la **Loi 4/2005, du 18 février 2005, pour l'Égalité entre del Femmes et les Hommes**, la stratégie *mainstreaming* devient une question de premier plan, puisqu'elle implique l'intégration du principe d'égalité, sous une approche globale, dans toutes les politiques, les programmes et les actions qui seront développés par les institutions et les administrations publiques.

Ainsi, la politique culturelle et les actions culturelles devront être conçues en intégrant la dimension de sexe. Comme indiqué dans son **article 25**, «*les administrations publiques basques doivent adopter les mesures nécessaires pour éviter toute discrimination pour des raisons de sexe et promouvoir un accès et une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les activités culturelles qui seront développées dans le cadre de la Communauté Autonome d'Euskadi*». Par ailleurs, la Loi prévoit des mesures relatives aux domaines culturel et sportif en établissant le caractère obligatoire pour ce qui concerne la participation et l'accès équilibrés des hommes et des femmes dans toutes les activités culturelles réalisées dans la CAE. En outre, elles ne pourront pas percevoir d'aides publiques ni participer dans aucune activité culturelle, festive, artistique (...) qui soit discriminatoire pour des raisons de sexe.

Les **Plans d'Égalité approuvés par Emakunde Institut Basque de la Femme** tous les quatre ans sont un autre des outils qui rendent possible le progrès dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les Plans d'Égalité constituent une feuille de route de l'activité des pouvoirs publics basques en matière d'égalité. Le VIIe Plan précise les principaux objectifs généraux d'intervention que le Gouvernement Basque et ses ministères, les Députations Forales et les Mairies doivent poursuivre de manière conjointe et coordonnée à travers leurs propres plans d'action en faveur de l'égalité exigés par la Loi.

Ainsi, les principaux axes de travail sont les suivants:

- **Bonne gouvernance:** Sur le plan interne. Au sein des institutions.
- **Axe I:** Autonomisation des femmes.
- **Axe II:** Transformer les économies et l'organisation sociale afin de garantir les droits.
- **Axe III:** Des vies sans violence à l'égard des femmes. Sensibilisation, Prévention, Détection, Prise en Charge, Récupération et Coordination Interdisciplinaire.

Les quatre axes qui forment le plan incluent des actions qui intéressent le domaine de la culture, même si cela n'est pas précisé directement. D'autres fois, en revanche, elles y font référence de manière spécifique.

- **Bonne gouvernance:** Augmenter le pourcentage de jurys ou d'organes apparentés avec une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

#### Indicateurs:

Pourcentage de jurys de prix et de tribunaux pour l'acquisition de fonds culturels et/ou artistiques incluant une clause en faveur de la présence équilibrée des femmes et des hommes.

Pourcentage de jurys de prix et de tribunaux pour l'acquisition de fonds culturels et/ou artistiques qui disposent d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leur composition.

#### Axe 1.- Autonomisation des femmes:

Réduire les écarts de sexe dans la participation des femmes et des hommes aux ressources d'apprentissage, de loisirs, dans l'art, la culture et les festivités.

#### Indicateurs

Évolution des femmes et des hommes qui exposent, interviennent dans des programmes (commissaires femmes et hommes et autres profils experts), donnent des conférences et des séminaires, possèdent des collections d'ouvrages et dont les œuvres sont achetées par les Musées et les Centres d'Art et/ou Culturels de la CAPB.

### III. CADRE RÉGLEMENTAIRE DANS LE DOMAINE CULTUREL

#### 3.1. Cadre international dans le domaine culturel

L'approche de base de cette section est tout d'abord axée sur une démarche basée sur les droits culturels, en tant que droits de l'homme, tel que le prévoit la **Déclaration de Fribourg sur les droits culturels, du 7 mai 2007**<sup>7</sup>, qui bien qu'elle ne soit pas une référence réglementaire objective, pose et développe un cadre conceptuel de base sur la définition des droits culturels, ainsi que sur le cadre des réglementations et des références qui reconnaissent déjà ces droits culturels au niveau international.

Outre cette approche, des références réglementaires sont également mentionnées et décrites. Ce sont celles qui, d'un point de vue plus opérationnel, règlementent les différents aspects soit dans différents segments ou stades de la chaîne de valeur de la culture, soit dans différents secteurs de cette dernière.

D'un point de vue général, les droits que la Déclaration de Fribourg sur les droits culturels vise à reconnaître en tant que tels sont les suivants:

- **Identité et patrimoine culturels** (en tant que droit de toute personne, aussi bien seule qu'en commun). Le droit de choisir et de voir respecter son identité culturelle, de connaître et de voir respecter sa propre culture. Ainsi que le droit d'accéder aux patrimoines culturels qui constituent des expressions des différentes cultures.
- **Communautés culturelles**, comme la liberté de choisir de se référer ou non à une ou plusieurs communautés, et de modifier ce choix. Ainsi que l'impossibilité de se voir imposer la mention d'une référence ou d'être assimilé à une communauté culturelle contre son gré.
- **Accès et participation à la vie culturelle**, en tant que droit individuel et/ou en commun, d'accéder et de participer librement à la vie culturelle à travers les activités de son choix (il implique la liberté de s'exprimer, d'exercer, de développer et de partager les connaissances, ainsi que la protection des intérêts moraux et matériels liés aux œuvres qui sont le fruit de son activité culturelle).

- **Éducation et formation**, dans le cadre général du droit à l'éducation, qui contribue au libre et plein développement de son identité culturelle.
- **Information et communication**, dans le cadre général du droit à la liberté d'expression, y compris artistique, des libertés d'opinion et d'information, et du respect de la diversité culturelle, toute personne, seule ou en commun, a droit à une information libre et pluraliste qui contribue au plein développement de son identité culturelle (...).
- **Coopération culturelle**, qui établit que toute personne, seule ou en commun, a droit de participer selon des procédures démocratiques: au développement culturel des communautés dont elle est membre; à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des décisions qui la concernent et qui ont un impact sur l'exercice de ses droits culturels; et au développement de la coopération culturelle à ses différents niveaux.

Les références réglementaires à caractère international auxquelles la Déclaration de Fribourg fait référence sont décrites ci-dessous:

En premier lieu, il convient de souligner la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**, qui établit dans son **article 27**<sup>8</sup>, que «1. Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent et 2. Chacun a droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur».

De son côté, le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**<sup>9</sup>, adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa Résolution 2200A (XXI), du 16 décembre 1966 –et entré en vigueur le 3 janvier 1976–, comprend une première référence à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son **article 3**: «Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte».

7 [https://culturalrights.net/descargas/drets\\_culturals239.pdf](https://culturalrights.net/descargas/drets_culturals239.pdf)

8 [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

9 <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

C'est l'**article 15, alinéa 1** qui est axé sur le domaine culturel et qui établit que les États signataires du Pacte «reconnaissent à chacun le droit a) de participer à la vie culturelle, (...) c) de bénéficier de la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur». De même, l'alinéa 2 **du même article** indique que «les mesures que les États parties au présent Pacte prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre celles qui sont nécessaires pour assurer le maintien, le développement et la diffusion de la science et de la culture». L'**alinéa 3** déclare que «les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté indispensable à la recherche scientifique et aux activités créatrices». Finalement, l'**alinéa 4** indique qu'ils «reconnaissent les bienfaits qui doivent résulter de l'encouragement et du développement de la coopération et des contacts internationaux dans le domaine de la science et de la culture».

Par ailleurs, la **Déclaration Universelle de l'UNESCO sur la Diversité Culturelle, adoptée à l'unanimité par la Conférence Générale de l'UNESCO le 2 novembre 2001**<sup>10</sup>, réaffirme que «la culture doit être considérée comme l'ensemble des traits distinctifs spirituels et matériels, intellectuels et affectifs qui caractérisent une société ou un groupe social et qu'elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les façons de vivre ensemble, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances». Le texte situe la culture au cœur des débats culturels sur l'identité, la cohésion sociale et le développement d'une économie fondée sur le savoir.

Cette déclaration organise ses articles autour de quatre blocs, qui sont: *Identité, diversité et pluralisme; diversité culturelle et droits de l'homme; diversité culturelle et créativité et diversité culturelle et solidarité internationale.*

Enfin, il convient de signaler que l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO) approuve la **Convention sur la protection et la promotion**

**de la diversité des expressions culturelles**<sup>11</sup> par laquelle elle prétend protéger et promouvoir la diversité et les différentes expressions culturelles et veiller à une coexistence culturelle qui stimule l'interaction entre les cultures.

En 2015, l'Organisation des Nations Unies (ONU) approuvait le *Programme de développement durable à l'horizon 2030*<sup>12</sup> qui encourage l'engagement de la communauté internationale pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'autonomisation des femmes à travers son cinquième objectif<sup>13</sup>, se basant sur l'idée que «l'égalité entre les genres n'est pas seulement un droit fondamental, mais la base nécessaire pour créer un monde pacifique, prospère et durable». Des représentants des industries culturelles espagnoles ont récemment manifesté leur soutien à ce programme de l'ONU et signé une Déclaration intitulée «L'Engagement de la Culture avec l'Agenda 2030»<sup>14</sup>.

Enfin, et au moment du 70<sup>ème</sup> anniversaire de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme<sup>15</sup>, l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO) a publié, en 2018, le Rapport «Re I Penser les politiques culturelles - La créativité au cœur du développement»<sup>16</sup>. Dans ce texte de référence, l'accent est mis sur le besoin de mettre un terme aux «multiples facettes des disparités entre les hommes et les femmes qui persistent dans presque tous les domaines culturels et dans la plupart des régions du monde». On y affirme que «non seulement les femmes sont fortement sous-représentées dans le milieu professionnel, en particulier dans les principales fonctions créatives et aux postes décisionnels, mais elles ont plus difficilement accès aux ressources et sont généralement payées beaucoup moins que les hommes. Ces disparités ne sont pas largement reconnues, pourtant elles doivent être corrigées si nous voulons parvenir à une véritable diversité des expressions culturelles».

Étant donné le contexte, nous pouvons affirmer que le cadre

10 UNESCO Déclaration Universelle de la Diversité Culturelle [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=13179&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

11 <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/convention-text/>

12 <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=834>

13 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

14 <http://www.institutoautor.org/es-ES/SitePages/EstaPasandoDetalleActualidad.aspx?i=2308&s=1>

15 Sur notre territoire, l'UNESCO Etxea lança en 2018 le projet #Fem\_RIGHTS, dans le cadre de la commémoration du 70ème anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et «afin de créer un cadre de réflexion critique autour de la situation des droits de l'homme dans le monde, tout particulièrement les droits violés des femmes, en utilisant le pouvoir communicatif des différents expressions artistiques, et en impliquant les citoyens de Vitoria-Gasteiz».

16 <https://es.unesco.org/creativity/global-report-2018>

international le plus général autour de la culture est défini sur la base d'une série de déclarations d'intention de différentes institutions qui conçoivent la culture comme un des éléments substantiels qui produisent la société, en revendiquant différents droits dans ce domaine.

Par ailleurs, et tel que nous l'aborderons plus tard, les références à caractère plus réglementaire, aussi bien à échelle européenne et nationale que dans un cadre plus proche, sont axées sur la réglementation spécifique de différents domaines et éléments qui font partie des systèmes culturels ou, plus précisément, des systèmes associés à la production culturelle.

### 3.2. Cadre européen dans le domaine culturel

Dans le cadre de l'Union Européenne, il est établi que chaque État membre de l'UE est responsable de sa propre politique culturelle, la Commission Européenne devant contribuer à faire face aux défis communs, définis dans la Méthode ouverte de coordination, le moyen utilisé par les États membres de l'UE pour coopérer dans le domaine de la culture au niveau européen. Dans ce sens, nous décrivons ci-dessous, et en premier lieu, le cadre de référence non-réglementaire relatif à ces défis communs.

L'Agenda européen pour la culture de 2007 (Résolution du Conseil du 16 novembre 2007 relative à un Agenda européen de la culture)<sup>17</sup>, la **Commission Européenne adopte un nouvel Agenda (communication<sup>18</sup>) en mai 2018**, afin de prendre en compte l'évolution du secteur culturel. Ce nouvel agenda est centré sur la contribution positive de la culture dans la société, l'économie et les relations internationales, et établit les méthodes de travail améliorées avec les États membres, la société civile et les partenaires internationaux. Ce Nouvel agenda européen de la culture détermine le cadre de travail de la prochaine phase de coopération au niveau de l'Union Européenne en 2019. Dans ce contexte, les États membres définissent les principaux thèmes et méthodes de travail pour la collaboration dans la culture à travers les Plans de travail en matière de Culture approuvés par le Conseil des Ministres.

**Le Programme de travail 2019-2022 en faveur de la Culture<sup>19</sup>**, fixe cinq priorités pour la coopération européenne en matière de politique culturelle:

- La durabilité dans le domaine du patrimoine culturel
- La cohésion et le bien-être
- Un écosystème soutenant les artistes, les professionnels de la culture et de la création et les contenus européens
- **L'égalité des sexes**
- Les relations culturelles internationales

Concernant la priorité de «l'égalité des sexes», il indique que *«l'égalité des sexes est un pilier de la diversité culturelle. La culture a un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les stéréotypes et dans la promotion des évolutions sociétales. Pourtant, des écarts intersectionnels entre les hommes et les femmes persistent dans presque tous les secteurs de la culture et de la création. Les femmes artistes et professionnelles de la culture ont un accès moindre aux ressources de création et de production, sont généralement nettement moins bien payées que les hommes et sont sous-représentées aux postes de direction et aux autres postes de décision ainsi que sur le marché de l'art. Il convient de reconnaître ces disparités et de les combattre par des politiques et des mesures spécifiques. Pour faire œuvre de sensibilisation aux niveaux politique et administratif et dans les différents secteurs, il faut des données complètes et un échange de bonnes pratiques»*.

Par ailleurs, la Commission Européenne (information extraite de sa propre page web<sup>20</sup>), a développé ou encouragé le développement de changements dans la réglementation existante. Concrètement, elle mentionne les changements suivants:

- **Directive 2012/28/UE du 25 octobre 2012 sur certaines utilisations autorisées des œuvres orphelines<sup>21</sup>**.

<sup>17</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007G1129\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007G1129(01)&from=EN)

<sup>18</sup> [https://ec.europa.eu/culture/sites/culture/files/commission\\_communication\\_-\\_a\\_new\\_european\\_agenda\\_for\\_culture\\_2018.pdf](https://ec.europa.eu/culture/sites/culture/files/commission_communication_-_a_new_european_agenda_for_culture_2018.pdf)

<sup>19</sup> <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13948-2018-INIT/es/pdf>

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries/regulatory-reform\\_es](https://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries/regulatory-reform_es)

<sup>21</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0028&from=ES>



- **Directive** 2014/26/UE du 26 février 2014, **concernant la gestion collective du droit d'auteur et des droits voisins et l'octroi de licences multiterritoriales de droits sur des œuvres musicales en vue de leur utilisation en ligne** dans le marché intérieur<sup>22</sup>.
- **Proposition de directive**<sup>23</sup> **modifiant la Directive** 2006/116/CE du Parlement européen et du Conseil, **relative à la durée de protection du droit d'auteur et de certains droits voisins**<sup>24</sup>.
- **Règlement** (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 **déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur** en application des articles 107 et 108 du traité<sup>25</sup>.
- **Directive** (UE) 2019/790 du Parlement européen et du Conseil, du 17 avril 2019, **sur le droit d'auteur et les droits voisins dans le marché unique numérique et modifiant les Directives** 96/9/CE et 2001/29/CE<sup>26</sup>.
- **Traité de Marrakech visant à faciliter l'accès des aveugles, des déficients visuels et des personnes ayant d'autres difficultés de lecture des textes imprimés aux œuvres publiées**, adopté le 27 juin 2013 à Marrakech<sup>27</sup>. Il fait partie des traités internationaux sur le droit d'auteur administrés par l'OMPI (Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle). Il n'est pas strictement du domaine européen ni de l'Union Européenne.
- **Traité de Beijing sur les interprétations et exécutions audiovisuelles**, adopté le 24 juin 2012<sup>28</sup>. Il fait partie des traités internationaux sur le droit d'auteur administrés par l'OMPI. Il n'est pas strictement du domaine européen ni de l'Union Européenne.

**D'une manière générale, il convient de préciser que ces directives et règlements n'ont pas intégré l'idée du genre dans leur approche ou leur développement, de la non-consideration des situations d'inégalité qui peuvent exister entre les femmes et les hommes dans l'accès, l'exercice ou le traitement dans les domaines et sujets réglementés.**

La seule référence se trouve dans le **Règlement** (UE) N° 651/2014 qui, dans ses considérations initiales, fait référence à *certaines catégories de travailleurs défavorisés et de travailleurs handicapés qui continuent d'éprouver des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail et à y rester, et qui envisage le besoin, pour ce motif, que les pouvoirs publics soient autorisés à prendre des mesures pour inciter les entreprises à augmenter le niveau d'emploi de ces catégories de travailleurs, en particulier des jeunes*.

Ainsi, dans son **article 2, Définitions**, il établit qu'aux fins du Règlement, on entend par «*travailleur défavorisé, toute personne qui travaille dans un secteur ou dans une profession dans un État membre où le déséquilibre des sexes est supérieur d'au moins 25 % au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques dudit État membre, et qui fait partie du sexe sous-représenté*».

### 3.3. Cadre national dans le domaine culturel

Au niveau national, la réalité est similaire, la législation existante référence des domaines ou des secteurs spécifiques qui font partie du spectre culturel, mais elle est dépourvue de références globales qui définissent le domaine culturel dans son contexte plus large. Cela étant, nous pouvons souligner le cadre législatif ci-dessous :

**La Loi sur la Propriété Intellectuelle**, approuvée par le Décret Royal Législatif 1/1996, du 12 avril 1996, et par le Décret Royal 281/2003, du 7 mars 2003, approuvant le Règlement du Registre Général de la Propriété Intellectuelle. À travers la Loi sur la Propriété Intellectuelle, la personne créatrice d'une œuvre littéraire, artistique ou scientifique est protégée en accordant au droit d'auteur la pleine disposition et le droit exclusif d'exploitation de l'œuvre.

Bien que la Loi ne mentionne pas de manière spécifique la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, elle fait référence à l'égalité des personnes dans leur ensemble pour l'accès à la culture.

22 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0026&from=ES>

23 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0464&from=ES>

24 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0116&from=ES>

25 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=ES>

26 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-80826>

27 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:22018A0221\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:22018A0221(01)&from=ES)

28 [https://www.wipo.int/treaties/es/text.jsp?file\\_id=295837](https://www.wipo.int/treaties/es/text.jsp?file_id=295837)

Par ailleurs, la **Loi 23/2011, du 29 juillet 2011, sur le Dépôt Légal** «a pour objet de réglementer le dépôt légal, qui se présente comme l'institution juridique qui permet à l'Administration Générale de l'État et aux Communautés Autonomes de recueillir des exemplaires des publications en tous genres reproduites sur tous supports et destinées par tous moyens à leur distribution ou communication publique, qu'elle soit à titre gratuit ou onéreux, dans le but de respecter l'obligation de préserver le patrimoine bibliographique, sonore, visuel, audiovisuel et numérique des cultures d'Espagne à tout moment historique, et permet l'accès à celui-ci à des fins culturelles, de recherche ou d'information, et de réédition d'ouvrages, conformément aux dispositions de cette loi et de la législation sur la propriété intellectuelle».

La **Loi 16/1985, du 25 juin 1985, sur le Patrimoine Historique Espagnol** fait référence à des immeubles et des objets mobiliers d'intérêt artistique, historique, paléontologique, archéologique, ethnographique, scientifique ou technique. Le patrimoine documentaire et bibliographique, les gisements et les espaces archéologiques, les sites naturels, les jardins et les parcs qui ont une valeur artistique, historique ou anthropologique en font également partie.

Ni la Loi sur le Dépôt Légal ni la Loi sur le Patrimoine Historique Espagnol n'incluent des actions positives ou relatives à l'encouragement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles parlent de l'égalité dans l'accès en termes «neutres».

Parmi les lois de référence dans le domaine culturel, nous pouvons citer **la Loi 10/2007, du 22 juin 2007, relative au livre et aux bibliothèques**, dont l'objectif est de «définir le cadre juridique du livre, en vertu de son caractère de produit culturel, de sa création à sa commercialisation, sa diffusion et sa conservation en tant que partie du patrimoine bibliographique espagnol; des publications en série, de la promotion de la lecture, des bibliothèques et, notamment, de la coopération bibliothécaire».

Pour ce qui concerne l'inclusion de la dimension de genre, il est fait allusion à l'accès dans des conditions d'égalité au sens large «L'égalité pour que tous les usagers accèdent au matériel, aux installations et aux services de la bibliothèque, sans discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'idéologie, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, les ressources économiques ou toute autre circonstance personnelle ou sociale»; «Les bibliothèques, tout particulièrement les publiques, les scolaires et les universitaires, jouent un rôle irremplaçable dans le développement, le

maintien et l'amélioration des habitudes de lecture, dans la mesure où elles garantissent, dans des conditions d'égalité de chances, l'accès de tous les citoyens à la pensée et à la culture».

### Le Statut de l'Artiste et du Professionnel de la Culture

Le Rapport du Statut de l'Artiste, récemment approuvé par le Congrès des Députés pour l'élaboration du Statut de l'Artiste, reprend certaines des revendications historiques du secteur. Ainsi, tel qu'indiqué dans le rapport, les questions suivantes seront étudiées:

- 1 Ajuster la fiscalité à l'activité professionnelle intermittente et avec des revenus irréguliers propre au secteur.
- 2 Créer un régime spécifique de la Sécurité Sociale, aussi bien dans le Régime Général que dans celui des Indépendants. Ce régime devrait tenir compte des particularités spécifiques du travail intermittent, tant pour ce qui concerne la formule de cotisation que les couvertures aux effets de la maladie temporaire, la maladie permanente, la maternité ou la retraite, entre autres. De plus, les maladies et les lésions professionnelles de la pratique artistique et technique devraient être reconnues. Ainsi, le travailleur exercerait sa profession dans un cadre sécurisé dans lequel il serait protégé de tout incident qui pourrait survenir au cours de son travail.
- 3 Garantir le droit effectif des professionnel(le)s de la culture à une représentation syndicale et à une participation active et démocratique dans les négociations collectives du secteur. L'on tentera de promouvoir la création des conventions collectives correspondantes et les celles qui existent seront révisées, afin que l'activité culturelle soit correctement réglementé.
- 4 Garantir que les travailleurs de la culture exerçant une fonction qui implique un contrat de salarié soient enregistrés par la société-employeur dans l'espace spécifique, et en finir ainsi avec les embauches sous la figure du «faux indépendant» dans le milieu de l'activité culturelle.
- 5 Encourager les mesures contre les services d'orientation et d'éducation précaires dans nos espaces culturels.

- 6 Encourager la promotion de l'activité artistique à but non lucratif développée dans les secteurs indépendants afin que puissent être créées des coopératives de travail associé dont le fonctionnement interne soit adapté aux particularités de l'activité culturelle, tout en créant le lien entre le secteur et les pratiques propres à l'économie collaborative, sociale et solidaire.

Concernant l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le domaine culturel, le rapport du Statut précise, dans la section des conclusions et des recommandations, les considérations suivantes:

*«L'accent a été mis pour que les différentes personnes, activités et moments du processus culturel entrent dans le Statut (...) Elles n'ont pas les mêmes caractéristiques mais, toutes, ou la grande majorité, sont soumises aux mêmes situations socio-professionnelles, à l'intermittence dans les revenus et à l'inégalité entre les hommes et les femmes, entre autres. Sur ce point, la Sous-commission considère que toutes les recommandations doivent être appliquées, tout particulièrement pour ce qui concerne l'inégalité entre les hommes et les femmes qui touche le secteur de la culture».*

Un autre des aspects abordés dans cette même section concerne la lutte en faveur de l'égalité et les prestations pour congé maternité dans le secteur, notamment pour ce qui est de la protection professionnelle et de la Sécurité Sociale:

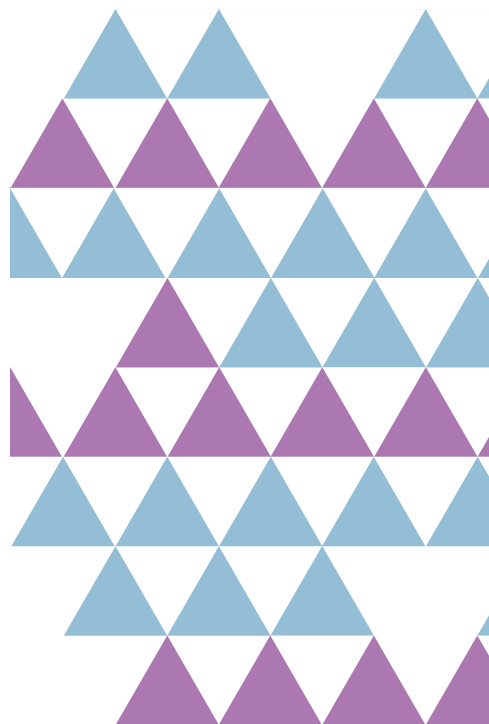
*«(...) des prestations comme celles du risque pendant la grossesse (pour lesquelles l'inscription est obligatoire pour attribuer la prestation, une circonstance qui peut présenter des difficultés en raison de l'intermittence dans la prestation de services), la maternité (étant donné qu'il est parfois compliqué de calculer, avant l'accouchement, si la régularisation annuelle permettra à l'intéressée d'être inscrite au moment de l'accouchement), ou concernant le caractère simultané de la perception de la pension de retraite et de la réalisations d'activités artistiques (souvent occasionnelles, mais qui ont une incidence importante sur la pension perçue, à travers sa suspension y compris dans des périodes qui ne correspondent pas à la prestation du service)».*

*«Du point de vue institutionnel, aux effets d'égaliser les droits individuels et collectifs, de garantir des opportunités, de protéger le travail culturel en tant que salarié et indépendant, et de générer des conditions matérielles de possibilité pour que les femmes et les hommes puissent exercer dans l'égalité des carrières professionnelles dans le domaine de la culture».*

### 3.4. Cadre des communautés autonomes dans le domaine culturel

Au niveau des communautés autonomes, il n'existe pas non plus de loi qui apporte un cadre général à l'ensemble des lois ou des politiques publiques culturelles, c'est pourquoi, tout comme au niveau national, les différentes lois, décrets, ordres, etc. font référence à des aspects précis du domaine de la culture.

La récente **Loi 6/2019, du 9 mai 2019, sur le Patrimoine Culturel Basque** a pour objectif d'établir un régime juridique du patrimoine culture basque de la Communauté Autonome du Pays Basque pour «... Garantir sa protection, sa conservation et sa mise en valeur, ainsi que rendre possible sa connaissance, sa recherche, sa diffusion et sa jouissance par toutes les personnes dans des conditions d'accès universel, sous réserve que les conditions le permettent, aussi bien à la génération actuelle qu'aux générations à venir».



Parmi les nouveautés incluses, outre la réglementation du patrimoine matériel, elle vise également certaines expressions culturelles qui n'avaient pas été prises en compte jusqu'à présent. C'est le cas des traditions orales, des rituels, des techniques artisanales, du bertsolarisme, de la musique, de la danse, de la gastronomie et du sport, en plus de *«l'ensemble des biens mobiliers et immobiliers qui constitue des témoignages significatifs de l'évolution des activités techniques, extractives, technologiques, de l'ingénierie, productives et de transformation en rapport avec l'industrie, ainsi que des manifestations liées à la culture industrielle»*.

*«Les biens immatériels qui composent le patrimoine culturel basque compteront au minimum avec les catégories suivantes, qui devront être considérées, dans tous les cas, comme perméables entre elles: Traditions et expressions orales de la culture, y compris la langue en tant que véhicule du patrimoine culturel immatériel, et la toponymie (Bertsolarisme, musique, danse, représentations traditionnelles et commémoratives, usages sociaux, gastronomie, sport, actes festifs, connaissances et usages en rapport avec la nature et l'univers, techniques artisanales et industrielles)»*

Pour ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'exposé des motifs présente une définition du patrimoine plus large où l'on reconnaît l'apport des femmes au patrimoine culturel.

*«Le patrimoine désigne l'ensemble de ressources, d'héritages et de savoir de groupes sociaux historiquement rendus invisibles, comme cela a été le cas des femmes. La loi reprend une approche qui intègre le concept de patrimoine qui permettra de reconstruire les sens et les significations de l'imaginaire féminin en tant que valeur culturelle et servant à faciliter l'action de politiques publiques qui rendent visibles et revalorisent en tant qu'éléments de différenciation l'héritage et l'apport des femmes»*.

Le **DÉCRET 232/2000, du 21 novembre 2000**, approuvant le Règlement sur les Services des Archives et les normes réglementaires du Patrimoine Documentaire du Pays Basque, par lequel la procédure pour la conservation et la diffusion du patrimoine culturel du Pays Basque inclus dans la Loi sur le Patrimoine Culturel est développée.

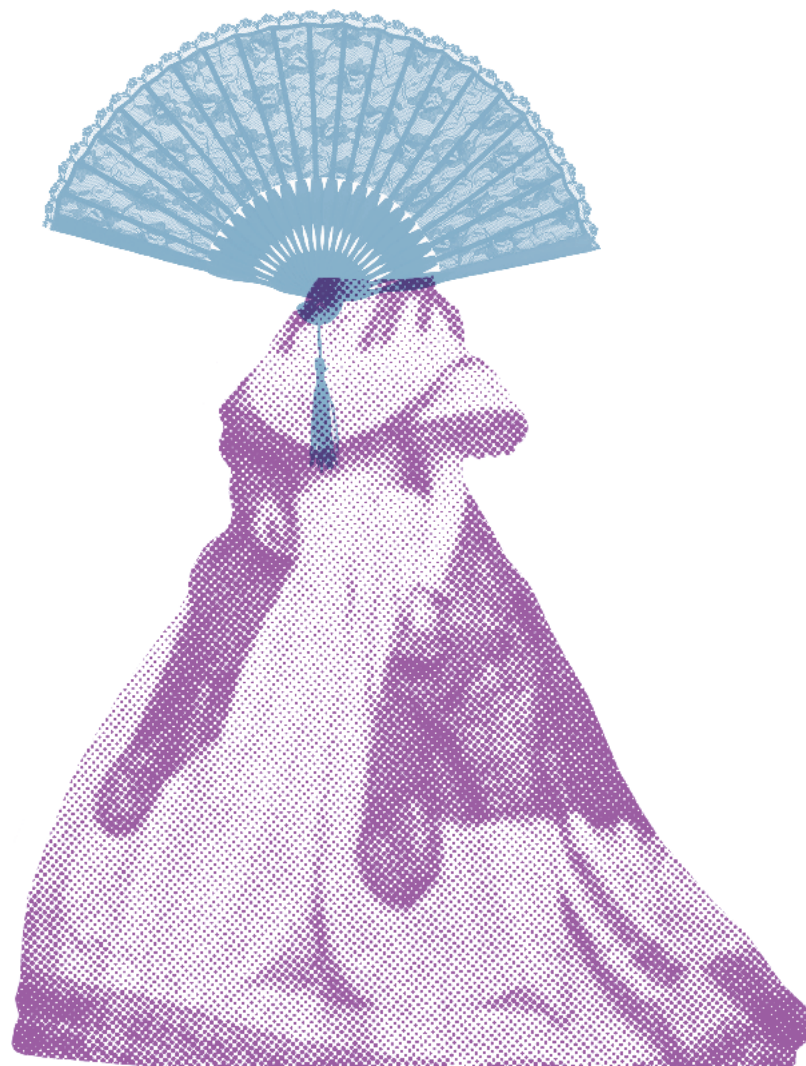
Le cadre législatif culturel du Pays Basque n'inclut pas non plus de mesures dont l'objectif express soit la suppression des inégalités entre les femmes et les hommes.

## IV. AUTRES PROGRÈS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE CULTUREL

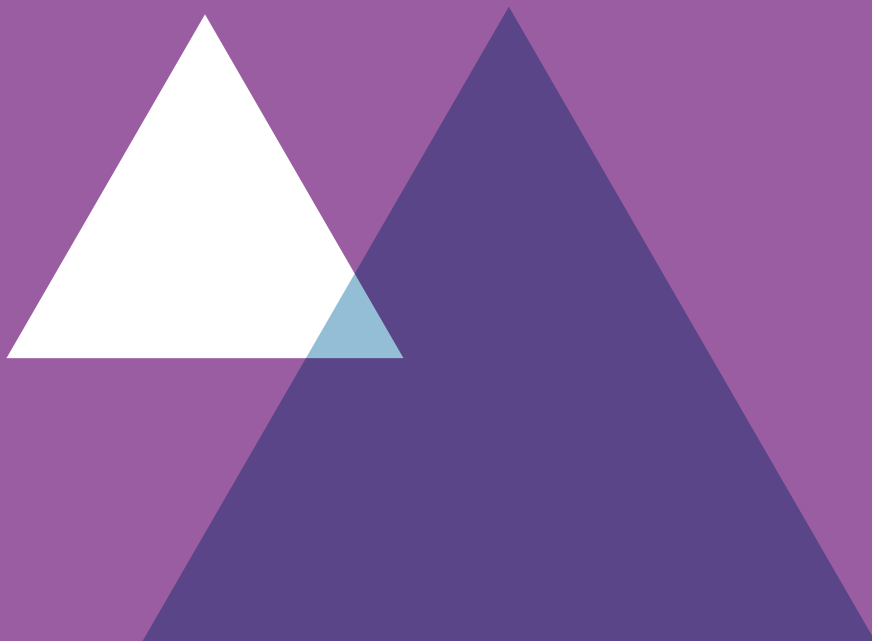
Bien qu'il reste beaucoup à parcourir dans le progrès de l'inclusion de la dimension de genre dans le cadre légal en général, et concrètement dans celui de la culture, des stratégies ont été créées qui se doivent d'être soulignées.

En 2014, l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) prend part à l'engagement de mettre en œuvre des politiques d'égalité. Ainsi, elle s'engage à intégrer la dimension de genre dans les politiques et les programmes de l'Organisation.

De plus, pour la première fois, en 2015, elle rend visible la situation des femmes dans le domaine de la culture à travers une table ronde dont le débat portait sur *«Les femmes et la propriété intellectuelle»*, qui laissât paraître des préoccupations comme *«...seulement 30,5% des demandes internationales de brevet déposées par l'intermédiaire de l'Organisation citent au moins une inventrice»*.



# **DONNÉES QUANTITATIVES GÉNÉRALES DU DOMAINE DE LA CULTURE**



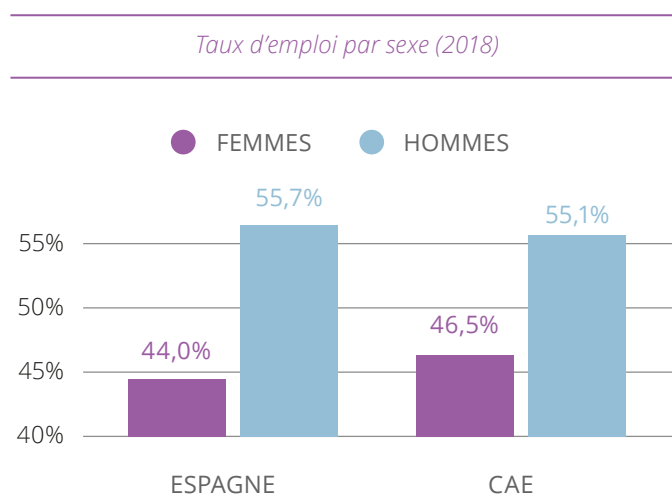
## 1.4 DONNÉES QUANTITATIVES GÉNÉRALES DU DOMAINE DE LA CULTURE

Ce chapitre a pour objectif de présenter un aperçu général sur la présence des femmes et des hommes dans le secteur de la culture sous la dimension de genre, sans approfondir dans les domaines qui le forment, ceux-ci faisant l'objet d'une étude plus spécifique dans les sections suivantes.

Cette brève analyse aura une influence sur les variables les plus pertinentes pour la création d'une image globale du contexte actuel, telles que l'emploi, la formation, les usages et les pratiques culturelles et l'agenda. Grâce à une analyse quantitative basée sur des données secondaires, nous tenterons de souligner les domaines dans lesquels des écarts significatifs dans la participation des femmes et des hommes ont été relevés, afin de rendre plus visibles les inégalités existantes et de faire ressortir les éléments sous-jacents à l'origine de ces déséquilibres, et ce dans le but de tenter de mettre en œuvre des actions qui neutraliseront ces mécanismes.

### Emploi

Le taux d'emploi est un indicateur de base lorsque l'on analyse la situation des femmes dans le marché du travail par rapport à celle des hommes. Il convient de procéder à une analyse quantitative axée sur les taux d'emploi, et qualitative orientée sur la description des conditions de ces postes de travail, en plus des domaines culturels dans lesquels la présence des hommes ou des femmes est plus importante.

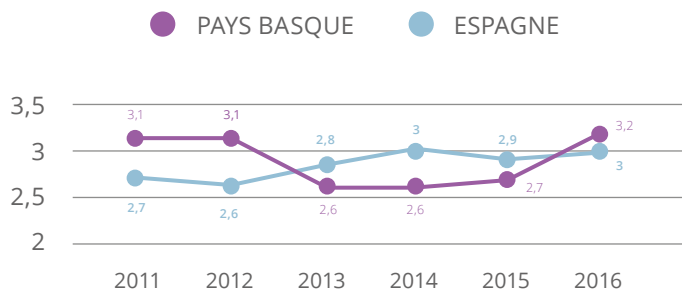


Source: Institut National espagnol de la Statistique

Le taux de la population active indique, au premier coup d'œil, un déséquilibre entre les hommes et les femmes qui s'avère en faveur des hommes, aussi bien au niveau national que de la CAE. Dans le premier cas, on observe un écart de 11,7 points entre les hommes et les femmes, tandis que dans la CAE, la différence est de 8,6%.

Le secteur de la culture en tant que tel n'est pas considéré comme une activité particulièrement importante au niveau économique, puisque l'emploi qu'il crée ne représente pas plus de 3,2% du total de la CAE (2016).

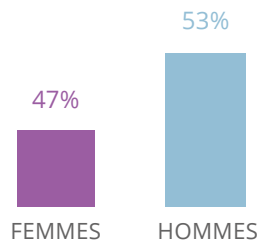
*Taux d'emploi culturel par rapport à l'emploi total au niveau national et de la CAE (2011-2016): (%)*



Source: Observatoire Basque de la Culture

La conjoncture de l'emploi culturel au niveau communautaire est très semblable à la nationale, avec un écart de 2 dixièmes seulement, et bien que l'évolution entre 2011 et 2016 ait été inégale, elle reste stable sur toute cette période (entre 2,6% et 3,2% dans les deux cas), avec une légère augmentation entre 2015 et 2016, de 0,5% au Pays Basque et de 0,1% au niveau national.

*Emploi culturel par sexe dans la CAE (2015):*



Source: Observatoire Basque de la Culture

L'analyse du taux d'emploi dans le secteur de la culture en tenant compte du paramètre du sexe montre un déséquilibre dans la présence des femmes et des hommes, les femmes étant sous-représentées.

*Moyenne annuelle nationale de l'emploi culturel par activité économique selon le sexe (2017):*

	FEMMES	HOMMES
Distribution en pourcentage	39,3%	60,7%
Activités des bibliothèques, archives, musées, autres institutions culturelles, édition de livres, de journaux et autres activités d'édition	55,7%	44,3%
Activités cinématographiques, de vidéo, radio et télévision	45,8%	54,2%
Activités de design, création, traduction, artistiques et spectacles	41,5%	48,5%
Arts graphiques, enregistrements, reproduction de support, édition musicale, fabrication de supports et d'appareils de son et image, instruments de musique	24,4%	75,6%
Autres activités économiques	35,8%	64,5%
Emploi culturel en pourcentage par rapport à l'emploi total.	45,5%	54,5%

Source: MCUD. Exploitation de l'Enquête de la Population Active dans le Domaine de la Culture



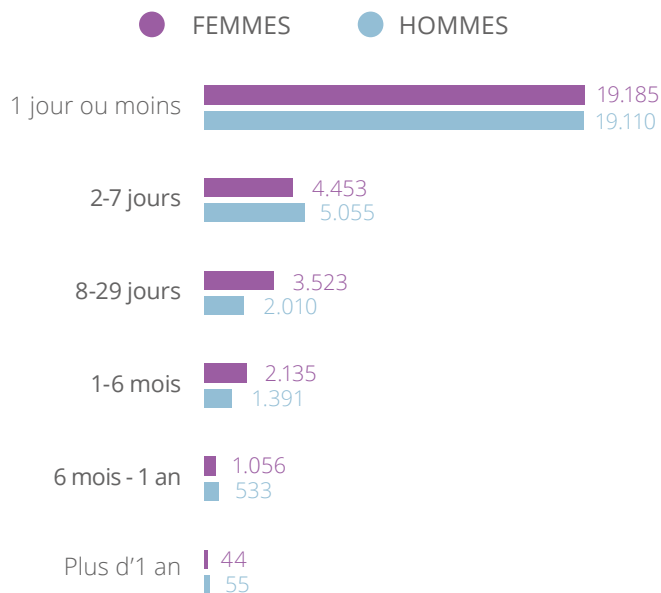
L'observation des taux d'emploi des activités économiques du secteur culturel met en évidence l'existence de déséquilibres entre les femmes et les hommes qui s'appuient sur l'inégalité existante entre les femmes et les hommes.

D'une manière générale, la distribution en pourcentage entre les hommes et les femmes dans le taux d'emploi des activités économiques culturelles est bien plus à l'avantage des hommes (+21,4%). L'activité économique qui présente les plus forts déséquilibres entre les hommes et les femmes fait référence aux Arts graphiques, enregistrements, reproduction de supports, etc. Dans ce cas, trois travailleurs sur quatre sont des hommes. Au contraire, dans les activités des bibliothèques, archives, musées, etc., les femmes sont davantage représentées, avec 11 points de plus que les hommes.

Aucun écart important n'est constaté dans la durée des contrats, même si l'on en déduit la même tendance où les femmes sont moins bien loties que les hommes.

Dans les CDD de moins de 6 mois, les femmes représentent 51,5% (29 296) et les hommes 48,5% (27 566). Nous pouvons noter une plus grande présence de femmes dans toutes les catégories de CDD, à l'exception des contrats pour une durée d'une semaine et de plus d'un an, la différence étant de 11% pour ces derniers. Alors que les catégories d'emplois à durée déterminée les plus courts sont occupés par davantage de femmes que d'hommes, ceux dont la durée est supérieure à un an, et par conséquent moins défavorables, sont principalement occupés par des hommes.

*Contrats à durée déterminée enregistrés pour les emplois dans le domaine de la culture, par durée du contrat et par sexe au Pays Basque (2017)*



Source: Observatoire Basque de la Culture



*Personnes de la CAE qui travaillent l'équivalent d'une journée à temps complet analysées  
par catégorie professionnelle et par type d'agent (2015)*

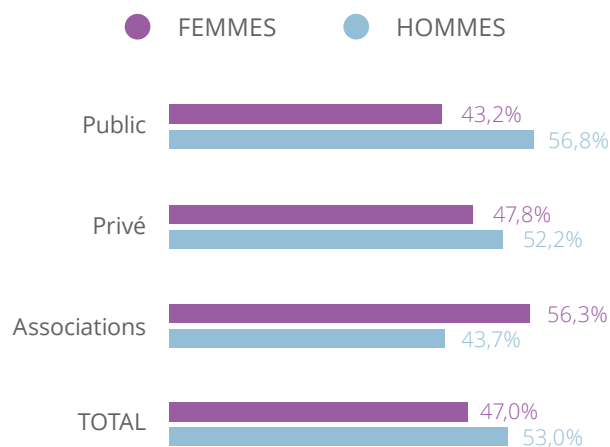
Secteur	Type d'agent	Personnel dirigeant	Personnel technique	Gestion/ Administration	Autres
Arts de la scène	Producteur	41,40%	46,60%	56,50%	46,80%
	Programmeur	33,40%	31,90%	74,30%	53,80%
Livre	Maison d'édition	29,90%	60,40%	59%	39,20%
	Librairie	60,60%	62,40%	83,70%	64,80%
Musique	Orchestre	0%	48,30%	66,70%	0%
	Programmeur public	42%	58,10%	56,70%	64,90%
	Programmeur privé	21,40%	38,60%	47%	50%
	Salle de concerts	44,40%	26,20%	50%	43,40%
	Fanfares de musique et txistularis	0%	26,90%	33,30%	0%
	Discographie	25%	40%	40%	0%
	Commerce du disque	9,30%	39,80%	81,80%	0%
Arts visuels	Exposant	85,50%	77,70%	95,60%	19,90%
	Galerie d'art	40,50%	50%	71,40%	57,10%
Audiovisuel	Producteur	23,10%	43,60%	70,30%	50,30%
<b>TOTAL</b>	-	<b>37,10%</b>	<b>43,80%</b>	<b>69,90%</b>	<b>50,30%</b>

Source: Observatoire Basque de la Culture

La fonction professionnelle des personnes travaillant dans le secteur de la culture est fonction du sexe, tel que nous pouvons le constater au travers des données. La présence des femmes est prédominante dans les postes de gestion et d'administration (69,9%), alors que les postes au profil technique (43,8%) et de direction (37,1%) sont principalement occupés par des hommes. La présence des femmes dans des postes de travail culturels est inversement proportionnelle à l'importance et à l'ampleur de la catégorie professionnelle.

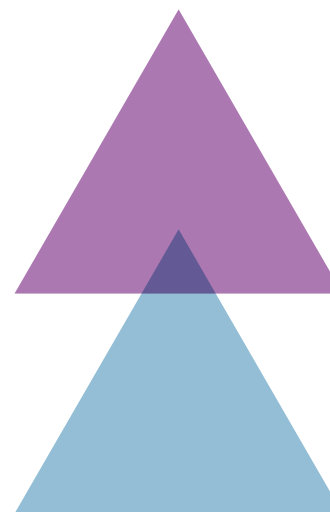
Les secteurs dans lesquels les femmes occupent des postes de direction sont ceux orientés vers les arts visuels et le livre, notamment dans les librairies, où elles représentent 60,6% des postes de direction. Il en est de même pour les exposants femmes dans les arts visuels, qui représentent 85,5%. Les secteurs dans lesquels les femmes sont moins représentées dans des postes de direction sont ceux de l'audiovisuel, la musique et les arts de la scène, ce dernier reflétant la différence la plus notable (+53,8%).

*Personnes de la CAE qui travaillent l'équivalent d'une journée à temps complet, analysées par sexe et par titularisation des agents (2015)*



Source: Observatoire Basque de la Culture

La présence des femmes dans le secteur de la culture est moindre, aussi bien dans le secteur public que privé, même si l'écart se creuse dans le secteur public (-13,5%). C'est dans les associations et les fondations qu'elles sont le plus représentées (+12,6%). Il convient de souligner le caractère solidaire et de fonction sociale de ces organismes et l'influence possible des stéréotypes et des rôles de genre dans cette réalité.



### Formation

L'analyse de la corrélation entre la formation culturelle et la professionnalisation dans l'industrie culturelle est très complexe, puisqu'une formation réglementée dans le domaine des arts n'est pas indispensable pour s'y consacrer professionnellement.

De plus, la distribution en catégories issues des données disponibles dans le secteur de la culture varie selon l'organisme qui gère ces données. C'est la raison pour laquelle l'analyse porte sur les aspects relatifs à la culture en termes généraux et, lorsqu'ils ne sont pas trouvés, elle portera sur les données des différents domaines culturels spécifiques pouvant servir d'échantillon partiel de l'état du secteur culturel en général.

*Étudiants ayant terminé les études de premier cycle dans les universités de la CAE par diplôme, sexe et période.*

Diplôme	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Arts et Sciences Humaines	124 (76%)	40 (24%)	392 (71%)	157 (29%)	459 (68%)	221 (32%)	473 (66%)	241 (34%)	476 (67%)	23 (33%)
Art	33 (66%)	17 (34%)	72 (78%)	20 (22%)	59 (62%)	36 (38%)	61 (66%)	31 (34%)	90 (74%)	32 (26%)
Conservation et Restauration des Biens Culturels	7 (100%)	0 (0%)	12 (80%)	3 (20%)	33 (97%)	1 (3%)	22 (85%)	4 (15%)	16 (84%)	3 (16%)
Création et Design	23 (82%)	5 (18%)	38 (73%)	14 (27%)	65 (71%)	27 (29%)	56 (65%)	30 (35%)	60 (67%)	30 (33%)
Histoire de l'Art	2 (67%)	1 (33%)	12 (75%)	4 (25%)	35 (76%)	11 (24%)	31 (79%)	8 (21%)	27 (73%)	10 (27%)

Source: Eustat

Il ressort une nette majorité de femmes diplômées dans toutes les branches orientées vers la professionnalisation dans le secteur de la culture et des arts visuels qui reste stable entre 2013 et 2017. Le diplôme de Conservation et Restauration des Biens Culturels montre le grand déséquilibre entre les femmes et les hommes, avec un écart de 7 à 0 pour l'année 2012/2013 et de 33 à 1 pour l'année 2014/2015 où les femmes sont le plus représentées. La tendance générale est évidente, puisque les hommes diplômés dans ces matières n'atteignent pas 38% du total dans le meilleur des cas, voire 10% dans certaines périodes.

Le diplôme que les hommes ont le plus obtenu dans la période d'analyse est celui de l'Art, avec une moyenne de 30,8%, suivi par celui des Arts et Sciences Humaines, avec 30,4%; dans les deux cas, le taux est multiplié par deux chez les femmes.

*Emploi moyen des agents des arts visuels (personnel à temps complet annualisé) par sexe dans la CAE (2007-2015).*

Année	Femmes	Hommes
2007	55,0%	45,0%
2009	63,2%	36,8%
2011	59,2%	40,8%
2013	61,0%	39,0%
2015	59,1%	40,9%

Source: Observatoire Basque de la Culture

Depuis le début de la période analysée, les femmes détiennent un plus fort taux d'emploi dans le secteur des arts visuels, une circonstance naturelle qui découle du plus grand nombre de femmes diplômées dans cette matière ces dernières années. Il convient de souligner que ce taux élevé d'emploi des femmes n'est pas proportionnel à la différence qui existe entre les femmes et les hommes dans le nombre de personnes diplômées de l'université dans ce domaine professionnel, les femmes dépassant largement les hommes à ce sujet.

Aucune tendance manifeste n'est observée pendant cette période. L'écart le plus net intervient les années 2007 et 2009 (+8,2%), mais la stabilité revient en 2011 et s'installe jusqu'en 2015.

*Étudiant de la CAE par niveau et par sexe (2016/2017).*

	Femmes	Hommes
Arts Plastiques et design	187 (73%)	68 (27%)
Musique	1513 (56%)	1202 (44%)
Danse	102 (93%)	8 (7%)
Artistiques Supérieurs de design	197 (77%)	60 (23%)
Supérieur d'Art dramatique	22 (73%)	8 (27%)

Source: Eustat

Dans les arts de la scène, tout comme dans les arts visuels, ou le domaine musical, la présence des femmes est supérieure à celle des hommes. La discipline dans laquelle la différence entre les sexes est la plus marquée est celle de la danse, avec un écart de +86%, et celle avec le moins de déséquilibre est la musique, avec une représentation des femmes supérieure (12%). Pour ce qui concerne les arts visuels et l'art dramatique, la présence majoritaire des femmes est toujours notoire, triplant parfois le nombre d'hommes.

*Emploi moyen des agents de production (travailleurs avec une journée équivalente au temps complet annualisé) par sexe, type d'agent et fonction professionnelle (CAE, 2015)*

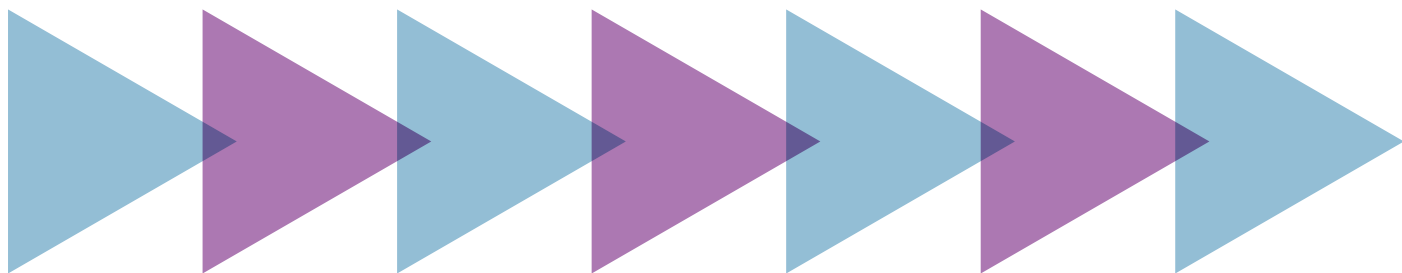
	Fonction professionnelle	Femmes	Hommes
Théâtre	Direction	38,8%	61,2%
	Technique	46,8%	53,2%
	Gestion / Administration	54,8%	45,2%
	Autres	47,0%	53,0%
Danse	Direction	52,3%	47,7%
	Technique	51,9%	48,1%
	Gestion / Administration	74,4%	25,6%
	Autres	44,2%	55,8%
Fanfares	Direction	0,0%	100,0%
	Technique	26,9%	73,1%
	Gestion / Administration	33,3%	66,7%
	Autres	0,0%	0,0%
Orchestres	Direction	0,0%	100,0%
	Technique	48,3%	51,7%
	Gestion / Administration	66,7%	33,3%
	Autres	0,0%	100,0%

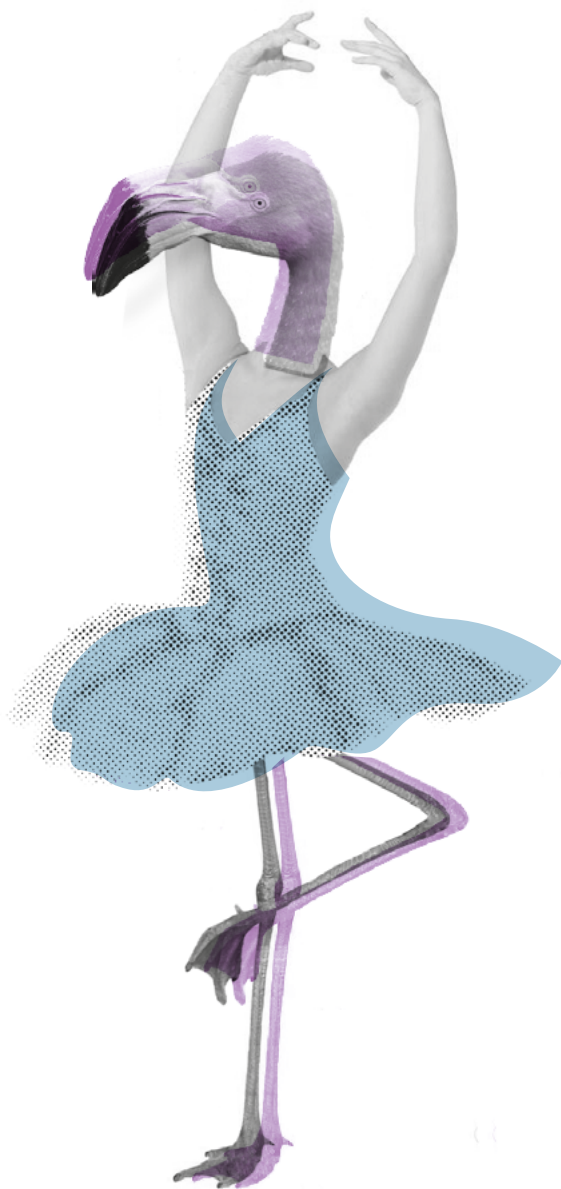
Source: Observatoire Basque de la Culture

La fonction professionnelle à exercer par les travailleurs dépend du sexe, les postes les plus déterminants de chaque domaine étant principalement occupés par des hommes, ce qui est clairement illustré dans la monopolisation par les hommes des postes de direction dans les fanfares et les orchestres (F=0% / H=100%). Les postes dans lesquels les femmes sont les plus représentées sont ceux qui concernent la gestion et l'administration.

En observant les fonctions professionnelles des travailleurs dans les domaines du théâtre, la danse et la musique, et en les comparant au nombre d'étudiants inscrits cette même année dans des établissements spécialisés dans ces matières, nous constatons un plus grand pourcentage d'homme dans les postes de travail les plus déterminants, en contraste avec le faible pourcentage d'étudiants en cours d'apprentissage.

Dans le domaine de la danse, les conclusions sont semblables à celles que l'on obtient en analysant de manière globale le taux d'emploi dans certains secteurs par rapport aux étudiants diplômés dans les mêmes domaines: les postes les plus importants ont un taux d'emploi de femmes légèrement supérieur à celui des hommes, mais cette différence n'est pas comparable au nombre d'étudiants inscrits. En effet, alors que le taux au niveau académique est de F=93% / H=7%, la direction dans les spectacles de danse comprend 52,3% de femmes et 47,7% d'hommes.





## Usages

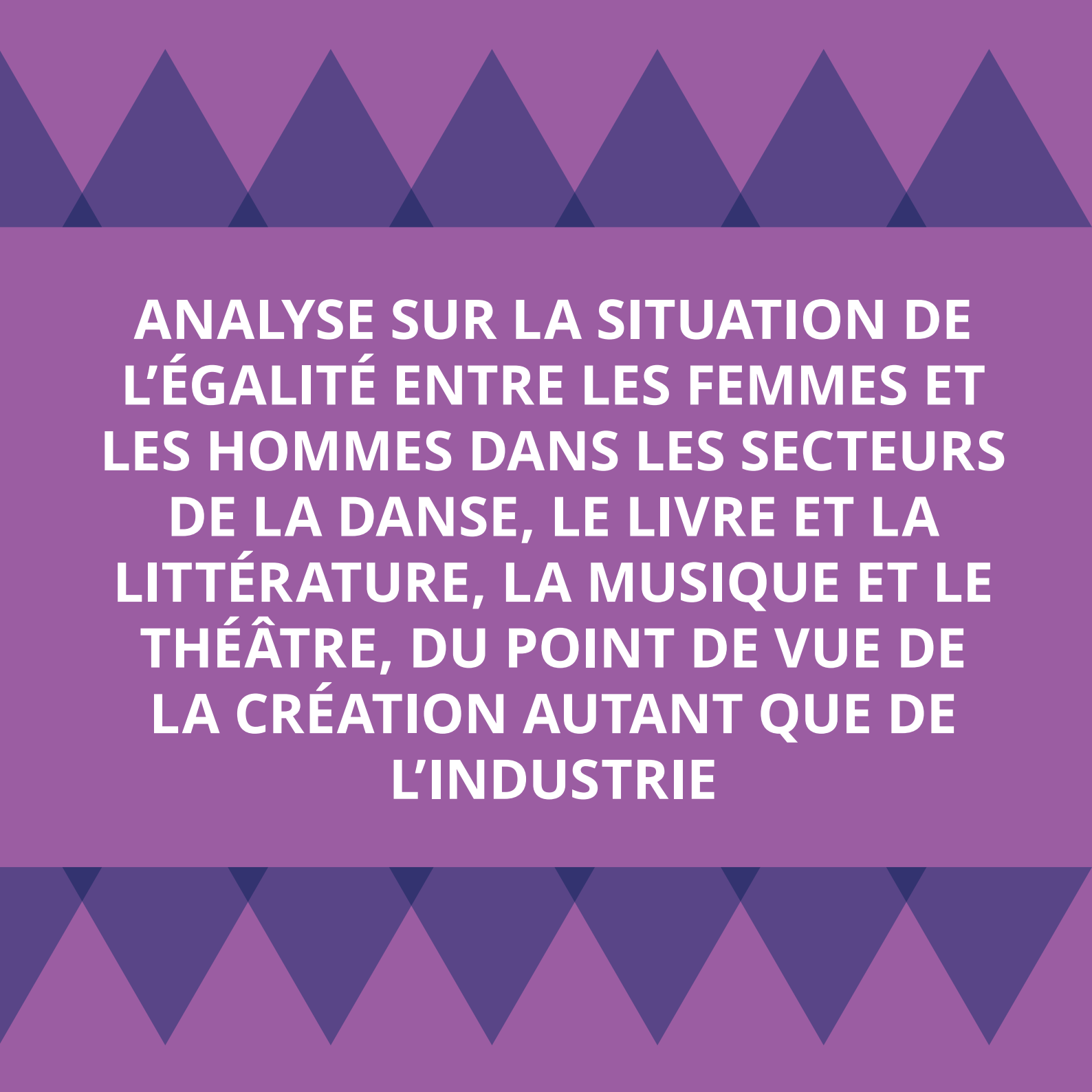
*Moyenne de temps consacré par participant (h/f) et taux de participation (%) de la CAE dans les activités culturelles par sexe (2013).*

Activité		Femmes	Hommes
Écouter des disques ou des cassettes	Moyenne de temps par participant	1:03h	0:55h
	Taux de participation	1,30%	1,40%
Lecture de livres	Moyenne de temps par participant	1:27h	1:30h
	Taux de participation	6,10%	4,20%
Activités artistiques	Moyenne de temps par participant	1:40h	1:44h
	Taux de participation	2,50%	2,70%

Source: EUSTAT

Il n'y a pas un plus fort pourcentage d'hommes qui écoutent de la musique au format disque ou cassette, mais le temps d'écoute est plus élevé chez les femmes. Pour la lecture, c'est le contraire: il existe un plus grand nombre de femmes lectrices (+18% par rapport aux hommes) mais pour ce qui est du temps de lecture, la moyenne des hommes est plus élevée, bien que la différence ne soit pas significative (F=1h27 / H=1h30).

Le temps passé à réaliser des activités artistiques et le taux de personnes qui passent du temps à réaliser ces activités sont supérieurs pour les hommes, mais il convient de préciser que cette inégalité est peu significative, notamment pour le temps de lecture.



**ANALYSE SUR LA SITUATION DE  
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET  
LES HOMMES DANS LES SECTEURS  
DE LA DANSE, LE LIVRE ET LA  
LITTÉRATURE, LA MUSIQUE ET LE  
THÉÂTRE, DU POINT DE VUE DE  
LA CRÉATION AUTANT QUE DE  
L'INDUSTRIE**



**SITUATION** des femmes  
et des hommes dans la création  
**THÉÂTRALE** en langue  
basque dans la CAE

ENERITZ ARTETXE ARANAZ



## I. INTRODUCTION

### *Objectifs généraux et spécifiques*

Le Gouvernement Basque, dans le cadre du Programme Kultura Auzolanean, entend analyser la présence des personnes répertoriées dans la catégorie femmes dans le domaine de la créativité sous ses différentes expressions, telles que la littérature, la danse, la musique et le théâtre. La finalité essentielle de cette étude est l'analyse de la présence des femmes dans le domaine de la créativité et l'adoption de mesures visant à atteindre la parité hommes femmes. La présente analyse est notamment destinée à l'étude qualitative de la présence des personnes répertoriées dans la catégorie femmes au sein de la création théâtrale, en abordant l'étude des points suivants:

- Situation actuelle de la structure créative du théâtre.
- Type de société reflétée dans cette structure créative.
- Rôle adopté par la femme créatrice de théâtre dans la structure créative en vigueur.
- Raison ayant conduit à l'adoption de ces rôles par la femme et difficultés expérimentées pour la non adoption d'autres rôles.
- Difficultés, inconvénients et injustices subies par la femme dans sa trajectoire professionnelle et personnelle.
- Moyens d'obtenir l'adoption paritaire des différents rôles pour les hommes et les femmes.
- Modes d'intervention dans les différents domaines et structures créatives destinées à générer un théâtre plus féministe et paritaire.
- Définition de la nouvelle pensée qui intègre différents moyens plus paritaires de réaliser du théâtre.

## II. DONNÉES CONTEXTUELLES

### *2.1 La femme bascohone dans le domaine de la culture*

L'étude de la situation de la femme dans la création théâtrale basque doit tenir compte de trois facteurs déterminants qui exercent une influence totale:

- Elle doit tenir compte de la situation de vulnérabilité que vit la femme dans cette société par rapport à l'homme.
- La situation précaire vécue par les travailleurs culturels de l'État espagnol, différente sur ce sujet de celle du Pays Basque Nord, puisqu'n Iparralde, la loi tient compte de l'intermittence.
- Pour les créateurs et les créatrices bascophones, l'activité créative se déroule dans une langue minoritaire, ce qui multiplie par trois leur situation de vulnérabilité.

Par conséquent, la condition de la femme, travailleuse de la culture et bascohone affecte totalement les caractéristiques du déroulement de l'activité créative, ainsi que ses facteurs déterminants et ses opportunités.

### *2.2 La femme dans la société*

La structuration du système actuellement en vigueur dans la société du Pays Basque et dans de nombreuses sociétés d'Europe occidentale est bien connue. Ce système socio-politique est basé sur une famille nucléaire type. Le système impose une figure masculine à la tête de cette famille, au-dessus de la femme, puisqu'il n'est pas seulement patriarcal mais hétéronormatif. Cet hétéropatriarcat est également lié au capitalisme, dans lequel la finalité ultime est la production, les **familles nucléaires** si généralisées et naturalisées de nos jours ayant été conçues afin de faciliter, de maintenir et de favoriser cette production.

Silvia Federici, philosophe italienne, illustre parfaitement ce phénomène dans son œuvre *Cáliban y la bruja* (*Cáliban et la sorcière*), dans laquelle elle avance que le capitalisme prétend produire en continu, et qu'il est nécessaire, pour cela, que quelqu'un encourage cette production, force de travail. Par ailleurs, ceux qui produisent doivent compter sur quelqu'un qui leur fournit le soutien et l'attention, et qui garantit leur reproduction.

Pour ce faire, le système a créé un moyen facile et efficace de classer les personnes en deux catégories, en attribuant à partir de cette distribution les rôles de production et de reproduction. C'est ainsi, tel que le défend la théorie Queer, que les genres des personnes, naturellement divers, se sont simplifiés autour de deux extrêmes de genres sexuels, à savoir, les femmes et les hommes. De plus, pour que chaque genre réalise sa tâche de reproduction et de production qui lui correspond, le système leur a assigné des caractéristiques censées leur être propices, d'où les **rôles de genre** qui incombent aux personnes préalablement classées comme homme ou femme, construits sur des intérêts économiques, politiques et sociaux. Par conséquent, ils n'ont rien de naturel.

Outre l'assignation de ces rôles, l'hétéropatriarcat fait prévaloir les caractéristiques attribuées aux hommes sur les autres. De cette manière, le pouvoir étant détenu par les hommes, la vision androcentrique prime sur tous les composants de la société. Par conséquent, les valeurs et les caractéristiques attribuées aux femmes sont renfermées dans une seconde catégorie, et sont donc laissées à la traîne, rendues invisibles, dépourvues de valeur voire, dans certains cas, de rémunération. Ces caractéristiques incluent les soins, les enfants, les tâches ménagères, les sentiments, l'intuition, l'irrationalité, la culture, la magie, l'art, etc.

### *2.3 Situation du travailleur culturel*

L'art n'occupe pas une place centrale dans notre quotidien. D'une manière générale, nous associons l'art et la culture au divertissement et aux loisirs, davantage qu'à des domaines fondamentaux pour le développement social.

Le travail du travailleur culturel souffre de carences et exige des mesures spécifiques, comme dans bon nombre de métiers. Cependant, le travail culturel a été traité comme d'autres professions, aussi bien pour ce qui fait référence à la fiscalité que pour ce qui concerne la sécurité sociale, alors qu'en réalité, il présente des caractéristiques très différentes de celles que l'on retrouve dans d'autres professions. Un des points communs de ceux qui travaillent dans le domaine de la culture, c'est leur intermittence. Le travail des artistes est discontinu, ils sont actifs par périodes, un aspect qui devrait être pris en compte tant au niveau de la fiscalité que de la sécurité sociale, en considérant le travail par rapport à son intermittence.

Fort heureusement, plusieurs mesures proposées par le Statut de l'Artiste ont été adoptées par le Décret Royal du 29/12/2018, ce qui implique que les artistes dans une situation donnée auront la possibilité de rester dans la sécurité sociale pendant les périodes d'activité discontinue, par exemple pendant les congés pour cause de grossesse à risque et pour allaitement.

Par ailleurs, les travailleurs culturels indépendants ont payé 21% de TVA, ce qui a des conséquences dans le relevé de carrière de nombreux travailleurs culturels. L'adoption des mesures mentionnées visées dans le Statut de l'Artiste a été d'une importance capitale pour les travailleurs culturels, mais ce qui a été adopté jusqu'à présent ne représente qu'une faible part des mesures et des points qui composent le Statut.

De la même manière, nous pouvons affirmer que les travailleurs culturels du Pays Basque vivent dans la précarité, ce qui touche plus sérieusement les personnes dans une situation de fragilité particulière, dont les femmes, de toute évidence. Ainsi, bien que les mesures relatives à la grossesse et à l'allaitement qui figurent dans le Statut de l'Artiste représentent un pas en avant dans l'égalisation entre les hommes et les femmes, les hommes rencontrent toujours moins de difficultés au cours de l'exercice de leur travail. Par exemple, il est plus facile pour l'homme de réintégrer son poste après un congé, et de percevoir des prestations, ou encore d'obtenir des contrats et des salaires plus dignes. Par conséquent, la précarité culturelle touche plus sérieusement la femme que l'homme, une donnée qui, encore une fois, est le reflet fidèle de la différence des chances entre les genres.

### *2.4 Effets de la crise*

Selon cette étude, bien qu'en 2004-2006, la période la plus dure, l'activité artistique était précaire, enregistrant un taux de chômage de 28%, celui-ci atteint 48% en 2016, ce qui nous permet d'affirmer que le début de la crise économique dans le domaine de la culture (et la société dans son ensemble) remonte à cette époque, avec de fortes conséquences sur l'activité culturelle par la suite, ainsi que sur les conditions de travail des travailleurs indépendants.

À titre d'exemple, le nombre de travailleurs culturels qui travaillaient pendant la période concernée par cette étude avait augmenté de 6,2% à 11,7%. Nous savons que la moitié des travailleurs culturels pouvaient vivre de cette seule occupation,

tandis qu'en 2016, un tiers vivait sous le seuil de pauvreté. Outre cette situation d'urgence que connaissent les artistes, la présente étude se penche également sur les conséquences du facteur déterminant que constitue le fait d'être une femme. Une femme travaille sans contrat plus souvent qu'un homme, dans 17,25% des cas, face à 10,9% chez les hommes. Les femmes perçoivent moins de revenus de leur travail artistique: 34,8% d'entre elles gagnent moins de 600 euros, face à 23,9% du côté des hommes. Elles sont moins souvent prises couvertes par la santé publique, et doivent se tourner vers des services privés: 8,8% chez les femmes, face à 4,6% chez les hommes.

La femme artiste de la CAE rencontre plus de difficultés à entrer dans la profession artistique, c'est pourquoi un plus grand pourcentage de femmes exercent des professions autres qu'artistiques (22% des femmes face à 15% des hommes, occupent des postes qui n'ont qu'un rapport secondaire avec le domaine artistique, et 38% des femmes, face à 31% des hommes, exercent un travail sans aucun rapport avec le milieu artistique). De plus, la femme perçoit moins de revenus de son travail artistique que l'homme. Le pourcentage de femmes dont les revenus sont en-dessous des 600 euros est de 42%, alors qu'il est de 27% chez les hommes.

Par conséquent, malgré le temps qui s'est écoulé depuis la réalisation de cette étude, on constate clairement une situation de vulnérabilité chez la femme pendant la crise qui touchait toute la société, par rapport à l'homme. On constate sans ambiguïté que quand bien même la crise touche aussi bien les créateurs hommes que femme, ses conséquences sont plus néfastes pour les femmes.

### 2.5 Consommation de la culture en langue basque

Il convient de souligner que le domaine professionnel et le champ d'action est limité pour les acteurs qui exerçons notre activité en langue basque. Un sondage réalisé par la Fondation Elkar y Siadeco dévoile que les bascophones ont tendance à consommer des produits culturels qui ne sont pas produits en euskara, au lieu de le faire dans cette langue. Nous pouvons en déduire que la connaissance de l'euskara ne garantit pas une consommation culturelle en euskara. **Pour ce qui concerne le théâtre, une rencontre avec le public bilingue met en évidence que 25% d'entre eux voit du théâtre dans une langue autre que l'euskara, face à 13% qui le fait en euskara.**

## III. CONCEPTS FONDAMENTAUX

- **Acteur:** personne qui interprète un personnage dans un drame, soit dans des films, à la télévision ou à la radio, soit au théâtre.
- **Interprète:** personne qui joue le rôle d'un personnage dans un théâtre, au cinéma ou dans un autre spectacle.
- **Performer:** personne qui interprète pour le plaisir d'un public, soit à travers la danse, soit à travers le chant ou le drame.
- **Créateur:** personne qui produit une œuvre artistique ou intellectuelle, qualifiée pour réaliser une contribution significative.
- **Auteur:** personne qui crée une œuvre à caractère artistique, littéraire ou scientifique. Le concept actuel est lié à l'originalité, l'autorité de l'œuvre et sa propriété morale, intellectuelle et économique.
- **Dramaturge:** personne qui rédige des textes littéraires destinés à être interprétés sur des espaces scéniques.
- **Metteur en scène:** personne responsable de la mise en scène des œuvres qui se jouent dans les arts de la scène. Sa mission est de diriger et de superviser la mise en scène, et d'harmoniser et articuler les différentes contributions et actions apportées par l'équipe de travail et par la production.
- **Directeur ou directrice d'acteurs:** personne responsable d'élaborer et d'harmoniser le travail d'interprétation des acteurs et actrices.
- **Technicien ou technicienne de lumière:** il ou elle s'occupe des systèmes d'éclairage existant sur une scène, de la préparation et du déclenchement des effets électriques, et de leur maintenance.
- **Concepteur lumière:** la conception de la lumière est une activité intellectuelle et intuitive. Elle permet de générer et de construire le concept autour de la manipulation de la lumière qui sera projetée sur l'espace scénique.
- **Scénographe:** personne qui produit la mise en scène, auteur, designer ou directeur des composant visuels d'un spectacle.

- **Créateur de costumes:** personne chargée de créer et de concevoir les costumes que porteront les personnages d'un spectacle.
- **Androcentrisme:** L'androcentrisme consiste à organiser et définir le monde du point de vue de l'homme, en utilisant l'homme comme patron humain universel, c'est-à-dire en représentant les femmes tout autant que les hommes. Tout phénomène ou réalité est examiné d'un point de vue masculin au lieu de masculin-féminin, ce qui contribue à cacher l'apport historique de la femme et sa réalité.
- **Théorie Queer:** La Théorie Queer postule que le sexe, le genre, l'identité et l'orientation sexuelle sont des constructions sociales, dans la mesure où nous vivons dans une société hétéropatriarcale, hétéronormative, qui part de présupposés dualistes. Cette théorie brise les liens entre le sexe et la biologie, les catégories fixes en général, puisqu'elles font partie d'une signification sociale et d'un système de construction. Par conséquent, l'homme, la femme, l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, etc, ne constituent pas des catégories universelles, elles sont définies et construites par la société.

## IV. DONNÉES QUANTITATIVES ET LEUR LECTURE

### 4.1 Études de théâtre

La lecture des données recueillies mène à des résultats dont nous pouvons extraire des conclusions. Pour commencer, les données qui correspondent à la formation de théâtre ne laissent aucun doute sur la participation majoritaire des femmes dans les études dramatiques. Même si leur présence est plus importante dans certains domaines plutôt que dans d'autres, en général le nombre de femmes inscrites dans les écoles dépasse celui des hommes dans toutes les spécialités, tout comme le nombre de celles qui finissent leurs études, universitaires ou non officielles. Cette situation est celle du Pays Basque, mais également celle des exemples les plus révélateurs au niveau national, comme la RESAD ou l'Institut de Barcelone.

Pour ce qui concerne le Pays Basque, aujourd'hui 64.6% des inscriptions pour les études supérieures à Dantzerti sont réalisées par des femmes. Toutes les écoles informelles consultées reflètent également que c'est la femme qui détient le taux le plus élevé des étudiants qui terminent leurs études.

Parmi ceux qui ont obtenu le diplôme de grado superior en art dramatique délivré par Dantzerti, les femmes représentent 64.4% des diplômés (35,4% pour les hommes). Entre 1995 et 2018, 215 femmes et 124 hommes sont passés par l'école des arts du spectacle TAE Donostia. La TAE de Vitoria compte 42.4% de professionnels femmes et 57,5% de professionnels hommes, tandis qu'en initiation, la participation est de 72,2% pour les femmes et 27,8% pour les hommes. Le pourcentage de femmes à BAI est de 61,36%, alors qu'il est de 38,57% pour les hommes.

Notre domaine ne nous permet pas de recueillir des données sur les études hors interprétation. C'est la raison pour laquelle nous avons collecté les données des étudiants qui suivent des études de direction, de scénariste, de scénographie et d'interprétation à la RESAD (Académie Royale Supérieure d'Art Dramatique) et à l'Institut du Théâtre. D'une manière générale, ce sont les femmes qui terminent leurs études à la RESAD et à l'Institut. Il convient de souligner également, par exemple à la RESAD, l'évolution positive ininterrompue et progressive constatée de 2014 à 2018 dans le nombre d'hommes diplômés, qui sont passés de 40 à 50%.

### 4.2 Sociétés du théâtre

Cette étude comprend les données relatives aux spectacles les plus récents produits par des membres d'ESKENA (Euskadiko Ekoizle Eszenikoen Elkarte), composé de sociétés du théâtre. L'étude de ces données a pour objectif d'examiner les rôles adoptés par les femmes et les hommes dans la mise en scène de chaque spectacle, c'est-à-dire la détermination selon le sexe du nombre de directeurs et directrices, d'auteurs hommes et femmes, d'acteurs et d'actrices, de concepteurs lumière hommes et femmes, de confectionneurs et confectionneuses, de scénographes hommes et femmes qui interviennent dans leurs œuvres.

**La présence de femmes dans les derniers spectacles des membres d'ESKENA s'est élevée à 40,83%**, une donnée en contraste avec celles obtenues dans les écoles, où la majorité est féminine. De plus, les données dévoilent que la présence des hommes est majoritaire dans pratiquement tous les domaines de travail. Seul les costumes enregistrent une présence féminine majoritaire, avec une présence des femmes de 69,23%. Dans la direction, les pourcentages sont assez équilibrés, avec 44% de femmes et 48% d'hommes, ainsi qu'en scénographie, avec 46,15% de femmes et 53,84% d'hommes. Cependant, le plus

grand décalage se trouve chez les acteurs et les actrices, ainsi que chez les auteurs hommes et femmes, avec 31,57% et 68,42% respectivement, et la conception lumière, avec 0% de femmes et 100% d'hommes. En d'autres termes, la conception lumière est un domaine dans lequel les femmes ne sont pas représentées.

Les données mentionnées montrent que les rôles que la société attend des femmes sont aussi reproduits dans les structures du théâtre, la femme s'occupant des costumes, de l'esthétique, des soins, des relations avec les autres et de l'interprétation de rôles de satisfaction de l'autre, alors que l'homme accepte des rôles associés à la construction (scénographie), les prises de décision (direction), la prise de parole (auteur), ainsi que le pouvoir et le prestige.

Nous pouvons affirmer qu'en général, le nombre d'actrices n'est pas très différent du nombre d'acteurs, étant donné que ce rôle s'inscrit dans ce que la société dans laquelle nous vivons attend de la femme. Cependant, en raison de la grande présence numérique d'actrices par rapport aux acteurs hommes dans les écoles de théâtre, il est surprenant de constater qu'au niveau professionnel, le taux de participation de la femme est si égalisé et, souvent, réduit en nombre.

Le statut de la femme en tant qu'actrice correspond aux attentes que l'imaginaire de cette société projette sur elle, c'est pourquoi il est facile d'imaginer une femme sur scène. Pourtant, le préjugé s'installe dans la société concernant le style de vie inhabituel, itinérant et intermittent des acteurs en général. Ces préjugés sont ancrés dans le système social, qui n'envisage pas cette spécificité de l'intermittence dans la profession qui lui est inhérente, ni tant d'autres. Si cette instabilité et cette itinérance donnent une mauvaise image chez les hommes, leur projection sur les femmes est encore pire. Ce style de vie itinérant et intermittent n'est pas perçu comme correct, puisqu'il est à l'opposé de son rôle de genre.

Il faut souligner, par ailleurs, que de nombreuses femmes abandonnent leur rôle d'actrice ou réduisent leur activité dans ce domaine lorsqu'elles deviennent mères, une donnée qui doit également être prise en compte dans cette étude. D'ailleurs, la cessation ou la réduction de l'activité d'interprétation pour cause de paternité n'est pas aussi fréquente chez les hommes. Cela pourrait également s'expliquer par le fait que la majorité des acteurs et des directeurs sont des hommes, et étant majoritaires, de nombreux rôles et processus de création sont conçus du point de vue masculin.

## 4.3 Aides économiques

### 4.3.1 Textes dramatiques

Cette étude est basée sur les aides financières que le Gouvernement Basque apporte à la production théâtrale et à la création de textes dramatiques pour la collecte de ces données. Pour ce qui concerne la production de scénarios, ces neuf dernières années, le nombre de femmes candidates aux aides économiques a augmenté de 39% en moyenne, ce qui a débouché sur 38% de femmes bénéficiaires de ces aides financières.

## 4.4 Prix

Au Pays Basque, il n'existe que deux prix importants au niveau quantitatif. Tout d'abord, le Prix Donostia, dans lequel seules les œuvres mises en scène à Saint-Sébastien sont éligibles à recevoir cette reconnaissance et ensuite, les Prix Kutxa qui sont décernés aux textes dramatiques. Concernant les Prix Donostia, cette étude tient compte de la liste de pièces de théâtre reconnues au cours des six dernières années.

Parmi les pièces récompensées, le pourcentage de prix accordés à des auteurs exclusivement féminins est de 0%, et de 28,57% dans la direction. L'activité d'acteur présente un nombre de femmes légèrement supérieur, 52%, en réalité presque à égalité avec le nombre d'hommes. Pour les costumes, les femmes sont en nette majorité, avec 83,33%. Dans la section des textes dramatiques, il existe un autre prix, qui présente sa 17ème édition cette année: le prix des scénarios des pièces de théâtre brèves Café Bar Bilbo. Ce prix théâtral comprend deux modalités, l'une en basque et l'autre en espagnol, dans lesquelles chaque année différents candidats se sont distingués. Dans son long parcours, le prix «Café Bar Bilbo» a distingué 36 personnes, dont 6 femmes, soit 16%.

Nous devons souligner que le nombre de femmes qui ont participé dans ces prix est faible, mais la comptabilisation du nombre nous aide à comprendre la situation, et à révéler le besoin urgent d'atteindre une plus grande participation de la femme dans les concours et de donner de la visibilité à leur œuvre. La situation est identique pour les Prix Kutxa, avec un pourcentage de titres décernés à des textes de pièces de théâtre produits par des femmes en basque de 16%.

#### 4.5 Petits festivals de théâtre (underground); Eztena, Zurrunbilo, Atxiki, Matadeixe

L'underground théâtral est dynamisé par des festivals créés à l'initiative de différentes salles, sociétés et groupes. Ces espaces visent à ouvrir au public des œuvres qui ne trouvent pas leur place dans les circuits ordinaires. Dans cette optique, ils organisent depuis peu un nombre de petits festivals à travers le Pays Basque. Les données sur les festivals examinés dans le cadre de cette étude montrent une majorité de créations de femmes.

**La lecture de ces données met en évidence le fait qu'un grand nombre d'œuvres créatives produites sous le point de vue de la femme ne trouvent pas leur place dans le circuit officiel.** L'accès à ce circuit, et le maintient dans celui-ci, est difficile pour la femme, raison pour laquelle elle se tourne vers la scène underground. Je pourrais même assurer qu'un bon nombre des œuvres qui restent en dehors des termes et des concepts officiels, justement parce que leur pensée est en opposition avec la pensée en vigueur, sont des propositions réalisées par des femmes. Il en découle que les créations divergentes sont souvent l'œuvre des femmes, puisque le circuit ordinaire exclut le point de vue de la femme et d'autres secteurs fragilisés. Ainsi, les travaux de création personnelle de la femme sont plus facilement accueillis dans l'espace underground. Il va de soit que les sommes d'argent qui circulent dans le milieu underground, et toutes ses ressources techniques, sont généralement modestes, même si des exceptions ne sont pas à exclure.

## V. SYNTHÈSE DES DONNÉES QUALITATIVES

### 5.1 Analyse du rôle dans les structures créatives

#### Auteur

Tel que nous pouvons l'entrevoir dans un certain nombre d'études et d'articles, l'auteur se situe au niveau stratégique de la création théâtrale. Il devrait donc également devenir prioritaire dans le traitement de genre. La faible présence d'auteurs femmes s'explique par de nombreux facteurs. D'un côté, nous pouvons affirmer que les rôles de genre exercent encore une grande influence sur notre société pour ce qui concerne la vision de femme en tant qu'auteur. Les

rôles de genre soutenus par la société actuelle, en général, ne favorisent pas la vision d'une femme en tant qu'auteur, c'est pourquoi il est difficile qu'une femme se perçoive elle-même comme telle, puisqu'elle représente un rôle détenant le pouvoir alors que le patriarcat réserve cette niche de pouvoir au genre masculin. Il est donc très difficile, pour les hommes et pour les femmes, de changer ce modèle.

Il en résulte que les rôles de genre agissent autant chez les femmes que chez les hommes, sur leur auto-perception et sur l'idée qu'ils se font les uns des autres. Plusieurs entretiens ont mis en évidence le besoin de procéder à un reset sur ce sujet, une réflexion profonde sur le rôle de genre dans le contexte du théâtre. Par ailleurs, les femmes affirment catégoriquement que le fait de se voir comme des auteurs femmes et de se placer au-dessus des rôles de genre ne leur empêche pas de se heurter à des difficultés à acquérir de la visibilité dans la société et dans leur métier. **La société, autant que la profession, agissent comme si elles n'existaient pas.** Pour commencer, elles sont moins souvent visibles dans les médias que les hommes, et ensuite, elles ne reçoivent pas une reconnaissance et un prestige aussi marqués que ceux de leurs homologues hommes.

#### Direction

L'analyse des données et l'attention portée aux affirmations exprimées par les femmes interviewées pourraient prêter à croire que des progrès sur les femmes ont été réalisés dans le domaine de la direction par rapport à la situation de quelques années auparavant. Malgré le progrès des femmes dans les tâches de direction, elles sont encore dépassées par les hommes en termes de chiffres, et les œuvres dirigées par ces derniers, notamment, obtiennent toujours, en général, plus de visibilité, de prestige et de reconnaissance.

Qu'ils soient dotés de plus de talent ou non, les hommes franchissent le pas plus facilement, sans effort particulier. On pourrait affirmer qu'il est plus facile de dire à un homme «dirigez-le vous-même, apportez-lui un regard extérieur». Il n'a pas à lutter autant pour obtenir le poste. C'est une question pratique dans laquelle nous retrouvons, une nouvelle fois, la question des rôles de genre, où les postes à pouvoir sont assignés à l'homme de préférence plutôt qu'à la femme, tel que l'a déclaré une femme directrice. Elle estime qu'elle a dû se battre davantage pour que ses homologues directeurs la prennent en compte, puisqu'elle adore le travail de direction.

Les femmes directrices interviewées mentionnent l'impression qu'elles ont eu d'être examinées à la loupe. Le directeur ou la directrice est la personne qui guide le travail de la structure théâtrale et qui prend les décisions majeures. Après la production, la direction cumule un espace important de pouvoir, on pourrait dire qu'elle porte la responsabilité de l'œuvre. Cette position ne correspond pas au rôle de la femme. Ainsi, on porterait sur elle un regard suspect, comme si elle tentait d'occuper l'espace réservé à l'homme.

Les femmes directrices font également référence au sujet des **préjugés qui entourent l'œuvre qu'elles créent**. Tout comme pour les femmes auteurs, leurs œuvres sont sensées avoir des caractéristiques que l'on attribue aux femmes, teintées de sensibilité, avec une esthétique soignée, sophistiquée, sans comédie...

Elles ressentent aussi que le pouvoir est en jeu et que les hommes n'ont guère envie de le voir glisser de leurs mains, **que les femmes devrions construire des réseaux et prendre soin de nous à travers ces derniers**. Il est frappant de constater que les femmes directrices interviewées perçoivent un entourage qui les soutient. Dans tous les cas, l'entourage affectif, les conjoints, etc. **sont de véritables supporters de la femme professionnelle, et construisent les structures nécessaires pour le bon déroulement de l'activité de la directrice**. J'ai l'impression que le succès de ce rôle exposé à tant d'opinions, de doutes et d'obstacles, entre autres, est étroitement lié au soutien et à la compréhension dont l'entourage le plus proche fait preuve, tel que le montre le profil, l'activité et le style de vie des femmes interviewées.

## Performer

Les données relatives au performer ou acteur mettent en relief le fait que le nombre de femmes et d'hommes dans ce domaine n'est pas très différent. Malgré tout, le nombre de femmes dans toutes les écoles de théâtre ne reste pas stable pendant la professionnalisation, ce qui interpelle; beaucoup de femmes s'arrêtent en cours de route, alors que les hommes avancent dans leur carrière professionnelle. On pourrait dire que pour ce qui concerne les rôles, notre société admet le statut de femme actrice mais je considère que ce que l'on attend d'une femme performer et, par conséquent, les caractéristiques attribuées à chaque rôle, c'est autre chose.

On attend d'une femme qu'elle soit belle, jeune, douée pour le mélodrame et la tragédie, alors que l'on attend d'un homme qu'il soit polyvalent dans les rôles qu'il joue, la prise d'initiative, l'énergie et les compétences pour la comédie (encore une fois les rôles de genre). Par conséquent, bien que l'on classe l'interprétation dans les rôles de genre de la femme, sa performance reste limitée à certaines caractéristiques, une idée soutenue par les affirmations de nombreuses femmes interviewées qui estiment que pour l'embauche, le talent est parfois soumis à d'autres considérations, dont l'esthétique notamment.

Les sociétés de production, tout comme les groupes de théâtre, sont intéressées par des femmes jeunes et belles. La vision androcentrique prévaut, par conséquent, **l'idée que la femme doit satisfaire les désirs de l'homme**. Cette idée est de poids dans la carrière des femmes performers, puisque si le démarrage de la carrière des femmes est difficile en soi, leur maintien le devient encore davantage au fur et à mesure qu'elles avancent en âge.

En raison de la pression de l'âge, de la pression esthétique, en plus du besoin d'être un bon interprète et d'autres pressions qui constitue autant d'entraves, il n'est pas simple de maintenir une carrière sans y laisser sa santé mentale et de façon prolongée. Quand bien même nous parviendrions à la faire tenir, comme le déclarait la femme actrice pédagogue, **l'image et l'idée de la femme que nous projetons à travers nos œuvres devrait faire l'objet d'une inquiétude particulière**. En tant que performers, nous devrions développer l'importance de l'intégration de la dimension de genre dans nos personnages et nos créations, **c'est pourquoi il est particulièrement pertinent que les performers hommes et femmes en formation soient éduqués en ce sens**.

## Concepteurs lumière

Les données collectées et les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude montrent clairement que la technique et la conception de la lumière sont les domaines des structures théâtrales dans lesquels les femmes sont le moins représentées. Cette présence plus faible, malgré l'arrivée progressive de femmes techniciennes, représente une masculinisation absolue du milieu, ce qui a des conséquences directes, de manière absolue, dans le milieu où évoluent les femmes autant que les hommes, ainsi que dans l'ambiance et les attitudes générées et leurs habitudes.



Tout d'abord, il convient de souligner que la majorité des conceptions de lumière réalisées au Pays Basque le sont par des travailleurs qui ont exercé au préalable en tant que techniciens, dotés d'une formation technique, et qui passent à la réalisation de conceptions en raison de leur expérience ou pour des raisons professionnelles; on pourrait avancer qu'il s'agit d'une évolution *naturelle*. Pourtant, les femmes techniciennes interviewées affirment que cette évolution chez les hommes ne trouve pas de place chez les femmes. Par ailleurs, **la responsabilité de réaliser la conception est attribuée à des techniciens compétents et expérimentés**, puisque la conception est une catégorie de plus grand prestige et créativité. Les femmes techniciennes de conception interviewées sont d'avis que ce statut ne peut être obtenu que par la reconnaissance du travail réalisé, et par conséquent, la femme est exclue de la conception.

Le travail de technicien est donc une question d'hommes, la femme n'étant pas considérée comme dotée pour cette fonction. La présence d'une femme serait acceptée dans la profession si elle ne se distinguait pas par ses compétences, mais au-delà de cet extrême, une reconnaissance de ses aptitudes ou de sa progression n'est pas recevable au détriment de l'homme. Et comme le travail de la conception lumière est laissé entre les mains de concepteurs compétents, la femme n'atteint jamais une position dans cette catégorie. Ce point est confirmé par les données.

Viendrait s'ajouter une question supplémentaire, le fait de vivre dans un milieu fortement masculinisé, dans lequel la femme fait face à de préjugés, des situations inconfortables et des agressions. Les femmes techniciennes se plaignent du traitement qu'elles subissent, travaillant normalement entourées d'hommes. Ils partent souvent en tournée ensemble et elles admettent qu'elles sont soumises à des traitements machistes. Parmi les préjugés qu'elles perçoivent, elles citent ceux sur le physique, l'esthétique et le genre des femmes.

### Scénographie

Dans la section scénographie, après plusieurs entretiens avec des femmes, nous pouvons affirmer qu'il existe plusieurs manières d'intégrer la scénographie au Pays Basque. D'une part, nous trouvons ceux qui sont issus de la formation aux beaux-arts (sculpture et peinture) et ceux qui sont issus des études d'architecture. Par ailleurs, certains se sont formés à la scénographie de manière progressive, en faisant preuve d'une aptitude particulière pour le bricolage et la construction dans des groupes de théâtre. Ceux-ci représenteraient les profils aujourd'hui

majoritaires dans les groupes de théâtre du Pays Basque.

Tel que cela a été souligné dans les chapitres précédents, les femmes inscrites dans cette spécialité des études supérieures d'art dramatique sont plus nombreuses que les hommes. Ainsi, en 2018, la moitié de tous les étudiants diplômés en scénographie de l'Institut de Barcelone sont des femmes. Ces dernières années, en moyenne, elles sont aussi incontestablement majoritaires à la RESAD de Madrid.

Cependant, ces données sont en nette opposition avec les données relatives aux scénographes actifs au Pays Basque du point de vue professionnel. Comme cela a été mentionné précédemment, les hommes font la majorité parmi les scénographes qui exercent actuellement au Pays Basque. Les femmes scénographes interviewées insistent, comme pour d'autres tâches, sur la manière de travailler dans les équipes créatives comme la caractéristique la plus importante. **Elles signalent comme souhaitable une manière de travailler plus participative, équilibrée, en réseau, où les relations entre les personnes acquièrent davantage d'importance.** Cependant, elles sont également d'avis que de nos jours, au Pays Basque, très peu de personnes peuvent vivre uniquement de la scénographie, leurs principales sources de revenus étant l'architecture, l'enseignement ou l'interprétation. Par conséquent, elles ne considèrent pas la scénographie comme une profession mais comme une activité secondaire.

### Confectionneurs

Les données collectées témoignent que l'activité autour du costume se distingue des autres spécialités par une présence plus forte de femmes que d'hommes, et c'est d'ailleurs le seul domaine.

Les entretiens avec des femmes confectionneuses montrent que l'on distingue deux profils différents dans cette profession. D'un côté, il y a les professionnels issus des beaux-arts, dont ceux qui ont obtenu un master en conception de costumes de scène ou autres études de formation. D'un autre, tout comme pour la scénographie, il y a les membres de groupes de théâtre qui sont formés progressivement, et acquis des compétences particulières dans ce domaine, soit parce qu'ils ou elles sont de bons couturiers ou couturières, soit parce qu'ils ou elles ont le sens de l'intuition.

Il est évident qu'il s'agit d'un domaine qui s'adapte au rôle de genre attribué particulièrement à la femme, des tâches comme les ménagères, la couture ou autres sujets similaires. Les données ne laissent aucune place au doute que la grande majorité des confectionneurs de théâtre sont des femmes, et il est particulièrement étonnant que dans un grand théâtre comme celui d'Arriaga, le responsable des costumes soit justement un homme. Comme pour les autres spécialités, lorsque le salaire fixe et le noyau dur du pouvoir sont en jeu, nous trouvons la présence d'hommes dans un domaine généralement occupé par les femmes. **Tel que le signalaient les femmes scénographes, le domaine des costumes est relégué à la dernière étape du processus créatif dans le théâtre**, lui accordant une importance moindre qu'aux autres aspects, c'est pourquoi le confectionneur n'est pas en mesure de réaliser des apports significatifs dans le processus de création.

Les confectionneuses interviewées confirment ce point, déclarant qu'elles ressentent qu'elles sont les dernières dans la structure de la création dramatique, un sujet abordé par toutes ces femmes. Elles trouvent qu'elles sont les dernières, se situant en-dessous des acteurs et des actrices, des techniciens et techniciennes et des autres participants dans la hiérarchie du travail de groupe. Le costume est une tâche attribuée à la femme, elle ne bénéficie donc pas du prestige des autres occupations et n'est pas autant appréciée. Sa rémunération est également plus difficile, puisqu'elle est sous-valorisée par rapport aux autres fonctions.

## 5.2 Opinion publique

*Présence de la femme dans la création théâtrale en euskara, un triple défi.*

### Organisation sociale actuelle

Comme on le sait, la structure actuelle des sociétés qui existent au Pays Basque et en Europe occidentale est celle d'un système patriarcal et capitaliste. Ce système socio-politique est basé sur la famille nucléaire type. Le système impose une figure masculine à la tête de cette famille, au-dessus de la femme, puisqu'il n'est pas seulement patriarcal mais hétéronormatif. Cet hétéropatriarcat est également lié au capitalisme, puisque la finalité ultime de celui-ci est la production, et les **familles nucléaires** si généralisées et naturalisées de nos jours ont été conçues afin de faciliter, de maintenir et de favoriser cette production.

Pour ce faire, le système a créé un moyen facile et efficace de classer les personnes en deux catégories, en attribuant à partir de cette distribution les rôles de production et de reproduction, ce qui a donné lieu aux **rôles de genre** qui retombent sur les personnes préalablement classées en tant qu'homme ou femme, et qui ont été construits sur la base d'intérêts économiques, politiques et sociaux. Par conséquent, ils n'ont rien de naturel.

Outre l'assignation de ces rôles, l'hétéropatriarcat **fait prévaloir les caractéristiques attribuées aux hommes sur les autres**. De cette manière, le pouvoir étant détenu par les hommes, la vision **androcentrique** prime sur tous les composants de la société. Par conséquent, les valeurs et les caractéristiques attribuées aux femmes sont renfermées dans une seconde catégorie, et sont donc laissées à la traîne, négligées, dépourvues de valeur voire, bien souvent, de rémunération. Elles incluent de caractéristiques comme les soins, les enfants, les tâches ménagères, les sentiments, l'intuition, l'irrationalité, la culture, la magie, l'art, etc.

### Femme bascophone travailleuse culturelle

Dans ces circonstances, la femme créatrice bascophone souffre de trois facteurs déterminants dans la société actuelle, et subit un triplement des situations d'oppression. Premièrement, le classement en tant que femme détermine inéluctablement notre carrière créative. Deuxièmement, la sécurité sociale et le trésor public ne tiennent pas compte de nos besoins spécifiques, ce qui engage l'ensemble de la société à réaliser une lecture étrange et particulière de notre profession.

Cette précarité de nos occupations est le résultat du manque de reconnaissance de cette spécificité de notre travail. Même si la voie empruntée par le Statut de l'Artiste ouvre de nouveaux espoirs, nous ne connaissons pas encore quelle sera la portée des changements politiques à venir, car ils pourraient constituer un obstacle pour cette voie, ou la rendre plus facile.

Finalement, si au statut de la femmes travailleuse culturelle nous ajoutons **l'exercice de l'activité dans une langue minoritaire**, le nombre des difficultés est multiplié par trois. Dans son ouvrage *Femmes, race et classe*, Angela Davis déclarait que ces trois facteurs font que la femme soit triplement opprimée dans la société. Après le genre, Davis cite la race, les

femmes basques pouvant, dans ce sens, avancer le facteur déterminant de la nationalité. Angela Davis parle également du facteur classe, tandis que les travailleurs et travailleuses culturel(le)s pouvons parler de notre situation de détresse.

### Présence de la femme dans la création théâtrale en euskara

Les données collectées permettent de conclure qu'aussi bien les hommes que les femmes respectent scrupuleusement les rôles de genre conçus pour eux par la société patriarcale également dans la création théâtrale, que les stéréotypes habituels circulent en toute normalité dans nos occupations.

Comme dans les autres niveaux de la société, les hommes assument des rôles associés **au prestige, au pouvoir et à la possession de la parole**, dans lesquels, au contraire, on constate une absence notoire de la femme, notamment en tant qu'auteur, mais aussi dans les tâches de direction. Tant qu'ils suivent des études, ils n'accumulent pas de richesse ou de prestige, et le problème apparaît par la suite.

Par ailleurs, la femme rencontre plus de difficultés à concilier le travail et la vie privée que l'homme, une situation qui prend de l'importance notamment lorsque celles qui occupent ces fonctions partent en tournée; c'est le cas des actrices et des techniciennes. La dynamique de travail de la femme, qui bouge d'un endroit à un autre et qui rentre chez elle à n'importe quel moment, n'a pas encore été bien acceptée par notre société, alors qu'elle est plus autorisée pour l'homme, puisqu'elle associe les rôles de genre attribués à la femme avec la maison, la stabilité et les soins. La femme, d'autre part, continue également à prendre davantage de responsabilité dans les tâches ménagères, ce qui réduit les possibilités de partir en tournée. Le patriarcat du salaire nous a attribué la tâche de la reproduction, mais nous avons du mal à nous débarrasser d'un tel équipage, même si nous avons adopté depuis longtemps une fonction de production dans la société. À cause de cette situation digne de schizophrénie, les femmes devons souvent réaliser un double travail, puisque c'est encore nous qui portons le plus gros poids des tâches ménagères, et les soins, et ce sans être rémunérées. Il va de soi que l'absence de rémunération rend ces tâches invisibles et dépourvues de prestige.

À ce sujet, je dois ajouter que j'ai entendu de manière récurrente, chez les interviewées, l'idée de l'invisibilité dont les femmes font l'objet en public. Cependant, celle qui m'a interpellée, c'est une idée différente, selon laquelle **on leur reconnaît rarement le**

**travail bien fait**, aussi bien en privé qu'au travail. Nous avons l'habitude d'entendre les compliments d'une femme sur l'œuvre d'un homme, et sa reconnaissance devant des collègues, mais à l'inverse, les éloges d'un homme sur le travail d'une femme sont rares. Il semblerait que la reconnaissance du travail d'une femme exige le consensus préalable du groupe d'hommes.

### Empreinte de la création théâtrale dans la structure sociale

Le système patriarcal capitaliste précédemment mentionné pèse sur la *présence de la femme dans la création théâtrale* objet de l'examen de cette étude, étant donné qu'il est impossible de comprendre les piliers et les petits détails de cette présence sans réaliser un examen et la compréhension des caractéristiques du système dans lequel nous vivons. **Ces structures théâtrales et le patriarcat partagent des caractéristiques**, c'est-à-dire des traits hiérarchiques, ancrés sur le classement, qui divisent en catégories, soutenus par une approche androcentrique.

Je souhaiterais remettre en cause **le propre système** de la créativité dramatique, tout comme il faudrait remettre en cause, au niveau de la société, le système patriarcal. En effet, dans le cas contraire, on pourrait en déduire que nous souhaitons introduire la femme dans ce système coûte que coûte, alors qu'il est structuré de manière androcentrique et patriarcale, même si cela est devenu totalement naturel.

Les données dévoilent que **le théâtre classique professionnel est structuré à l'image de l'homme, qui n'est que la pointe visible de l'iceberg**, fondée par une base d'individus et de groupes dans l'ombre, dans laquelle se trouve une forte représentation féminine, comme dans l'enseignement du théâtre, la vente, d'autres niveaux afférant au théâtre, l'*underground* et surtout, **le public**. Nous ne devons pas oublier que dans la culture en général, et au théâtre en particulier, la majorité des *consommateurs* sont des femmes.

### Préjugés autour du travail de la femme et fraternités masculines

Tel que le témoigne la scène, l'homme et ses idées prévalent sur scène, alors que le côté passif, de soutien, de l'enseignement et passif, correspond aux femmes. La femme est condamnée à prendre encore le rôle de *maman*, tandis que la société, y compris nous mêmes, applaudit les créations de nos enfants puisque

les préjugés que nous nourrissons sur les compétences qui correspondent aux femmes et aux hommes exercent encore une forte influence. Parmi ces préjugés, nous trouvons la surprenante théorie avancée par de nombreuses femmes créatrices selon laquelle l'homme est doté de **plus de talent que la femme**. D'ailleurs, les données montrent également que le talent et le travail prennent une voie différente selon qu'ils concernent une femme ou un homme, une approche soutenue par les opinions des créatrices. Chez la femme, le talent ne peut s'exercer que dans certaines fonctions (actrice, travail de production ou costumes), il est donc relégué aux deuxième plan (underground, maisons de la culture, petits théâtres, reconnaissances modestes).

Les hommes décident ce qui est correct et ce qui ne l'est pas, quelles pièces méritent d'être jouées et lesquelles ne le méritent pas. Ce groupe comprend les critiques, les distributeurs de prix, les programmateurs de grands théâtres, les directeurs et les auteurs de prestige. Il constitue un dispositif de mesure de valeurs formé à l'image de l'homme, entièrement androcentrique, auquel les femmes avons des difficultés à nous adapter. Nous pouvons souligner la difficulté à intervenir **en partant de notre propre nature, notre corps, ainsi que la thématique et le niveau de styles que nous souhaitons traiter**. Notre regard est involontairement corrompu par celui de l'homme, puisque nous avons besoin de leur approbation pour continuer à travailler.

De plus, les hommes s'applaudissent mutuellement, se récompensent mutuellement et se font des éloges mutuellement, **le club des hommes est naturalisé**. Il est là depuis toujours. Même si, en apparence, le féminisme a créé des réseaux de fraternité entre les femmes, **les fraternités des hommes englobent toute la société**.

La thématique, le style, le corps que nous avons, l'humour avec lequel nous nous présentons face aux médias... Notre regard part toujours d'un point de vue masculin, puisque nous avons besoin de leur accord pour continuer à travailler et pour que notre travail soit validé. Il convient de dépasser les rôles de genre en fournissant un énorme effort, mais la société, en dernier ressort, ne nous accord qu'un espace réduit. Les données sont là.

### Différents modes de fonctionnement et rôles

De nombreuses femmes interviewées mentionnent un sujet qui fait référence à la réflexion sur **les modes de fonctionnement**. Elles considèrent qu'en changeant les modes de fonctionnement

au sein du théâtre, un changement pourrait également avoir lieu dans la forme et le résultat, en agissant de manière moins hiérarchique, moins portée sur la classification, par exemple, des directeurs et des directrices plus facilitateurs, une créativité collective, une plus grande attention sur l'entretien de la relation entre collègues, afin d'intégrer les apports de tout le groupe, etc.

Comme nous pouvons le constater, le concept de rôle a lui même besoin d'un changement dans la structure de la création et, inversement, le changement de concept a besoin d'une structure plus horizontale. L'horizontalité, quant à elle, favorisera l'apparition de concepts plus ouverts et pluriels, qui encourageront de nouveaux pôles de créativité et faciliteront leur accès (pôles de créativité, installations, augmentation de la présence de compagnies résidentes, possibilité de créer des compagnies stables, et encouragement de la structuration), ce qui est lié en dernier ressort à la trajectoire des femmes créatrices, la facilitation de l'usage de pôles créatifs favorisant l'articulation des créations personnelles. Ces espaces appuient les groupes les plus vulnérables face au marché et aux stéréotypes. Une femme créatrice qui a la possibilité de créer près de chez elle n'est pas obligée de se déplacer ou de dépendre de quelqu'un.

Dans ce domaine des pôles de créativité, ce n'est pas par hasard qu'au Pays Basque, ils sont actuellement créés ou soutenus par les femmes ou par une majorité de femmes. C'est le cas, entre autres, d'**Azala Kreazio Espazioa, GaraiOn Sorgingunea, Sala Baratza, Arropaineko Arragua, Sala La Fundición ou Hameka**. Dans tous les cas, ils sont liés aux nouveaux modes de fonctionnement, et aux œuvres qui se détachent des structures, des valeurs et des points de vue en vigueur et se dotent de visions moins androcentriques.

### Strates théâtrales «de second ordre»

L'androcentrisme de notre histoire a relégué **les valeurs et les caractéristiques associées aux femmes à un second plan**. Ainsi, les strates et les genres théâtraux qui contiennent ces caractéristiques peuvent être confinés à un second niveau, comme les clowns, le conteur, la formation en art dramatique, le théâtre à partir du corps, les marionnettes, etc.

Ce sont des strates théâtrales où la présence de la femme est très forte, justement dans les domaines assignés à la femme par les rôles de genre. Les caractéristiques associées à la femme étant considérées comme de second ordre, le

système les met dans un coin. **Doter ces strates de prestige** aiderait à la valorisation des rôles associés à la femme, tout en donnant de la visibilité au groupe de femmes qui y travaillent.

### Travail de création et vie privée

Les femmes avons réclamé le droit à laisser la fonction de reproduction qui nous était attribuée et sommes parvenues à en sortir depuis longtemps, du moins dans certains pays et espaces, et beaucoup ont pris la voie de la production. Cependant, nous sommes nombreuses à ne pas avoir pu laisser de côté ou partager convenablement la fonction de reproduction, ce qui pousse souvent les femmes à réaliser deux tâches, une de production et une autre de reproduction, alors que la plupart du temps, l'homme n'en assume qu'une, celle de la production, par conséquent rémunérée.

Cette situation particulière de la femme rend extrêmement difficile le progrès dans la création théâtrale, le développement de l'itinéraire que nous souhaitons suivre, et l'adoption de rôles à plus grande responsabilité, et nous sommes vouées à devoir choisir entre la vie professionnelle et la vie privée. Certaines décideront de suivre ce style de vie *en toute conscience*, c'est un choix, mais toutes les possibilités devraient être ouvertes, il faudrait pouvoir concilier la vie privée et le travail de manière plus équilibrée.

### Maternité

Dans cette même ligne, la maternité multiplie les obstacles à la conciliation avec la création et la vie privée, l'organisation actuelle de la société et de notre profession nous offrant peu de possibilités dans ce sens. Tel que mentionné précédemment, le congé maternité et la mesure de soutien de l'allaitement maternel ont récemment été pris en charge par la sécurité sociale, une loi, cependant, dont ne bénéficient que les artistes sous certaines conditions de travail. Pour la majorité des artistes, le volume de travail ne leur permet pas d'acquiescer les conditions nécessaires pour avoir droit à ces bénéfices, et d'autres sont indépendants. Cela veut dire que pour l'heure, seul un nombre limité de professionnels peut avoir accès à ces bénéfices de la sécurité sociale.

De nombreuses femmes interviewées expliquent que leur maternité a entraîné un changement dans leur carrière.

Cette circonstance, pourtant, a peu d'effets directs chez les hommes. Une nouvelle fois, les sujets qui concernent la femme cessent d'être universels, et la maternité n'étant pas universelle, elle n'est pas d'intérêt général. Encore une fois, un sujet de femmes prend une ampleur qui entraîne des effets négatifs. Un **ralentissement du rythme non productif et anti-esthétique que l'on cache sous le tapis**.

Ce point met une nouvelle fois en évidence l'espace que la femme et son corps laissent dans cette société et dans la création théâtrale. Je considère que cette lecture faite autour de la maternité est très révélatrice des rôles de genre, l'androcentrisme et le patriarcat. En effet, **à ce moment-là, nos corps s'expriment clairement, sans demander l'autorisation**, ce qui prouve qu'on ne lui accorde aucune attention. Pire encore, c'est caché et exclu.

### Environnements personnels de soutien

Ce qui précède est manifeste dans les exemples des femmes interviewées qui ont progressé de manière équilibrée et satisfaisante dans la création théâtrale et leur vie privée, chacune de celles qui ont atteint cet état ayant bénéficié d'un réseau de soutien, de la distribution des tâches et d'une approche égalitaire dans les tâches ménagères, les soins et la vie privée, grâce à quoi elles ont pu avancer. **Elles ont mis en évidence un environnement de soutien**, qui comprend, soutient, prend soin et rend possible pratiquement leur profession.

### Sensibilisation

Je ne voudrais pas laisser passer un autre aspect dans l'étude sur la présence de la femme dans la création théâtrale. J'ai indiqué que le niveau de sensibilité à l'influence du genre chez les créateurs théâtraux est très inégal, un point important qui, selon moi, mériterait une réflexion approfondie, car si nous aspirons à porter la présence de la femme à tous les niveaux, à changer les stéréotypes projetés et à déconstruire les structures créatives, je pense qu'il est indispensable de prendre conscience de la situation.

## VI. PROPOSITIONS

### 1 - Commission permanente consacrée au thème du genre dans les arts de la scène

Une commission devrait être créée avec des attributions de l'étude sur le thème du genre dans les arts de la scène, de la collecte de données et de la capacité à toucher différents secteurs du domaine qui nous concerne.

Il est indispensable de continuer sur cette voie et de poursuivre la réalisation d'études et de diagnostics sur les différents domaines de la création théâtrale. À ce sujet, je considère qu'il est urgent de **réaliser un diagnostic de la situation des femmes techniciennes** et une **étude portant sur les femmes auteurs bascophones**, ainsi qu'un recueil de leurs textes.

### 2 - Groupes de création et de production théâtrale

Selon moi, il est important d'encourager les **rencontres de femmes créatrices**. Je pense que le **rôle d'EHAZE** dans ce domaine est important, s'agissant du seul référent du théâtre en langue basque. En d'autres termes, c'est le seul espace doté des attributions suffisantes pour recueillir le travail créatif en Navarre et en Iparralde et, par conséquent, pour englober **tout le TERRITOIRE DE L'EUSKARA**.

### 3 - École de théâtre

Je souhaiterais tout d'abord souligner la sensibilisation de ceux qui réalisent leurs études de théâtre en langue basque. D'autre part, je considère qu'il est nécessaire de mettre en place un **programme pour le développement du point de vue de genre**, notamment à Dantzerti, mais également dans les écoles de théâtre non officielles.

### 4 - Écoles de conception lumière

Tel qu'indiqué par la femme technicienne interviewée, je considère que le développement de la vision de genre dans ces écoles serait souhaitable. Comme cela a été mentionné précédemment, ce milieu est le niveau de structure théâtrale le plus masculinisé, celui où l'on rencontre le plus de préjugés et d'attitudes sexistes.

### 5 - Sensibilisation des médias

Il serait également intéressant de former les médias à ce sujet, notamment les médias publics, comme ETB. Il conviendrait de développer le traitement qu'ils réservent à la créativité et à la culture, et d'analyser leur point de vue de genre.

### 6 - Théâtres et programmeurs

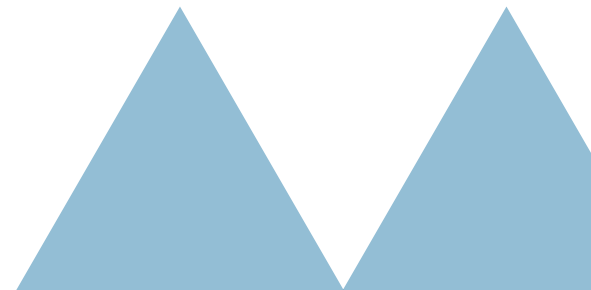
Je pense qu'il faudrait encourager la mise en œuvre d'un programme pour la prise de conscience de genre des programmeurs de théâtres de petite, moyenne et grande taille.

### 7 - Commissions de soutien économique et des prix

Les commissions chargées de fixer les aides devraient attribuer un quota de 40% au minimum à des femmes créatrices, des femmes issues de différents milieux de la créativité théâtrale. Les commissions chargées de la remise de prix devraient être formées par 40% au minimum de femmes créatrices.

### 8 - Catalogue de femmes créatrices

**Un catalogue de femmes créatrices de théâtre devrait être créé**, accessible sur internet.



**SITUATION** des femmes  
et des hommes dans  
l'industrie du **THÉÂTRE**  
dans la CAE

MARÍA GOIRICELAYA BURÓN



## I. INTRODUCTION

### *Objectifs généraux et spécifiques de la recherche*

La recherche a pour objectif général de visualiser l'impact de genre dans l'industrie du théâtre de la CAE et de connaître la place exacte que les femmes et les hommes occupent dans la chaîne industrielle de l'art du théâtre: production, diffusion, exhibition, etc. De plus, la recherche propose une formule d'étude mixte, les réponses quantitatives étant insuffisante pour aborder un rapport qui a besoin d'espaces de participation et de réflexion conjointe. Le regard de ceux qui connaissent et vivent cette réalité personnellement est essentiel pour que les comportements sexistes ne s'installent pas définitivement.

Il s'agit, en somme, de présenter un diagnostic sectoriel, une cartographie destinée à illustrer la réalité d'un secteur culturel précis, dans ce cas, l'industrie du théâtre basque. Pour cela, une analyse approfondie sur la manière dont les femmes et les hommes se développent est nécessaire. Mais avant tout, il conviendrait également de préciser certaines définitions, du «genre» par exemple, ce qu'il signifie et ce qu'implique le fait de l'appliquer dans cette étude. Outre l'objectif général décrit dans le paragraphe qui précède, il convient de préciser les objectifs suivants par rapport à l'étude:

- Réaliser une cartographie de l'industrie du théâtre au Pays Basque en tenant compte de l'inégalité dans la présence et la participation des hommes et des femmes.
- Connaître, depuis la dimension du genre, la situation dans laquelle se trouvent les personnes qui développent leur activité dans l'industrie du théâtre basque.
- Réaliser des conclusions et des finalités pour avancer dans l'obtention de contextes plus paritaires dans ce secteur.

## II. CONCEPTS DE DÉPART

Les concepts de base ayant servi de point de départ pour la réalisation de cette étude sont délimités ci-dessous:

Tout d'abord, il est important de définir clairement ce que l'on entend par «**industrie du théâtre**». Ce terme est d'une grande complexité. En effet, de manière immédiate et par mimétisme dans la globalisation du langage, on a tendance à situer l'industrie du théâtre dans ce que l'on appelle les «industries de la culture», alors que les raisons d'être de ces dernières se trouvent dans les processus de production et de diffusion d'un produit susceptible d'être en série, indépendamment du fait qu'il puisse renfermer un énorme statut artistique.

Les raisons pour lesquelles les arts de la scène, et par conséquent, le théâtre, ne sont pas considérés comme des industries de la scène reposent sur la nature de leurs processus de création, de diffusion et de réception. Ainsi, que désigne-t-on lorsque nous parlons de l'industrie du théâtre?

- Nous désignons l'industrie, une activité économique et technique qui consiste à transformer les matières premières jusqu'à ce qu'elles deviennent des produits adaptés pour satisfaire les besoins de l'être humain. Et nous désignons aussi l'ensemble des installations et des sociétés qui travaillent dans cette activité.
- Dans ce sens, «l'industrie du théâtre», ce sont toutes les activités et les sociétés qui génèrent un produit théâtral pouvant être consommé; toutes les tâches et les activités visant à générer un produit théâtral (sa création, production, diffusion, communication, etc.).

Deuxièmement, le concept de genre qui surgit du domaine académique anglo-saxon au milieu des années 1970, à partir de recherches menées dans les sciences sociales essentiellement et qui fait référence à une catégorie d'analyse et relationnelle. C'est un terme issu de la traduction en français du mot anglais «*gender*». L'encyclopédie basque Auñamendi le définit comme «*le processus dynamique, historique et changeant par lequel est défini le sens que prend le fait d'être une femme ou un homme dans une société ou une culture donnée*»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> BASQUE ENCYCLOPAEDIA AUÑAMENDI. Retrieved 22 January 2019, from: <http://aunamendi.eusko-ikaskuntza.eus/eu/el-concepto-de-genero/ar-152507/>



Le concept est en soi complexe et abstrait, pas parce qu'on ne peut le définir, mais parce qu'il accumule différentes définitions. «Genre» désigne une construction symbolique qui fait allusion à l'ensemble de qualités socio-culturelles attribuées aux personnes à partir de leur sexe et par lesquelles la différence sexuelle devient une inégalité sociale. La différence de genre n'est pas une caractéristique biologique mais une construction mentale et socioculturelle élaborée au cours de l'histoire. Par conséquent, «genre» n'est pas l'équivalent de «sexe»; le premier terme désigne une catégorie sociologique et le second, une catégorie biologique.

Isabel Veiga Barrio, dans une monographie de la Revue GECA de gestionnaires culturels d'Andalousie, présente de quelle manière «traditionnellement, dans toutes les cultures, la différence sexuelle a réalisé une série d'interprétations sur celle-ci, et défini ce que l'on considère propre aux unes et aux autres, leur rôle et leur position dans la société et a établi des lignes de conduite et sur la manière de se comporter, au niveau personnel et dans la société<sup>2</sup>». C'est ainsi qu'au cours du temps, une hiérarchie a été mise en place, selon laquelle tout ce qui est réalisé par les femmes a moins de valeur et n'a pas de reconnaissance sociale, tandis que ce que l'on considère propre aux hommes acquiert du prestige, une valeur sociale et la reconnaissance du public. Et c'est là l'origine des inégalités. Les différences construites socialement sont celles qui soumettent les femmes aux hommes dans tous les domaines et les secteurs.

Dans l'industrie du théâtre, l'application de cette dimension exige une analyse approfondie des relations de genre qui y sont établies pour tenter de trouver les causes et les stratégies qui pourraient les transformer. Cela implique également de connaître la dimension qualitative du sujet, en prenant comme référence la manière dont les personnes qui font partie du secteur perçoivent la présence et la participation des femmes et des hommes dans l'industrie du théâtre basque.

### III. RÉSUMÉ DES DONNÉES QUANTITATIVES POUR LA CARACTÉRISATION DE L'INDUSTRIE DU THÉÂTRE DANS LA CAE

#### 3.1. Formation spécialisée dans le domaine de l'industrie du théâtre

Les données de l'École Supérieure d'Art dramatique et de Danse d'Euskadi pour l'année 2017-2018 montrent une majorité d'inscriptions de femmes dans les deux spécialités proposées par Dantzerti (71%), avec une majorité plus notoire dans la Danse où les femmes représentent 84% du total des inscriptions. Les femmes sont toujours majoritaires dans les inscriptions aux études du Diplôme Supérieur d'Art dramatique, mais avec un pourcentage inférieur (65%).

Il convient de souligner, en outre, que par rapport aux autres activités professionnelles du domaine de l'industrie du théâtre (direction, production, distribution, etc.), il n'existe aucune formation spécifique débouchant dans ce type de fonctions au sein de la CAE. L'apprentissage se fait à partir d'autres parcours professionnels ou d'études de troisième cycle. Cependant, concernant le nombre d'étudiants de niveau universitaire dans des matières similaires aux ICC, en 2014, le Pays Basque occupait la 6<sup>ème</sup> place par rapport aux autres communautés autonomes, avec 13,9% du total des étudiants.

#### 3.2. Emploi culturel et emploi dans l'industrie du théâtre

Si l'on tient compte des différents secteurs, nous constatons que dans les arts visuels, les maisons d'édition et les librairies, le pourcentage des femmes employées est supérieur à celui des hommes, avec 58,7%, 61,9% et 66,7% respectivement. Au contraire, dans les secteurs de l'audiovisuel et de la musique, les pourcentages baissent jusqu'à 39,7% et 41,1% respectivement. Dans les arts de la scène, la distribution est de 48,1% pour les femmes et 51,9% pour les hommes.

Lorsque l'on observe la caractérisation des contrats enregistrés par Lanbide en 2017 et par l'industrie du théâtre, on peut constater que les femmes sont en nette majorité, avec des pourcentages au-delà de 60%, pour les contrats de billetterie (74%), de scénographie (67%) et de gestion culturelle (63%).

2 VEIGA, Isabel. (2008) Gestión cultural y género. Revista GECA. (Gestores Culturales de Andalucía), no. 11, November. Edita Asociación de Gestores Culturales de Andalucía. ISSN: 1695-1794. Retrieved 22 January 2019, de <http://gecaandalucia.org/wp-content/uploads/2017/10/revistageca11.pdf>

Au contraire, les contrats à forte proportion d'hommes, plus de 60%, sont ceux qui correspondent aux tâches techniques d'éclairage (91%), aux audiovisuels (76%), ouvriers, surveillants et gardiens (64%). Dans les contrats de régisseur de spectacle, réalisateur de spectacle, producteur, directeur de théâtre et/ou de scène, assistant de réalisation et accessoiristes, les pourcentages sont également de 60% pour les hommes et de 40% pour les femmes.

### 3.3. Production et organisation des arts de la scène

#### Compagnies et sociétés de production des arts de la scène

La dernière analyse sur les entreprises, l'emploi et le marché du travail dans le domaine de la culture de la CAE<sup>3</sup> de l'année 2016 indique que les entreprises d'activités de création, artistiques et de spectacles sont les plus présentes, avec 30% du total des entreprises dans le domaine de la culture. L'emploi qu'elles génèrent, cependant, se situe en-dessous, et représente 17% du total des emplois dans le domaine de la culture.

Par ailleurs, le rapport statistique sur la production des arts de la scène réalisé en 2015 par l'Observatoire Basque de la Culture indiquait l'existence de 177 compagnies de théâtre<sup>4</sup> dans la CAE, soit 4,5% des compagnies au niveau national. Parmi elles, la même année (2015), 14 se situaient à Álaba, 32 en Biscaye et 30 à Guipúzcoa.

Dans sa dimension industrielle et si l'on inclut tous les agents privés (à but lucratif ou pas), le volume de facturation des sociétés de production des arts de la scène revenait à 76 agents dont 56%, après déduction des frais, obtenaient des bénéfices. De même, la typologie des agents consacrés à la production théâtrale par Territoire Historique et par distribution territoriale situe la majorité des producteurs de théâtre en Biscaye (44,5%), suivi de Guipúzcoa (34,9%) et d'Álaba (20,6%).

Si l'on se penche sur l'emploi moyen et absolu des agents de production de théâtre, les derniers chiffres (collectés en 2015<sup>5</sup>) maintiennent la tendance préalable: l'emploi des agents

de production enregistre toujours une plus forte présence d'hommes (53,4%) que de femmes (46,6%). Ces données montrent également que le pourcentage de femmes qui travaillent dans la direction est de 41%, face à 59% pour les hommes, une proportion qui augmente jusqu'à 48% de femmes dans les tâches techniques, face à 52% pour les hommes. Dans les postes de gestion et administration, le pourcentage de femmes atteint 57%, face à 42% pour les hommes.

#### Centres de production scénique

Une analyse a été réalisée sur les données relatives à la distribution par sexe et par niveau des équipes humaines (direction, personnel technique / administration, coordination, maintenance et sécurité) de 11 centres de production scénique<sup>6</sup>: des centres de différentes natures dans lesquels l'élévation des spectacles est réalisée dans des circonstances et des conditions très divergentes:

- Harrobia dispose actuellement de 2 employées à temps complet: une gérante et une administratrice.
- Sarobe compte 19 personnes, dont 32% sont des femmes et 68% sont des hommes.
- Garaion compte 2 femmes à la tête de la coopérative.
- Azala comprend 1 femme pour la gestion du projet, chargée de l'administration artistique.
- Baratza est dirigé par 1 femme et 1 homme.
- Bilbao Eszena et Dantzagune. Aucune donnée spécifique n'est fournie concernant la distribution par sexe et par niveaux de ses effectifs.
- La Fundición. La direction du centre (direction et programmation) est aujourd'hui tenue par 1 homme et 1 femme, la communication par 1 femme et la responsabilité de la salle par 1 homme.

3 OBSERVATOIRE BASQUE DE LA CULTURE. Analyse des sociétés, des emplois et du marché du travail dans le domaine de la culture, dans la CAE. [En ligne] Disponible dans: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_enplegua\\_2018/es\\_def/adjuntos/empresas\\_empleos\\_cultura\\_CAE\\_2018.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_enplegua_2018/es_def/adjuntos/empresas_empleos_cultura_CAE_2018.pdf)

4 Le rapport statistique sur la production des arts de la scène réalisé en 2015 par l'Observatoire Basque de la Culture définit l'agent producteur des arts de la scène comme «toute entité publique ou privée dont le siège se situe dans la CAE sous l'initiative et la responsabilité de laquelle une œuvre scénique de tout genre est produite». Sont exclues de cette définition toutes les formations de type amateur dont la production scénique n'est pas le principal modus vivendi et celles n'ayant pas produit ou exploité un spectacle au minimum pendant les deux dernières années ou n'ayant pas réalisé 6 représentations au minimum au cours de la dernière année.

5 Observatoire Basque de la Culture, rapport statistique Producteurs des Arts de la Scène, 2015

6 Les centres de production scénique analysés sont: Harrobia, Sarobe, Garaion, Azala, Baratza, Bilbao Eszena, Dantzagune, La Fundición, Kunarte, Zirkozaurre et Pabellón 6

- Kunarte. La coordinatrice générale est 1 femme, et la direction artistique est partagée entre 1 femme et 1 homme.
- Zirkozaurre. La gestion de l'association est actuellement gérée par une femme, l'administration par 1 femme et 1 homme et les activités de médiation par 1 femme.
- Pabellón 6. Il compte aujourd'hui 2 femmes et 2 hommes à la tête de la direction artistique, 1 femme responsable de la production, 2 hommes pour le développement des tâches techniques et 1 femme à la tête de la communication.

### 3.4. Activités de support et techniques pour la production de spectacles en life

L'étude constate que dans la CAE, les entreprises consacrées à la prestation de services techniques sont peu nombreuses, la plus grosse part du volume étant réalisée par 2 entreprises. Sur ces 2 entreprises, nous n'avons pu avoir accès qu'aux données d'une seule, dans laquelle la distribution générale des effectifs est de 26% de femmes contre 74% d'hommes.

### 3.5. Diffusion

Dans ce cas, 3 sociétés de distribution de théâtre ont été analysées, étant indiqué que dans la CAE, il est habituel que chaque compagnie distribue ses pièces de manière particulière et indépendante. Dans tous les cas, les données générales de la distribution par sexe et par niveau de personnel indiquent:

- Portal 71 Productions culturelles. Ses effectifs sont formés par 3 femmes.
- ATX Teatroa. La compagnie est la propriété d'une personne, mais le groupe du personnel est formé par 1 femme et 1 homme.
- Aire Aire. Le personnel se compose de 2 femmes qui co-dirigent l'entreprise.

### 3.6. Exhibition. Programmateurs femmes et hommes de théâtre

Cette section tient compte des théâtres et des salles qui proposent un programme de spectacles professionnels, et ne compte pas les programmes amateurs. Les espaces de théâtre se divisent en 73 espaces scéniques (64 publics -88%- publics, 8 -11%- de gestion privée et 1 -1%- de gestion mixte). Le nombre d'agents programmeurs des arts de la scène<sup>7</sup> s'élève à 82 au total (9 -12%- à Álaba, 38 -52%- à Guipúzcoa et 35 -48%- en Biscaye).

- La distribution de ces agents de programmation par sexe montre que 46,9% sont des femmes et 53,1% sont des hommes.
- 74% des théâtres sont dirigés par des hommes, et seulement 26% par des femmes.
- 69% des postes techniques sont occupés par des hommes, face à 31% occupés par des femmes.
- À l'inverse, 75% des postes de l'administration sont couverts par des femmes, et 25% par des hommes.

L'étude analyse également dans le détail la distribution des effectifs par sexe et par niveau, ainsi que certaines données sur les programmes, en distinguant le réseau des théâtres publics SAREA<sup>8</sup>, dont 62 théâtres font partie, et les 8 autres à caractère privé. Toutes ces données peuvent être consultées dans le rapport complet.

Avant de passer à la section suivante, il convient de se pencher sur l'analyse des programmes développés par les trois théâtres principaux de la CAE, à caractère public, durant l'année 2018:

- Sur les 86 représentations théâtrales programmées, nous pouvons observer que seuls 7% des textes ont été écrits par des femmes, face aux 93% écrits par des hommes.
- La direction enregistre également une distribution inégale: 15% des spectacles sont dirigés par des femmes, face à 85% dirigés par des hommes.

<sup>7</sup> Chiffres issus du rapport statistique sur les programmeurs des arts de la scène, Observatoire Basque de la Culture, 2015.

<sup>8</sup> <http://www.sarea.euskadi.eus/aa95-home/eu/>

- Les chiffres sont meilleurs dans les distributions, grâce à ceux à caractère mixte. Ainsi, si les spectacles mixtes et ceux dirigés par les femmes représentent 59% des programmes, ceux qui le sont par des hommes uniquement sont de 41%.

### 3.7. Autres entités

- Eskena, en tant qu'association de sociétés de production théâtrale du Pays Basque, compte 20 compagnies associées et son conseil d'administration est formé par un président, un secrétaire et une trésorière.
- Besteok, groupement de compagnies, de sociétés de production et de distribution de théâtre, est formé par 4 compagnies, dont 3 dirigées par des hommes et 1 par une direction mixte.
- Artekale, une plateforme pour valoriser, promouvoir et diffuser les arts de la rue sur le territoire basque, est actuellement formée par 42 compagnies, dont 22 (52%) sont dirigées par des hommes, 13 (31%) par des équipes équilibrées entre femmes et hommes, et 7 (17%) par des femmes.
- ATAE, association professionnelle de personnel technique<sup>9</sup> des arts de la scène compte près de 300 personnes, entre le personnel technique et les entreprises du secteur, dans tout le pays. Les données ventilées par sexe ne sont pas connues.
- Pour ce qui concerne EHAZE, Euskal Herriko Antzerkizale Elkarte, les données sur leur composition ventilées par sexe ne sont pas connues.
- UNIMA Federación España est le centre espagnol de l'Union Internationale de la Marionnette. Au Pays Basque sud, le conseil d'administration est formé par deux femmes et deux hommes, la direction étant occupée par un homme.
- EAB, Union des Acteurs et des Actrices Basques<sup>10</sup>. Son conseil d'administration actuel est formé par 4 hommes et 3 femmes.

### 3.8. Programmes de soutien à la génération de contexte

#### Subventions à la production théâtrale du Gouvernement Basque

Les subventions accordées sur décision pour les années 2016, 2017 et 2018 ont été analysées. Les données ventilées par sexe ne sont pas connues, tout comme les projets rejetés. La composition par sexe des commissions d'évaluation n'a pas pu être analysée.

- Modalité des résidences créatives. Les chiffres des trois dernières années sont fluctuants: en 2016, deux subventions ont été accordées, 1 à une femme et 1 à un homme. En 2017, 1 subvention a été accordée à un homme, et en 2018, 2 l'ont été à deux hommes.
- Modalité de production à caractère professionnel. Ces deux dernières années, et bien que les compagnies présentées fluctuent, on constate une légère amélioration dans le pourcentage des compagnies dirigées par des femmes ayant obtenu cette subvention, même si en 2018, elles représentaient 33% face à 67% pour celles dirigées par des hommes.
- Circuit convenu. Les chiffres étaient en progression de 2016 (année où aucune compagnie dirigée par des femmes n'a obtenu de subvention) à 2017 (avec 33% des aides accordées à des projets dirigés par des femmes), mais en 2018, ils chutent jusqu'à 29% face à 71% des subventions aux projets dirigés par des hommes.
- Activité biennale. Les chiffres sont par paires, les compagnies ayant eu accès à cette subvention étant au nombre de 4 environ. En 2018, les projets ont été dirigés à hauteur de 50% par des femmes et de 50% par des hommes.

#### Subventions à la création théâtrale du Gouvernement Basque

Les trois dernières années, la proportion dans les subventions accordées se maintient, conformément à la clause incluse dans l'ordre qui établit que «Dans tous les cas, et chaque fois que les dispositions de l'article 22.2 le permettent, au minimum

3 projets subventionnés seront réalisés par des femmes et 2 par des moins de 30 ans».

### **Subventions pour la diffusion théâtrale de la Députation Forale de Biscaye**

Dans ce cas, les données analysées correspondent à l'année 2018. Elles montrent que parmi les compagnies ayant accédé à la subvention, 68% étaient dirigées par des hommes, 32% par une équipe mixte et aucune par des femmes.

### **Bourses dans les modalités des arts plastiques et visuels, art dramatique, musique, danse et gestion culturelle, et aides uniquement dans les modalités d'art dramatique, musique, danse et gestion culturelle de la Députation Forale de Biscaye.**

Sur ces bourses, nous devons mentionner que bien qu'une part élevée de l'argent accordé soit destiné à des projets présentés par des femmes, la différence dans les quantités est frappante, à l'exception du domaine de la gestion culturelle. Pour les autres bourses, les hommes dépassent nettement les femmes dans les montants des sommes accordées.

### *3.9. Programmes d'échange et de mobilité extérieure*

#### **Subventions pour la mobilité des créatrices et des créateurs basques dans la modalité du théâtre en 2018 hors du domaine territorial de l'euskara de l'Institut Etxepare**

En 2018, 50% des aides ont été accordées à des compagnies dirigées par des hommes, 26% à des sociétés dirigées par une équipe mixte et 25% à celles dirigées par des femmes.

### *3.10. Autres programmes (Antzerkigintza Berriak..)*

Les données analysées concernent les années 2016 à 2019. Nous pouvons constater que la tendance est à la distribution équilibrée des aides, avec 4 projets dirigés par des femmes et 4 par des hommes sélectionnés en 2019. Le programme comprend également une aide à la production des projets, En 2018, il a été décidé qu'il sera destiné à la production d'un projet unique.

### *3.11. Résidences Artistiques*

- Baratza. Les données analysées sont celles de 2018, année où l'on n'a travaillé qu'avec 3 projets, 2 étant dirigés par des femmes et 1 par une équipe mixte.
- Artistes en résidence - BAD Bilbao. Parmi les 3 projets sélectionnés en 2018, 2 étaient dirigés par des hommes et 1 par un groupe avec une direction mixte.
- Zubi. Dans ce cas, les données analysées concernent les années 2013, 2015, 2017 et 2018. Bien que les projets encouragés pendant les deux premières années étaient écrits et dirigés par des hommes, les deux années suivantes ils l'ont été par des femmes. Ainsi, la parité dans les auteurs et la direction du programme a été atteinte dans les quatre éditions, avec une présence féminine plus forte dans le calcul total des interprètes qui ont participé dans les projets (67%).
- Résidences de création dans La Fundición. Quant aux projets sélectionnés la saison dernière, la direction révèle des chiffres équilibrés, tout comme le nombre de femmes et d'hommes dans les distributions. Il n'en est pas de même dans les dramaturgies, dont 60% des textes ont été écrits par des hommes, face à 40% écrits par des femmes.



### 3.12. Visibilité et reconnaissance

#### Présence et participation des femmes et des hommes dans la création et les événements culturels<sup>11</sup>

- En se penchant sur la participation des femmes et des hommes dans les créations théâtrales présentées au cours de l'année 2017, les données indiquent que 12% des œuvres seulement ont été écrites par des femmes, face à 44% écrites uniquement par des hommes. Les auteurs mixtes représentent 11%.
- Dans la direction des spectacles, 21% des pièces de théâtre sont dirigées exclusivement par des femmes, 47% sont dirigées exclusivement par des hommes et 8% le sont par une direction mixte (où les femmes représentent 45,5% et les hommes 54,5%).
- Dans les distributions, la formule mixte est la plus fréquente (48%), avec 46,8% de femmes et 53,2% d'hommes. Les pièces avec une distribution exclusivement féminine représentent 21%, alors que les pièces dont la distribution est exclusivement masculine représentent 20%.
- Concernant les créations réalisées au théâtre, les données indiquent que 27% des auteurs de pièces de théâtre sont des femmes et 56% des hommes. Les équipes mixtes d'auteurs représentent 6% du total (constituées à 43% par des femmes et à 57% par des hommes).
- Au niveau de la direction, les hommes restent majoritaires (59%) tandis que les femmes représentent 31%. Les équipes d'auteurs mixtes, 6%, enregistrent une participation féminine de 43% et masculine de 57%.
- Dans la distribution, les femmes sont représentées à hauteur de 31%, et de 19% par les hommes. Les équipes d'auteurs mixtes, 48%, enregistrent une participation féminine de 54% et masculine de 46%.

#### Prix Ercilla

- Dans les années 2015, 2016 et 2017, les prix à la meilleure création dramatique, au meilleur spectacle et à la meilleure création basque ont été décernés à des spectacles écrits et dirigés par des hommes avec une distribution mixte ou formée par des hommes. En 2018, les quatre nominées à la meilleure création dramatique et au meilleur spectacle ont également été écrites et dirigées par des hommes. Sur les cinq nominées à la meilleure production basque, une a été écrite par une femme et trois ont été dirigées également par des femmes.

#### Prix Théâtre Bref Café Bar Bilbao

- Dans ses XVI éditions, 35 personnes ont reçu le prix, dont 6 femmes, soit 17% face aux 29 hommes récompensés (83%).

#### Prix Théâtre Bref Pabellón 6

- Même s'il reste inférieur dans tous les domaines, en 2018, le pourcentage de femmes dans la direction, la dramaturgie et la répartition de ces pièces a connu une nette augmentation.
- Les «Prix Alex Angulo» des trois dernières années étaient écrits, dirigés et interprétés par des hommes, à l'exception d'un seul avec une répartition mixte. Concernant le «Prix Kriselu», on peut constater un plus grand équilibre. Certaines directions et dramaturgies ont été réalisées par des femmes et des répartitions féminines, masculines et mixtes. Les chiffres révèlent un contexte d'une participation équilibrée en augmentation.

#### Prix Donostia Saria

- Pour ce qui concerne les prix décernés ces trois dernières années, les 3 spectacles auraient été écrits par des hommes, 2 sur trois dirigés par des hommes et l'intégralité avec une répartition mixte.

<sup>11</sup> Données extraites du rapport «Analyse de la présence et de la participation des femmes et des hommes dans la création et les événements culturels 2017, 1ère version, 2018, étude réalisée dans le cadre de Kultura Auzolanean.

## IV. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE QUALITATIVE

### 4.1. Opinions du secteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie du théâtre de la CAE

Le travail est basé sur une enquête portant sur différents sujets relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, à laquelle ont répondu 68 agents culturels (38 femmes et 29 hommes) appartenant à différentes institutions qui œuvrent actuellement dans le secteur du théâtre. Les principaux résultats de l'enquête, basée sur des questions sur le sujet de la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie du théâtre sont les suivants:

- Globalement, 25% des hommes et 34% des femmes perçoivent que la présence et la participation des femmes dans cette industrie n'est ni faible ni élevée. Cependant, 26% des femmes considèrent qu'elle est faible, face à 14% des hommes. 32% des hommes considèrent qu'elle est élevée, un avis qui n'est partagé que par 16% des femmes. 8% des femmes estiment qu'elle est élevée, face à 7% des hommes, 16% de ces derniers n'ayant pas répondu à la question.
- Concernant les postes occupés par des femmes, 45% des femmes interrogées considèrent que les femmes occupent des postes intermédiaires ou à responsabilité intermédiaire, ce que partagent 31% des hommes. 14%, cependant, indiquent qu'elles se trouvent dans des postes élevés ou des postes à grande responsabilité, ce qui n'est partagé que par 5% des femmes interrogées.
- 34% des femmes interrogées considèrent que la majorité exercent des tâches de gestion. De même, 31% des hommes considèrent que les femmes se trouvent principalement dans des postes de gestion.
- Les chiffres sont semblables lorsqu'on se réfère à la distribution. 16% des femmes admettent qu'elles exercent ces tâches et 14% des hommes considèrent également que ce domaine est largement féminin.
- Concernant la production: 14% des femmes ont placé leurs collègues femmes dans l'exercice de ces tâches. 28% des hommes ayant répondu à l'enquête considèrent qu'en effet, les femmes sont très présentes dans ce domaine.
- La présence dans la communication et la direction est également perçue comme inégale. Aucune femme n'indique le lieu le plus fréquent de travail et de communication, tandis que 3% des hommes le situent dans ce domaine. De plus, 3% de ces derniers considèrent que les postes de direction sont occupés par des femmes, mais aucune des femmes interrogées n'a indiqué cet endroit comme un espace habituel de présence féminine.
- Concernant la participation équilibrée ou paritaire chez les hauts responsables, 71% des femmes affirment qu'il n'y a pas de parité dans ces postes, face à 8% des hommes qui partagent cet avis. Ainsi, 38% des hommes déclarent qu'il y a parité au sein des hauts responsables et des postes à responsabilité, mais seul 11% des femmes sont du même avis.
- 71% des femmes qui ont répondu à l'enquête considèrent qu'il existe des différences liées au genre, et 52% des hommes partagent cet avis. De plus, 31% des hommes considèrent qu'il n'y a pas de différences, un avis partagé par 13% des femmes.
- Si 59% des hommes considèrent que l'évolution des femmes dans l'industrie a été notoire, 47% ont la même opinion.
- De manière partagée entre les hommes et les femmes, on considère que les domaines dans lesquels il y a eu la plus grande évolution ont été ceux de la création, la direction et la gestion, tandis que ceux qui ont connu la plus faible évolution sont ceux de la production, la communication et la distribution.
- L'impression générale est que la situation actuelle des femmes par rapport à celle de cinq ans plus tôt (en termes généraux) est meilleure. C'est l'avis de 69% des hommes et de 47% des femmes.
- Concernant les femmes qui exercent un leadership dans le secteur, 47% des femmes interrogées considèrent qu'elles ne sont pas nombreuses, suivies de près par les hommes, dont 41% sont du même avis.
- 37% des femmes et 38% des hommes considèrent qu'en fonction du sexe (homme ou femme), le type de leadership est différent.

- 32% des femmes sont assez d'accord avec le fait que le travail des femmes qui exercent un leadership dans cette industrie est davantage mis en cause que celui des hommes qui exercent les mêmes fonctions, et 26% des hommes sont entièrement d'accord avec cette affirmation.
- Aussi bien les femmes (32%) que les hommes (34%) considèrent que les femmes gérantes favorisent un leadership transformationnel plus important que les hommes gérant.
- Parmi les difficultés auxquelles les femmes de cette industrie font face, la majorité pense que la plus importante est la conciliation de la vie familiale. C'est l'avis de 38% des femmes ayant répondu à l'enquête et de 32% des hommes. L'accès aux postes de hauts responsables et la visibilisation des femmes dans l'industrie s'avèrent être les autres difficultés rencontrées par les femmes.

#### 4.2. Article d'opinion

Cet article a pour objectif d'examiner les données quantitatives et qualitatives présentées pour refléter la présence actuelle des femmes et des hommes dans l'industrie du théâtre basque, un secteur qui, tout en comptant avec une présence importante de femmes, présente encore de forts déséquilibres dans l'accès à l'emploi et dans les fonctions et les postes de travail. Des déséquilibres qui se manifestent notamment lorsque l'on vérifie la faible présence des femmes dans les postes à responsabilité ou de prise de décisions.

Les professionnels, hommes et femmes, qui ont participé dans les entretiens soulignent, en premier lieu les plafonds de verre auxquels font face les femmes dans ce secteur. Par ailleurs, il est indiqué que tandis que dans le secteur public, les femmes ont commencé à conquérir les postes de travail sur un pied d'égalité et que l'impression générale est celle d'avoir avancé, dans le privé, l'opinion a tendance à souligner que l'évolution a été nettement inférieure.

#### Fonctions, tâches et différences pour cause de sexisme

Les différences pour cause de sexisme sont toujours présentes dans pratiquement tous les domaines, comme

suite à l'héritage culturel et social né de l'éducation par le passé. Les directions des théâtres et les directions artistiques sont toujours un terrain d'hommes, tandis que les équipes de gestion et la production sont l'affaire des femmes. Les femmes qui se trouvent à la tête de compagnies ou qui sont propriétaires de compagnies le sont, en général, d'une manière rendue invisible. De même, l'impression générale est que les femmes sont très habiles dans les tâches de gestion, de production et de coordination, mais toujours à des places peu visibles ou moins visibles que celles de hommes, et dans lesquelles il y a peu de visibilité et reconnaissance.

#### Femmes dans les postes élevés et dans les postes à responsabilité

Il n'y a pas de parité dans les postes élevés ou les postes à responsabilité, et cette plus forte présence d'hommes s'expliquerait par la longévité des équipes stables de nombreuses institutions où les personnes aux postes élevés les occupent depuis de longues années. Cela confirme l'évolution dans l'accès à ces postes ces dernières années, tout en soulignant l'inégalité qui subsiste encore.

Le manque de confiance en soi pour exercer certains postes et le poids de l'éducation sont également une source d'inquiétude pour ce qui concerne l'autonomisation des femmes.

L'inégalité est également ce que l'on ressent dans les programmations des théâtres. S'il est vrai qu'au niveau des chiffres, une politique de programmation paritaire ne semble pas possible et n'est pas convaincante en termes généraux, il existe l'impression que, malgré les progrès dans la situation, les femmes n'ont pas encore un espace suffisant dans les programmations stables. Ceci ne s'explique pas par une discrimination directe des programmeurs hommes et femmes, mais par le nombre de femmes qui proposent des spectacles dans le marché, aujourd'hui inférieur à celui des hommes.

En plus de la perception généralisée que les femmes ont plus à prouver dans l'exercice de leurs tâches, la société continue à remettre en question, de manière inconsciente, le leadership qu'elles exercent. De même, comme réaction à la fraternité, on ressent une certaine inquiétude et union des hommes pour défendre leurs privilèges.



### Conditions de travail, salaires et conciliation de la vie familiale

Bien que les femmes se soient emparées de la formation dans les arts de la scène depuis plusieurs générations, au moment d'accéder au marché du travail, la pyramide est inversée en faveur des hommes. Les conditions de travail sont semblables dans le secteur public, mais il semblerait que les différences augmentent dans l'entreprise privée, où la majorité des femmes est toujours faible.

De plus, le genre semble aussi s'y connaître en âges. Ainsi, il semblerait que les femmes soient plus présentes dans les spectacles pour les familles et les enfants que dans ceux destinés aux adultes, où leur présence dans les différents domaines de la création, comme la direction des compagnies, la direction des spectacles ou la dramaturgie est inférieure, le nombre de directrices basques étant très limité.

Pour ce qui concerne la conciliation avec la vie de famille, la perception globale est qu'il est impossible de faire face à ce fait lorsque le travail n'est pas réalisé dans une entreprise publique. Ce n'est pas pour rien que les hommes eux-mêmes indiquent que bien qu'il existe davantage de facilités dans le public, la conciliation est encore de la responsabilité des femmes. L'implication des hommes à ce sujet est moindre, et les femmes assurent qu'elles ne travaillent pas moins mais qu'elles trouvent le temps qu'elles consacrent à prendre soin des enfants et à les élever dans leur vie sociale et le temps des loisirs. Par conséquent, la charge de travail qu'elles supportent est plus élevée.

### Évolution des femmes et des hommes dans l'industrie de la CAE

Selon une perception généralisée, il faut encourager une représentation et une participation équilibrées, et l'évolution actuelle ne vient pas uniquement de manière naturelle, elle a besoin d'être accompagnée de politiques et de mesures dans ce sens. La première, sans doute, est de donner de la visibilité aux inégalités qui existent actuellement afin de pouvoir les corriger. Dans ce contexte, on ressent de l'inquiétude au sujet des changements qui se sont produits récemment au niveau national, en raison de la monopolisation médiatique ouvertement xénophobe, anti-féministe et anti-état des communautés autonomes.

En plus de l'éducation, le changement a beaucoup à voir avec la sensibilisation des hommes et des femmes aux inégalités, et la recherche de mécanismes qui encouragent l'autonomisation des femmes est toujours en attente.

### Réflexion sur la situation

Au cours des siècles, la mémoire historique de la femme a disparu. Tous les ans, des rapports sont écrits sur son état d'avancement dans la société, après des années restées en marge et invisibles. Un des problèmes majeurs, cependant, est l'absence de statistiques en matière de genre dans le domaine des arts de la scène. Il faut donc en tenir compte, puisque pour encourager l'établissement de normes qui atténueront les déséquilibres existants, il convient de mettre en évidence les plafonds de verre à travers des outils permettant un suivi des engagements publics et du progrès des politiques mises en œuvre.

À la réflexion, et bien que l'on puisse affirmer qu'il y a une présence significative des femmes dans ce domaine, nous pouvons affirmer, après analyse des données collectées, que leur développement professionnel est limité lorsqu'elles terminent leurs études. Cette inégalité tient à plusieurs raisons.

Sans aucun doute, l'héritage patriarcal est encore fort et fonctionne comme un moyen de contrôler la mobilité sociale des femmes. Mais il faut également tenir compte des conditions structurelles, et de comment les dynamiques sociales qui ont une influence sur la position des femmes dans d'autres domaines sont perçues dans le domaine culturel. La division sexuelle du travail et la distribution inégale de l'utilisation des temps entre les hommes et les femmes est toujours une des raisons à prendre en compte. Ainsi, les femmes sont obligées de développer des carrières professionnelles plus courtes et moins intenses, ce qui à son tour explique le déséquilibre entre la main d'œuvre féminine disponible dans le secteur de la culture et la réalité de l'emploi, où la présence des femmes en général et leur présence dans les postes à responsabilité ne vont toujours pas de pair.

La brèche salariale compte également parmi les éléments qui ont une incidence sur l'accomplissement de l'égalité entre les femmes et les hommes, La division sexuelle du travail et les stéréotypes et rôles de genre pèsent sur la carrière professionnelle des femmes, mais ils empêchent aussi leur développement personnel à travail la culture dans un système qui n'a de cesse d'encourager les produits masculinisés et construits à travers le regard masculin.

En somme, la société est toujours structurée sous un système patriarcal basé sur l'inégalité entre les femmes et les hommes. Ce mode d'organisation constate la présence de situations indirectes d'inégalité: bien qu'à priori, il n'existe aucune norme ou mesure qui empêche que les femmes se développent du point de vue professionnel sur un pied d'égalité dans cette industrie, dans la pratique, les femmes se trouvent dans une situation défavorable qui les empêchent de bénéficier des mêmes opportunités et du même traitement que celui qui est appliqué aux hommes, ce qui favorise la pérennité et le maintien de l'ordre patriarcal.

La continuité de cette organisation sociale joue directement sur les décisions, les aspirations et les opportunités qui s'ouvrent aux femmes et aux hommes dans la société, et dans les privilèges qu'ils choisissent et les inconvénients auxquels ils font face.

Les institutions politiques, culturelles, les théâtres, les festivals, etc. sont en grande partie dirigés par des hommes, ce qui ne contribue pas à casser les anciennes dynamiques qui continuent à pérenniser les inégalités. Celles-ci doivent être signalées et prises en compte pour être rapidement corrigées. La quantité de femmes rendues invisibles dans l'industrie du théâtre basque, dans tous les aspects, rend essentiel le développement de programmes qui soutiendront leur présence dans le secteur.

## V. PROPOSITIONS

Ce dernier chapitre présente toutes les propositions avancées au cours du diagnostic, pour faire ressortir trois de ces propositions à la fin du document et avancer dans leur concrétisation.

### 5.1. *Measures for positive action in grant contests*

- Instaurer avec un caractère obligatoire les clauses de parité dans les ordres d'aides et de subventions.
- Approfondir dans le développement de politiques actives d'aides à la création et à la production artistique et intellectuelle des auteurs femmes, en mettant l'accent sur la diffusion.

- Appliquer des mesures de discrimination positive dans les jurys de prix et dans les organes d'évaluation des différentes lignes d'aides.
- Définir des critères minimaux pour l'application de politiques d'égalité entre les hommes et les femmes dans les théâtres et les centres d'exhibition à travers une commission.
- Appliquer également des politiques d'action positive dans la programmation de femmes auteurs, de directrices, de dramaturges et autres femmes artistes dans les unités de production et de programmation qui dépendent du Gouvernement Basque.
- Inclure dans les propositions d'aides la présentation par le demandeur d'attestations officielles d'égalité d'entreprise qui accorderont des points supplémentaires aux projets dont la nature ou le contenu favorise ou sensibilise sur le besoin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes de manière systématique.

### 5.2. *Mesures de sensibilisation et d'autonomisation*

- Inclure des contenus spécifiques en matière d'égalité et de non-discrimination dans les modèles de programmes de manière obligatoire et dans tous les niveaux de l'enseignement, et réviser en matière des arts de la scène le modèle de programme d'Histoire et de Théorie du théâtre, en incluant le travail des femmes qui n'ont pas été rendues visibles.
- Promouvoir des campagnes de sensibilisation fondées sur les valeurs d'égalité qui contribueront à sensibiliser sur l'éradication des préjugés et des stéréotypes de genre, en encourageant une image des femmes forte et positive.
- Favoriser la présence de femmes dans les institutions et les postes à pouvoir décisionnel.
- Promouvoir activement l'égalité des femmes et des hommes dans la culture d'entreprise, en encourageant l'élaboration de diagnostic d'égalité et de plans d'égalité hommes-femmes.

- La création d'un espace de visibilité des femmes. Promotion et soutien au développement de festivals, de concours ou autres types d'espaces ou de manifestations visant à faire connaître les apports des femmes dans le domaine du théâtre. À l'image d'autres grandes rencontres qui se sont tenues dans l'état espagnol, la création d'un festival comme «La Otra Mirada» (L'autre Regard), «Ellas crean» (Elles créent) au Conde Duque., «Mujeres a escena» (Femmes sur scène) ou «A solas» (Seules) (Réseau Madgalena Project) des théâtres du Canal, sont autant d'espaces pour la visibilité de la création féminine qui peuvent être durables dans le temps et qui proposent des choix de rééquilibrage<sup>12</sup>.
- Soutenir les festivals et les rencontres de prestige dirigées par des femmes.

### 5.3. Mesures d'accompagnement et de conseil

- Promouvoir la création d'un pacte au niveau national réglementant les horaires et la conciliation professionnelle pour atteindre une journée de travail plus souple et accorder des avantages aux entreprises qui y adhèrent.
- Égaliser le congé de paternité et celui de maternité à caractère intransférable, et le prolonger à 26 semaines: 8 pour chaque parent et 10 partagées.
- Encourager l'adaptation de l'offre de prise en charge des enfants, garçons et filles (garderies/écoles) pour que les établissements scolaires puissent adapter les horaires d'ouverture aux horaires de travail des familles, élargir les offres et optimiser les compatibilités professionnelles.
- Encourager les avantages aux entreprises qui proposent des services de garderie et travailler sur la recherche d'accords avec les garderies à proximité pour les entreprises avec moins de ressources.
- Accorder des avantages financiers aux femmes qui souhaitent lancer leurs propres projets.

### 5.4. Mesures destinées à la recherche

- L'investissement dans les recherches de genre sur les différents domaines des arts de la scène<sup>13</sup>.
- L'encouragement des études de genre dans les universités et les établissements d'enseignement, et la promotion des groupes de recherche multidisciplinaires spécialisés dans le genre et les arts de la scène.
- La création d'une commission pour évaluer l'égalité de genre dans les arts de la scène basques.
- La création d'un Observatoire Basque des Arts de la Scène incluant dans son équipe une commission spécialisée dans le genre.

### 5.5. Développement de trois propositions plausibles

- Approfondir dans le développement de politiques actives d'aides à la création et à la production artistique et intellectuelle des auteurs femmes, en mettant l'accent sur la diffusion.

**PROGRAMME DE MENTORING, pour le développement de 3 pièces de théâtres écrites et dirigées par des créatrices indépendantes basées dans la CAE.** Accompagnement au cours du processus de développement de la dramaturgie, la direction, la production et la distribution des pièces de théâtre. Une initiative qui pourrait être développée avec un des théâtres de la CAE accueillant des productions personnelles ou des résidences de compagnies afin d'offrir aux femmes émergentes ou au milieu de leur carrière professionnelle une année pour se familiariser avec les différents aspects du processus de création à travers des espaces de formation qui traitent de la création et des différents processus de production, et par la suite de diffusion et de distribution des spectacles.

- La création d'un espace de visibilité des femmes. Promotion et soutien au développement de festivals, de concours ou autres types d'espaces ou de manifestations visant à faire connaître les apports des femmes dans le domaine du théâtre.

<sup>12</sup> Cette mesure d'action positive, bien qu'elle soit nécessaire aujourd'hui, doit alterner avec d'autres mesures plus structurelles. De sorte que la visibilité des femmes soit effective dans tous les festivals. Note développée par le personnel technique d'égalité du Ministère de la Culture et de la Politique Linguistique.

<sup>13</sup> Intégrer la dimension de genre dans toutes les statistiques et études réalisées dans les arts de la scène pourraient constituer une de ces mesures. Note développée par le personnel technique d'égalité du Ministère de la Culture.

**CYCLE/FESTIVAL pour la visibilité exclusive des œuvres théâtrales créées par des femmes.** Activité à développer pendant une semaine dans une commune de la CAE accueillant les œuvres féminines les plus représentatives de l'année. Une fête pour le talent des femmes créatrices qui pourrait être organisée avec l'Institut Basque de la Femmes, une ou plusieurs communes de la CAE et le Réseau des Théâtres Basques SAREA; Un rendez-vous annuel qui repose sur deux piliers dans la création théâtrale: la récupération de la mémoire des femmes essentielles dans notre culture et le développement de propositions qui constituent des opportunités pour les créatrices émergentes.

- La création d'une commission pour évaluer l'égalité de genre dans les arts de la scène basques.

**COMMISSION D'ÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES AU THÉÂTRE.** La création d'une commission qui travaille régulièrement dans le suivi des problèmes de genre et des inégalités pour constater où elles se situent et proposer des possibilités pour les corriger. Cette commission pourrait également travailler comme conseil global pour d'autres institutions (SAREA, ESKENA, Artekale, etc.) pour rassembler des critères, les bonnes pratiques et les mesures qui encouragent la parité dans le contexte du théâtre basque.

**SITUATION** des femmes et des hommes dans la création de la  
**DANSE** dans la CAE

IGOR DE QUADRA  
BELAUSTEGUIGOTIA



## I. INTRODUCTION

L'objet de l'étude, soutenue par le Ministère de la Culture et de la Politique Linguistique du Gouvernement Basque et à travers un groupe de recherche formé par des artistes et des agents culturels, vise à connaître et à analyser la présence et la participation des femmes et des hommes dans les secteurs de la culture.

### 1.1 Objectifs spécifiques

- Analyser la situation des femmes et des hommes dans le domaine de la création en danse dans les différents éléments de la chaîne de valeur (formation; création; production; diffusion; programmation et exhibition) afin de développer des actions qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

## II. CONCEPTS DE DÉPART

### Les créateurs en danse

Ce rapport mentionne les «créateurs en danse» en se référant aux professionnels leaders de projets de création en danse (à partir du rôle de la direction artistique et de la chorégraphie) dans la CAE. Par activité «professionnelle», on désigne la formation réglementée en danse, l'exercice de l'enseignement, la réalisation d'une activité d'exposition, la réception de prix, l'appartenance à des académies ou des associations artistiques, le fait de recevoir la reconnaissance du domaine académique, critique, commissariat et/ou de programmation artistique de théâtres et de centres cultures.

La production d'une œuvre de danse exige, pour être réalisée, avec la figure des «créateurs en danse», une «équipe créative» de professionnels (dans le domaine de l'interprétation, les lumières, le son, la scénographie, la distribution, etc.). Par conséquent, l'analyse de ces équipes créatives permet de constater la présence des femmes et des hommes dans les différents rôles professionnels directement liés à la création en danse.

### Industries culturelles et créatives

Conformément à la proposition réalisée par le Gouvernement Basque, les «secteurs culturels» des Industries Culturelles et Créatives (ICC)<sup>1</sup>, la danse, avec le théâtre, sont classés dans les «arts de la scène», comme un des sept sous-secteurs des «Industries Culturelles». Ce nouveau classement se reflète dans les nouvelles politiques culturelles qui concernent la danse dans la CAE.

### Les créateurs en danse en tant que travailleurs de la culture

Le système de production de la culture se distingue parce qu'il s'agit d'un écosystème économique qui produit des biens à caractère clairement symbolique et identitaire. Ce statut immatériel et intermittent de la production culturelle est celui qui donne aux créateurs en danse le statut de travailleurs dans un régime de production d'intermittence et de précarité avec des taux élevés de travailleurs indépendants, de faible rémunération, d'instabilité, de faible affiliation aux systèmes de la sécurité sociale des différents pays<sup>2</sup>.

### Chaîne de valeur

Tous ces «systèmes culturels» se distinguent par leur organisation comme une «chaîne de valeur»<sup>3</sup> ou un ensemble d'étapes différentes d'ajout de valeur dans le processus de production. Cette «chaîne de valeur» désigne la génération de valeur économique et la mobilisation des valeurs culturelles dans l'interaction de nombreux agents dans les processus de production, de distribution et de diffusion de la création culturelle, ainsi que dans la médiation et l'amélioration de l'accès des citoyens à la culture.

### La dimension de genre

La dimension de genre<sup>4</sup> permet d'aborder, d'analyser et de comprendre les caractéristiques qui définissent les femmes et les hommes de manière spécifique, en tenant compte des rôles attribués aux hommes et aux femmes au cours de l'histoire et

1 Définition conceptuelle et des secteurs des ICC au PAYS BASQUE [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_ksi\\_mugaketa\\_2018/es\\_def/adjuntos/Delimitacion\\_ICC\\_\\_EUSKADI.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_ksi_mugaketa_2018/es_def/adjuntos/Delimitacion_ICC__EUSKADI.pdf)

2 Marta Pérez Ibáñez et Isidro López Aparicio dans Activités artistiques et précarité: La situation économique de tous et toutes les artistes en Espagne à partir d'une étude The economic situation of artists in Spain, based on a study [https://gestioneventos.us.es/\\_files/\\_event/\\_16604/\\_editorFiles/file/ACTIVIDAD\\_ART\\_STICA\\_Y\\_PRECARIEDAD\\_8WCCEM.pdf](https://gestioneventos.us.es/_files/_event/_16604/_editorFiles/file/ACTIVIDAD_ART_STICA_Y_PRECARIEDAD_8WCCEM.pdf)

3 Les fonctions de la chaîne de valeur sont la création; la production, l'édition; la distribution; le commerce et la diffusion, la préservation, l'éducation; la gestion et la réglementation.

4 La Dimension de Genre, également appelée approche de genre, est basée sur la Théorie du Genre et s'inscrit dans trois paradigmes: le paradigme théorique historique-critique, le paradigme culturel du féminisme et le paradigme du développement humain. Le fondement de la Théorie du Genre est critique, la nature des approches qu'elle génère est critique et la critique de la modernité lui est indispensable. Tout cela situe la Théorie du Genre dans les courants de démocratisation post-modernes compris dans l'horizon historique et culturel de la modernité, qui n'est pas clôturé. Lagarde, Marcela, "El género" (Le genre), fragment littéral: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, p. 13 à 38. [http://www.europofem.org/contri/2\\_05\\_es/cazes/03\\_cazes.html](http://www.europofem.org/contri/2_05_es/cazes/03_cazes.html)

les fonctions attribuées au genre. À partir de cette approche, les possibilités vitales des unes et des autres ont été analysées, tout comme le sens de leurs vies, leurs attentes et leurs opportunités, et les relations sociales complexes entre les deux sexes conditionnées par ce que la société attend de chacun, par les conflits institutionnels et quotidiens qu'ils doivent affronter et les nombreux moyens qu'ils utilisent pour y faire face.

### III. RÉSUMÉ DES DONNÉES QUANTITATIVES POUR LA CARACTÉRISATION DE LA CRÉATION EN DANSE DANS LA CAE

#### 3.1 Formation Supérieure en Danse dans la CAE

Jusqu'à très récemment, la formation professionnelle officielle en danse contemporaine ne figurait pas dans l'offre de formation publique de la CAE. Depuis peu, grâce à la création de l'École Supérieure des arts de la scène Dantzerti, en 2015, il est possible de commencer à observer et à analyser les données de notre territoire culturel qui reflètent le parcours des femmes et des hommes professionnels, depuis les débuts de la formation, et son impact dans la chaîne de valeur de la danse dans la CAE.

#### Dantzerti

Aujourd'hui, l'école supérieure des Arts de la Scène Dantzerti est le seul centre officiel à proposer un diplôme supérieur en danse dans le territoire du Pays Basque. En prenant les données récentes de l'école supérieure des Arts de la Scène Dantzerti (entre 2016 et 2018), nous constatons un pourcentage de femmes nettement supérieur à celui des hommes. Les femmes représentent 84% en 2018 et les hommes 16%.

#### 3.2 Aides à la formation professionnelle en danse

#### DÉPUTATIONS FORALES

Parmi les aides institutionnelles à la professionnalisation en danse dans la CAE, nous pouvons souligner le travail de soutien des Députations forales aux jeunes danseurs et danseuses, aux chorégraphes hommes et femmes (de 16 à 30 ans) pour poursuivre leur formation dans d'autres écoles à l'intérieur et à l'extérieur du territoire du Pays Basque. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes est majoritaire dans la

Députation de Biscaye (79%), Guipúzcoa (64%) et inférieure à Álaba (33%), avec un nombre d'aides très en-dessous. Les règlements des aides ne fixent pas non plus des quotas de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

#### Députation Forale de Biscaye

La Députation Forale de de Biscaye propose des bourses dans l'appel à candidatures dans les modalités des arts plastiques et visuels, l'art dramatique, la musique, la danse et la gestion culturelle. Ces trois dernières années, ces subventions ont été accordées à plus de femmes que d'hommes, mais il est vrai que l'on perçoit une tendance à l'augmentation de la présence des hommes et une baisse de celle des femmes (89% femmes / 11% hommes en 2016; 80% femmes / 20% hommes en 2018).

#### Députation Forale de Guipúzcoa

La Députation Forale de Guipúzcoa propose des bourses dans l'appel à candidatures dans la formation spécialisée en musique, danse, art dramatique, arts visuels, commissariat d'expositions, mode et design, et architecture. Ces trois dernières années, ces subventions ont été accordées à plus de femmes que d'hommes, mais il est vrai que l'on perçoit une augmentation progressive de la présence des hommes et une baisse de celle des femmes (75% femmes / 25% hommes en 2016; 60% femmes / 40% hommes en 2018).

#### Députation Forale d'Álaba

La Députation Forale d'Álaba propose une seule bourse dans le domaine de la danse dans le cadre de l'appel à candidatures pour les aides aux actions de formation dans les arts de la scène et la musique. Ces trois dernières années, ces subventions ont été accordées à plus d'homme que de femmes (100% femmes / 0% hommes en 2016; 0% femmes / 100% hommes en 2018).

#### LES SUBVENTIONS DESTINÉES À LA DANSE DU GOUVERNEMENT BASQUE

Au ministère de la Culture et de la Politique Linguistique du Gouvernement Basque, les subventions destinées à la danse ont pour objectif de stimuler le travail créatif des chorégraphes hommes et femmes et des compagnies qui exercent leur travail au Pays Basque, et de participer autant que possible dans les efforts de professionnalisation de ce secteur.

Ces subventions sont organisées en différentes modalités de soutien à la création en danse. Malgré les changements dans les catégories de subventions survenus ces dernières années, entre 2016 et 2018, nous pouvons distinguer les modalités de subventions suivantes:

#### • Modalité: Création chorégraphique

Cette modalité a visé à encourager notamment les premières créations chorégraphiques de courte durée et des petits processus d'expérimentation. Avec cette bourse, le Gouvernement Basque soutient Dantzan Bilaka, un programme d'accompagnement, de suivi et d'exhibition publique des créations de chorégraphes hommes et femmes bénéficiaires de la bourse, coordonnée par une commission de créateurs en danse. Depuis 2017, Dantzan Bilaka est coordonné par l'ADDE (Association de Professionnels de la Danse du Pays Basque). Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes est proportionnellement plus forte que celle des projets dirigés par des hommes.

(Femmes 67% / hommes 33% en 2016; femmes 43% / hommes 57% en 2017; femmes 67% / hommes 33% en 2018).

#### • Modalité: Production Danse

Cette modalité, en vigueur jusqu'en 2016, visait à encourager les productions professionnelles de danse. En 2016, la présence de projets dirigés par des femmes dans la «Production de danse» est proportionnellement plus faible que celle des projets dirigés par des hommes (femmes 42% / hommes 58%).

#### - Modalité: Production Danse 1

Elle se distingue par la promotion d'œuvres de petites équipes (solos, duos, etc.), des œuvres courtes ou de durée moyenne, spécifiquement orientées sur la recherche et/ou l'expérimentation chorégraphique et/ou scénique ou des premiers projets à caractère professionnels. Entre 2017 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes dans la «Production de danse 1» est proportionnellement plus forte que celle des projets dirigés par des hommes (femmes 71% / hommes 29% en 2018).

#### - Modalité: Production Danse 2

Elle se distingue par la promotion d'œuvres de plus grand format, de durée moyenne à longue et/ou faisant partie d'un projet avec des coproductions. Entre 2017 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes dans la «Production de danse 2» est proportionnellement plus faible que celle des projets dirigés par des hommes (femmes 30% / hommes 70% en 2018).

#### • Modalité: Consolidation de Compagnies

«Consolidation de compagnies» est destinée à soutenir la stabilité des compagnies de danse à travers l'octroi de subventions aux activités liées à la coordination et le soutien administratif, la diffusion et la commercialisation de productions, et les activités parallèles de la compagnie. Entre 2017 et 2018, la présence de projets subventionnés dirigés par des femmes dans cette modalité montre une tendance à une participation équilibrée par rapport aux projets dirigés par des femmes et des hommes (femmes 20% / hommes 50% en 2016; femmes 50% / hommes 50% en 2017; femmes 63% / hommes 38% en 2018).

#### 3.3 Résidences artistiques et espaces de soutien à la création en danse

Différentes structures culturelles accueillent et soutiennent, à travers les résidences artistiques, les processus de création en danse dans leurs phases de conceptualisation, de conception et d'expérimentation. Nous en analyserons plusieurs parmi celles qui présentent la plus grande stabilité dans la CAE.

#### Sortutakoak à Dantzagunea

«Sortutakoak»<sup>5</sup> en marche depuis 2011, est un des programmes de Gipuzkoako Dantzagunea, à Rentería, un espace pour encourager la création, le développement et la divulgation de nouveaux projets de danse à Guipúzcoa. Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes était inférieure à celle des hommes, puis a augmenté pour parvenir à être équilibrée (femmes 33% / hommes 67% en 2016; femmes 50% / hommes 50% en 2017; femmes 50% / hommes 50% en 2017; femmes 67% / hommes 33% en 2018).

<sup>5</sup> «Sortutakoak» est un des nombreux programmes de soutien aux créateurs de danse dans Dantzagunea <http://dantzagunea.gipuzkoakultura.net/index.php/es/convocatorias>



### Azala (2016 à 2018)

Azala<sup>6</sup> accueille en résidence des artistes et des créateurs, penseurs, activistes ayant besoin d'un espace et d'un temps de concentration pour le déroulement d'un processus de création et/ou de recherche. Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes a été supérieure à celle des projets dirigés par des hommes (femmes 60% / hommes 40% en 2016; femmes 78% / hommes 22% en 2017; femmes 25% / hommes 31% en 2018).

### La Fundición / Résidences artistiques (2016-2018)

Dans le Centre de Ressources de La Fundición<sup>7</sup>, les résidences artistiques sont axées sur les phases de recherche, de création et de production. Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes a été supérieure, avec une augmentation progressive des projets dirigés par des hommes (femmes 82% / hommes 18% en 2016; femmes 73% / hommes 27% en 2017; femmes 47% / hommes 53% en 2018).

#### 3.4 Programmes de mobilité et résidences internationales pour la danse

Parmi les programmes de mobilité et d'échanges internationaux dans le domaine de la création en danse au Pays Basque, nous pouvons souligner les initiatives suivantes:

### L'Institut Etxepare (2016-18)

L'institut Etxepare<sup>8</sup> offre une subvention pour la mobilité des créateurs et créatrices basques de danse hors du domaine territorial de l'euskara. Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes a été égalitaire à celle des projets dirigés par des hommes (femmes 53% / hommes 47% en 2016; femmes 45% / hommes 55% en 2017; femmes 55% / hommes 45% en 2018).

### Azkuna Zentroa Amphytrion (2016-2018)

Amphytrion, est le programme de Résidences Artistiques internationales d'Azkuna Zentroa<sup>9</sup>, qui offre aux créateurs et

aux créatrices les conditions matérielles et d'espace nécessaires pour développer des projets artistiques et met en relation le tissu créatif de proximité avec des milieux culturels internationaux. Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes a été supérieure à celle des projets dirigés par des hommes (femmes 100% / hommes 0% en 2016; femmes 100% / hommes 0% en 2017; femmes 0% / hommes 100% en 2018).

### Regards Croisés (2016-2018)

Un projet d'échanges lancé par La Fundición en collaboration avec Le Laboratoire de recherche chorégraphique sans frontières de Malandain Ballet Biarritz, et pour soutenir la connaissance, la mobilité et la visibilité du travail global (créations, pédagogie, etc.) des artistes au Pays Basque nord et sud. Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes a été en augmentation par rapport à celle des projets dirigés par des hommes (femmes 50% / hommes 50% en 2016; femmes 75% / hommes 25% en 2017; femmes 100% / hommes 0% en 2018).

#### 3.5 Rôles professionnels et influence du système sexe-genre dans les rôles professionnels et les équipes créatives de la danse

Dans la majorité des cas, la création en danse est le résultat de la collaboration d'une équipe de personnes avec différents profils artistiques et techniques. Ce travail conjoint est noté dans les fiches artistiques de chaque production chorégraphique. En observant les fiches artistiques des années 2016 à 2018, dans le catalogue annuel des œuvres chorégraphiques de l'ADDE (Association des professionnels de la danse en Euskadi), nous pouvons visualiser la présence des femmes et des hommes dans les différents rôles de l'équipe artistique.

### Direction artistique

La direction artistique dans la production de danse est un travail souvent partagé avec le travail chorégraphique et la dramaturgie. Entre 2016 et 2018, la présence de projets dirigés par des femmes est restée supérieure à celle des projets dirigés par des hommes (femmes 63% / hommes 38% en 2016; femmes 54% / hommes 63% en 2017; femmes 63% / hommes 38% en 2018).

6 [http://www.azala.es/es/anuario/pagina\\_1/2018/espaciocreacion\\_archivo\\_anuario.html](http://www.azala.es/es/anuario/pagina_1/2018/espaciocreacion_archivo_anuario.html)

7 <https://www.lafundicion.org/urtekaria/?lang=eu>

8 <https://www.etxepare.eus/eu>

9 [https://www.azkunazentroa.eus/az/cast/inicio/agenda-4/residencias-artisticas-2019/al\\_evento\\_fa](https://www.azkunazentroa.eus/az/cast/inicio/agenda-4/residencias-artisticas-2019/al_evento_fa)

## Chorégraphie

Le travail chorégraphique est axé sur la question de la forme, du style et de la composition des corps dans l'espace de représentation. C'est souvent la même personne qui s'occupe du travail de direction artistique et de dramaturgie. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes dans le travail chorégraphique se situe dans une situation d'égalité par rapport aux projets avec des chorégraphes hommes (femmes 58% / hommes 42% en 2016; femmes 48% / hommes 52% en 2017; femmes 55% / hommes 45% en 2018).

## Interprétation

Le travail d'interprétation va souvent de pair avec celui de la collaboration créative avec la personne en charge de la direction artistique. Les interprètes varient en nombre selon le concept artistique et les ressources de la production. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes interprètes supérieure et d'égalité a tendance à baisser par rapport à la présence des hommes interprètes, qui se maintient dans une progression continue (femmes 64% / hommes 36% en 2016; femmes 52% / hommes 48% en 2017; femmes 43% / hommes 57% en 2018).

## Son / Musique

Pour le travail musical et sonore dans la production en danse, on fait souvent appel tant à des professionnels en direct qu'à de la musique préenregistrée d'auteurs tiers. Dans notre échantillon, malgré un nombre et une représentation statistique réduits, nous n'avons comptabilisé que les personnes physiques qui produisent de la musique originale et qui font partie d'équipes créatives dans une production de danse. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes dans la création sonore a augmenté progressivement, en partant d'une position minoritaire par rapport à la présence des hommes dans la création sonore (femmes 17% / hommes 83% en 2016; femmes 22% / hommes 78% en 2017; femmes 67% / hommes 33% en 2018).

## Scénographie

Le travail de scénographie est axé sur la conceptualisation, le design et la construction de l'espace scénique. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes dans le travail de scénographie a maintenu une participation équilibrée par rapport à celle des hommes (femmes 50% / hommes 50% en 2016; femmes 40% / hommes 60% en 2017; femmes 50% / hommes 50% en 2018).

## Costumes

La réalisation des costumes est axée sur la conceptualisation, le design et la construction vestimentaire des interprètes. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes dans le travail des costumes est restée supérieure à celle des hommes (femmes 75% / hommes 25% en 2016; femmes 75% / hommes 25% en 2017; femmes 75% / hommes 25% en 2018).

## Éclairage

Le travail de mise en lumière est axé sur la conceptualisation, le design et la construction de l'espace lumineux sur scène. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes éclairagistes s'est maintenue en minorité par rapport à celle des hommes (femmes 12% / hommes 88% en 2016; femmes 13% / hommes 87% en 2017; femmes 20% / hommes 80% en 2018).

## Distribution

Le travail de distribution est axé sur la diffusion, la communication et la vente dans les théâtres, les festivals et les salons des œuvres de danse. Entre 2016 et 2018, la présence des femmes dans le travail de distribution s'est maintenue nettement supérieure à celle des hommes (femmes 79% / hommes 21% en 2016; femmes 81% / hommes 19% en 2017; femmes 83% / hommes 17% en 2018).

Les données ci-dessus ne laissent aucun doute quant au déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les différents rôles assurés par les équipes créatives de la danse. Tandis que les rôles de direction artistique et de chorégraphie sont en légère majorité, celle-ci diminue dans les rôles d'interprétation, où la tendance est à la participation équilibrée. Finalement, le contraste se maintient dans les rôles à majorité masculine (éclairage, son) et ceux à majorité féminine (costumes, distribution).

### *3.6 Présence des femmes créatrices de danse dans la programmation de danse du Réseau Basque de Théâtres SAREA*

#### **Présence des femmes créatrices de danse dans la programmation de danse du Réseau Basque de Théâtres SAREA**

Le Réseau Basque de Théâtres SAREA est un organisme à caractère institutionnel créé en 1993, dans lequel participent le Ministère de la Culture du Gouvernement Basque, les

sections culturelles des Députations Forales et les mairies titulaires des théâtres et des salles qui font partie du réseau. La danse représente 11% de l'offre totale des théâtres du réseau SAREA avec 239 représentations au total.

La mesure des coutumes de consommation des publics, dans le rapport annuel 2017, enregistre deux catégories générales: le public des enfants et celui des jeunes/adultes. Bien que l'on perçoive une forte présence de femmes, il n'est actuellement pas possible, sans les données ventilées par sexe, de mesurer en termes de quantité la présence des femmes et des hommes dans le public qui assiste aux spectacles.

Les données sur la programmation de danse à SAREA collectées en 2018<sup>11</sup> sont limitées, mais elles dévoilent une certaine tendance à la présence de **projets dirigés par des femmes et des hommes en lien** avec les étiquettes de «genres de danse» utilisées dans les programmations de 2018.

- **Danse traditionnelle:** femmes 0% / hommes 100%
- **Danse contemporaine:** femmes 54%/ hommes 46%
- **Danse-Théâtre:** femmes 67%/ hommes 33%
- **Danse Familiale:** femmes 71%/ hommes 29%
- **Fusion: femmes:** 67%/ hommes 33%
- **Performance:** femmes 0%/ hommes 100%
- **Urbaine:** femmes 0%/ hommes 100%
- **Danse-Cirque:** femmes 100%/ hommes 0%

Par ailleurs, en observant les données ventilées par sexe sur le total des «spectacles» dans la programmation de danse de Sarea au cours de l'année 2018, il devient manifeste que la présence des projets dirigés par des femmes passe de 48% à 45% en comptabilisant le nombre de spectacles, face à une augmentation de 52% à 55% dans les spectacles des projets dirigés par des hommes.

- **Danse traditionnelle:** femmes 0%/ hommes 100%
- **Danse contemporaine:** femmes 47%/ hommes 53%
- **Danse-Théâtre:** femmes 67%/ hommes 33%
- **Danse Familiale:** femmes 75%/ hommes 25%
- **Fusion: femmes:** femmes 43%/ hommes 57%
- **Performance:** femmes 0%/ hommes 100%
- **Urbaine:** femmes 0%/ hommes 100%
- **Danse-Cirque:** femmes 0%/ hommes 100%
- **Nombre de spectacles:** femmes 45% (41)/ hommes 55% (51)

### 3.7 Présence de femmes créatrices de danse par rapport aux hommes créateurs dans d'autres programmations stables de la CAE

La programmation de danse dans la CAE est principalement représentée par le réseau de théâtres SAREA et complétée avec la programmation de théâtres indépendants, des centres culturels et des festivals annuels. Nous analysons ci-après plusieurs de ces programmations.

#### Elipsiak /Azkuna Zentroa

«Elipsiak» est un cycle de danse organisé par Azkuna Zentroa (Bilbao) et dont la commissaire est Isabel de Naverán, qui présente dans sa troisième édition des pièces chorégraphiques d'artistes nationaux et internationaux et propose des conversations et des colloques ouverts au public. Entre 2016 et 2018, la programmation d'Elipsiak montre une tendance à l'équilibre dans la présence des femmes et des hommes dans la programmation (femmes 50%/ hommes 50% en 2016; femmes 50%/ hommes 50% en 2017; femmes 33%/hommes 37% en 2018).

#### La Fundición Aretoa

Depuis 1986, c'est un espace d'exhibition et de dynamisation de la création contemporaine des arts de la scène situé à Bilbao. Lorsque nous prenons la programmation annuelle de La Fundición entre 2016 et 2018 comme échantillon, nous pouvons observer la situation des femmes dans la programmation (femmes 44%/ hommes 56% en 2016; femmes 59%/ hommes 41% en 2017; femmes 51%/ hommes 49% en 2018).

#### dFERIA

dFERIA est un salon annuel des arts de la scène contemporains avec une programmation locale, nationale et internationale qui se tient à Saint-Sébastien, dans de nombreux espaces culturels de la ville, et qui bénéficie du soutien d'institutions comme le Ministère de la Culture du Gouvernement Basque, la Députation Forale de Guipúzcoa et le Ministère espagnol de la Culture.

10 «SAREA\_Txosten\_Estatistikoa\_2017», dernier mémoire publié par Sarea à ce jour.

11 À partir des données cédées par Jemima Cano.

Lorsque nous prenons la programmation annuelle de Dferia<sup>12</sup> entre 2016 et 2018 comme échantillon, nous pouvons observer une plus forte présence de projets dirigés par les femmes par rapport à ceux dirigés par des hommes (femmes 50%/ hommes 50% en 2016; femmes 81%/ hommes 19% en 2017; femmes 64%/ hommes 36% en 2018).

### Festival BAD Bilbao

Le Festival de Théâtre et de Danse Contemporaine de Bilbao<sup>13</sup> (BAD) a lieu depuis 1999. Il accueille aussi bien des artistes locaux que des compagnies de référence au niveau national et international. Entre 2016 et 2018, la programmation du festival BAD maintient une présence équilibrée, et avec une tendance du nombre de projets dirigés par des femmes qui augmente progressivement par rapport à ceux dirigés par les hommes (femmes 54%/ hommes 46% en 2016; femmes 56%/ hommes 44% en 2017; femmes 65%/ hommes 35% en 2018).

## IV. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE QUALITATIVE

Nous pouvons déjà, à partir des données quantitatives recueillies ci-dessus, procéder à une première synthèse. La danse professionnelle fait partie, avec le théâtre, des Arts de la Scène des Industries Créatives de la CAE, avec 34 compagnies de danse<sup>14</sup> face à 177 compagnies de théâtre. Parmi toutes les compagnies figurant dans le catalogue de danse d'ADDE,<sup>15</sup> entre 2016 et 2018, 53% sont dirigées par des femmes.

### Formation en danse

Concernant la formation supérieure de danse destinée à la formation de professionnels dans la CAE, depuis la création de l'École Supérieure Dantzerti en 2016, l'inscription des femmes augmente chaque année, et atteint une moyenne de 82% sur les trois premières années.

En regardant au-delà de la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la formation supérieure de danse dans la CAE, rien ne prouve l'approche de genre dans

les matières du programme des études de Dantzerti. Par conséquent, nous pouvons dire qu'à ce jour, la dimension de genre n'est pas incluse dans le travail de formation supérieure. De plus, les bourses des trois députations forales de la CAE axées sur la formation professionnelle à l'intérieur et à l'extérieur de la CAE ont une présence moyenne supérieure de femmes boursières de 76% entre 2016 et 2018.

Lorsque nous regardons les règlements des bourses des trois députations forales de la CAE, nous trouvons des critères d'accès par âge (entre 16 et 30 ans), mais nous ne trouvons aucune mention explicite à l'égalité des chances. Cela renforce la perception, en raison de la forte présence de femmes dans les demandes de bourses, de la danse comme un secteur féminisé et comme une pratique de femmes. Cependant, dans un secteur présumé «féminisé», la projection professionnelle des femmes étudiantes de danse est inférieure à celle des hommes, en raison justement de leur faible nombre et d'une plus forte demande en proportion dans le monde professionnel. Nous pourrions affirmer, par conséquent, que depuis leurs débuts dans la formation, les femmes danseuses doivent faire face à un futur marché du travail avec une plus grande concurrence que les hommes danseurs, qui bénéficient de plus de facilités et de reconnaissance.

### Les subventions destinées à production de danse du Gouvernement Basque

La professionnalisation dans la danse dépend des subventions publiques. Les compagnies de danse présentent un taux de financement de 66,3%, avec un poids important des subventions publiques en termes relatifs<sup>16</sup> de 33,7%. C'est la raison pour laquelle nous pouvons affirmer que les subventions jouent un rôle déterminant dans la durabilité économique des projets culturels de la création en danse.

Selon les données étudiées sur les subventions à la danse du Gouvernement Basque, entre 2016 et 2018, dans la plupart des cas la présence des femmes dans différentes modalités d'aide à la danse dépasse ou égale celle des hommes. Cependant, lorsque nous étudions les données, nous constatons une tendance à l'inégalité entre les femmes et les hommes

<sup>12</sup> Dferia web <http://www.dferia.eus>

<sup>13</sup> Festival BAD web <http://badbilbao.eus/web/>

<sup>14</sup> CULTURABase, Institut National espagnol des Statistiques (2017) <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/portada.html>

<sup>15</sup> Catalogue de danse ADDE (2018)

<sup>16</sup> (page 8) Producteurs des arts de la scène dans Kulturaren Euskal Behatokiaren Estatistika eta Azterketa Bilduma (2010)

concernant les aides sollicitées: d'une présence des femmes de 67% dans des projets «plus petits» dans la modalité de «Création chorégraphique», suivie de 69% dans les productions «moyennes» de «Production de danse», nous passons à 42% dans les «grandes» productions de «Production de danse 2», ce qui indique que plus le format est grand, moins les femmes participent. En continuant sur l'échelle ascendante des subventions, nous parvenons à l'aide «Consolidation de compagnies» (54% de femmes dans les années 2017 et 2018), et si nous analysons plus en détail la relations entre les projets présentés et la somme perçue, nous pouvons constater que:

En 2017, la présence de projets dirigés par des femmes a représenté 50% (3 compagnies sur un total de 6 qui se sont présentées), la subvention totale aux projets de femmes représentant 42,4%. En 2018, avec une présence de 63% les 5 compagnies (sur les 8 qui se sont présentées) ont perçu 55,8% du total des subventions. Ces données révèlent une inégalité économique à l'égard des projets de femmes, avec davantage de compagnies de femmes mais une distribution inégale des ressources économiques entre les femmes et les hommes.

### Résidences artistiques et espaces de soutien à la création en danse

Les résidences artistiques sont essentielles pour la création chorégraphique actuelle en tant qu'espaces matériels pour la cohabitation collective entre les artistes pendant les processus intensifs de production et en tant qu'espaces de socialisation et de rencontre entre les agents locaux (artistes, publics et agents de programmation).

La présence de femmes dans les résidences artistiques locales (66%) et dans les programmes de mobilité des résidences internationales (63%) se maintient dans une représentation équilibrée.

### Rôles professionnels dans les équipes créatives de la danse

Dans les entretiens réalisés, on perçoit majoritairement une acceptation des rôles «techniques» comme des rôles occupés en majorité par les hommes, et non par les femmes.

À leur tour, lorsqu'il faut former les équipes artistiques, on a tendance à chercher des personnes «proches» et avec de l'expérience dans un secteur professionnel où la majorité sont des hommes. Ceci rend difficile l'accès aux femmes jeunes spécialisées dans la lumière et le son qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance établie dans le secteur.

### Présence des femmes et des hommes dans la programmation de danse dans les théâtres et les centres culturels de Sarea

Les données de Sarea sur la programmation, en tant que principal réseau de programmation professionnelle au Pays Basque sud, permettent d'observer la place des femmes et des hommes dans le paysage professionnel du Pays Basque sud. En collectant des données sur la programmation de danse de Sarea, nous constatons que la présence de projets dirigés par des femmes est de 46%, tandis que le nombre de spectacles d'œuvres produites par des femmes est de 43%. Une nouvelle fois, nous pouvons constater que si la «présence» tend vers l'équilibre, la «demande» et le «bénéfice financier» restent inférieurs à ce que perçoivent les hommes.

### Médias, prix, critique, académie

La création culturelle constitue un principe mobilisateur, dynamique et transversal, de cohésion et participatif, puisqu'il génère des réseaux de signification, de pratiques et de valeurs partagés par une partie de la société, par les groupes et les collectifs, en tant que communautés de sens. À partir de ce point de vue multiplicateur de la culture, les médias, les prix, la recherche et la production de littérature critique (académique et indépendante) contribuent, dans la chaîne de valeur, au maillon qui rend possible la visibilité, la légitimité et la validation sociale de la culture. Dans ce sens, le pari politique pour un service de diffusion générale régulière incluant des informations sur les manifestations culturelles en rapport avec l'actualité de la culture et de la danse, n'est pas claire, à l'exception de Kulturklik<sup>18</sup>. L'absence de programmes disparus, comme Meteorik<sup>19</sup> sur EITB, met en évidence une absence de politique culturelle sur les médias pour mettre en valeur les créateurs et les processus créatifs en danse dans la CAE.

17 Geertz, C. (1973) *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books [Gedisa, 1988] à Lorente, E. *Création, éducation et recherche. Analyse de la chaîne de valeur et des propositions de politique culturelle (Premier rapport sur l'état de la culture DAE 2015)*

18 <http://www.kulturklik.euskadi.eus/hasiera/>

19 Entre 1998 et 2012, programme télé dirigé par Marian Gerrikabeitia, sur les manifestations artistiques contemporaines.

## Prix à la création en danse dans la CAE

En Euskadi, nous ne disposons pas de prix sur les arts de la scène comparable, par exemple, au prix institutionnel Gure Artea<sup>20</sup> visant à favoriser la valeur et la reconnaissance sociale de la création plastique basque. Il est intéressant et étonnant de constater, à son tour, que Gure Artea a reconnu et récompensé des initiatives artistiques du paysage de la création de danse dans la CAE avec une plus grande vocation transdisciplinaire, dirigées par des équipes mixtes ou uniquement par des femmes, comme Mugatxoan (2014) et Azala (2018) et Sra. Polariska (2018). Cependant, cette transdisciplinarité reconnue et appréciée dans les arts visuels semble ne pas avoir de cadre de reconnaissance dans les arts de la scène de la CAE.

Dans les salons ou festivals locaux (Umore Azoka; Dferia/Donostia Saria; festival Act...), il existe différents prix, mais sans répercussion sociale, économique ou médiatique semblable aux précédents. En outre, ces prix ne mettent pas en évidence une approche de genre dans leurs critères d'évaluation<sup>21</sup>.

## Littérature et critique sur la danse

Ce n'est pas par hasard que cette absence de prix et de reconnaissance institutionnelle et sociale de la valeur du travail artistique dans la danse au Pays Basque nord retrouve une absence de contextes pour la réflexion et la production d'études critiques sur la danse dans la CAE. À l'heure actuelle, il n'existe pas d'institution de référence pour la recherche, la documentation ou la recherche sur la danse dans la CAE, mais il est vrai que nous disposons d'une «masse critique» de chercheurs suffisante<sup>22</sup>. Il n'y a pas de département de danse dans la Faculté de l'Histoire de l'Art<sup>23</sup> de Gasteiz et par conséquent, uniquement à Dantzerti, où l'on enseigne des matières officielles sur l'Histoire de la Danse. Ce panorama irrégularisé<sup>24</sup> de diffusion et de production

de la connaissance critique sur la danse à travers la recherche et la littérature critique se reflète également dans l'absence de réflexion sur l'approche de genre dans la danse et les arts vivants.

### 4.1. Article d'opinion

La danse<sup>25</sup> est un art issu de la vie, de l'action de l'ensemble du corps humain, mais sans être tout à fait la même que celle de la vie pratique. Cette condition vitale, éphémère et proche des corps de la danse est, à son tour, la même qui a fait de la danse, à travers l'histoire, un art qui cause problème pour entrer dans les musées et dans l'académie des Beaux-Arts, des institutions qui toutes deux ont un rôle de légitimateur du système de l'art. La danse, dépourvue du pouvoir nécessaire pour être un objet tangible d'échange (un engin à archiver, cataloguer, stocker ou vendre dans des galeries), a été contemplée avec une exceptionnalité surprenante, et a été déplacée notamment vers le domaine du divertissement et du spectaculaire des théâtres.

La danse-spectacle, instituée dans les théâtres, a fait prévaloir l'idée de la danse comme un art d'expression sensuelle au service du regard masculin<sup>26</sup> et sexualisée<sup>27</sup> face à de multiples autres formes et discours du corporel dans l'histoire de l'art. Ainsi, partant des théâtres, et sous le regard vigilant hétéronormatif d'un public bourgeois, la danse a tracé son devenir historique et culturel.

Aujourd'hui, la stigmatisation sociale de la danse comme un art mineur est toujours présente dans notre société. Lorsque nous regardons les habitudes de consommation culturelle au niveau local, la danse se situe à l'avant-dernière position, juste devant les arts lyriques, dans le classement de l'intérêt pour les activités culturelles dans la CAE<sup>28</sup>. Alors que la danse populaire survie dans les places et les playlists de YouTube, la danse programmée dans les théâtres conserve, pour un public majoritairement féminin, le statut d'un art pour le divertissement minoritaire et d'élite.

20 Il est intéressant de vérifier comment Gure Artea a évolué vers une plus grande parité de genre dans les participants, les lauréats et le jury. «Présence des femmes dans les arts visuels et l'audiovisuel» Kulturaren Euskal Behatokia (2016)

21 Règlements prix Umore Azoka (2014): Le Jury tiendra compte des critères d'évaluation suivants: la qualité artistique (direction, interprétation, musique, chorégraphie, rythme, etc.), la qualité technique (costumes, scénographie, lumière, accessoires, caractérisation, son, production, etc.), l'originalité, la créativité, la nouveauté et l'attraction du spectacle.

22 Cf. le taux d'auteurs femmes dans <http://www.ehu.es/ojs/index.php/ausart/issue/view/1356>

23 <https://www.ehu.es/eu/artearen-historiako-gradua#>

24 De [www.dantzati.eus](http://www.dantzati.eus) consacré principalement à la diffusion des différentes formes de culture de la danse dans la CAE, et jusqu'aux récentes publications auto-gérées sur la pratique chorégraphique et la pensée [http://www.coletivoqualquer.com/DARDARISMOA\\_1.pdf](http://www.coletivoqualquer.com/DARDARISMOA_1.pdf)

25 (...) c'est (...) tout simplement une poésie générale de l'action des êtres vivants. (...) Paul Valéry, *Théorie poétique et esthétique* (1957) chez Ed. Visor (1990).

26 Il y a-t-il une différence entre une danse sans genre, féminine, androgyne et masculine? La danse n'a-t-elle pas été en grande partie une danse masculine, sur un monde masculin, fût-elle ou pas dansée par des hommes et des femmes? Sally Banes, *Substanceless Brutality en Before, between and Beyond. Three decades of dance writing*. University of Wisconsin Press (2007).

27 Dans le ballet classique du XIXe siècle et dans les Ballets de Diaghilev du début du XXe, les femmes et les hommes ont servi d'objet du désir hétérosexuel et homosexuel masculin. Lynn Garafola, *Legacies of Twentieth-Century Dance* Wesleyan University Press (2005).

28 Statistiques sur les coutumes, les pratiques et la consommation dans la Culture au Pays Basque, 2007-2008 [http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/est\\_hp/es\\_hp\\_eh/adjuntos/EH-castellano.pdf](http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/est_hp/es_hp_eh/adjuntos/EH-castellano.pdf)

***La danse contemporaine souffre d'une stigmatisation, je ne sais si pour une question de genre ou plutôt en raison d'un préjugé intellectuel sur la danse contemporaine, que le public dit «ne pas comprendre». (Entretien #4)***

Cette marginalité de la danse se reflète directement dans le statut social du travailleur de la culture. Le créateur de la danse représente fidèlement la nouvelle éthique du travailleur immatériel et polyvalent du nouveau capitalisme cognitif<sup>29</sup> (mobile, curieuse, innovante, indépendante, imaginative, autonome, critique à l'égard des institutions et qui consacre sa vie au travail) qui survie dans une économie volatile exigeant de combiner la création dans des résidences artistiques et la formation continue avec le design et la gestion de projets, la demande de subventions institutionnelles et la distribution de spectacles, le dialogue avec les agents culturels, pour pouvoir maintenir sa présence dans le marché de la culture.

*Pour en vivre, vous devez avoir toutes les portes ouvertes: interprétation, création, pédagogie, recherche, serveuse, cours de yoga et bien d'autres. (Entretien #12)*

***Dans ce métier, vous devez consacrer du temps pour être au top physiquement. Si en plus vous devez trouver un moyen de vivre qui, s'il ne vient pas de la scène, doit être cherché ailleurs. (Entretien #13)***

Cette polyvalence correspond à la temporalité, à l'intermittence professionnelle et l'absence de reconnaissance juridique et de protection légale<sup>30</sup> qui dignifient leur profession.

***Vous ne pouvez avoir la perspective d'un projet. Penser d'une année sur l'autre, toujours cette idée de vivre l'instant présent, en justifiant le passé et en inventant le futur, crée une énorme instabilité. (Entretien #10)***

***Dans tout le pays, pour pouvoir en vivre, parce que ce n'est pas que la création, mais l'entre-deux: soit vous avez une représentation, soit vous inventez d'autres choses. Vous devez avoir la machine en marche en continu (entretien #3)***

Bien que la danse soit aujourd'hui reconnue comme faisant partie du sous-secteur des «arts de la scène» de l'Industrie Culturelle<sup>31</sup> en Euskadi, elle n'a pas cessé de se trouver dans une situation de précarité qui s'accroît lorsque l'on tient compte de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Cette inégalité entre les femmes et les hommes dans la création en danse apparaît depuis l'étape de formation initiale. Dans la formation supérieure en danse, l'accès majoritaire des femmes se heurte à la perception immédiate de la danse professionnelle en tant que secteur où l'avenir professionnel est plus incertain pour les femmes et plus sûr pour les hommes.

***Entre nous, nous disions toujours que les garçons auraient un rôle, parce qu'ils étaient moins nombreux et parce qu'ils devaient être présents à tout prix. (Entretien #12)***

Le faible nombre d'hommes à l'école est favorable à leur opportunité professionnelle et leur accorde, en outre, un traitement privilégié à l'école.

***Dans ma formation, étant le seul garçon, j'ai reçu plus d'attention pour des raisons de machisme et pour l'énergie. (Entretien #2)***

***À l'école, l'attitude envers la femme était qu'elles pouvaient «apprendre et se débrouiller» toutes seules, alors qu'envers les hommes, c'était qu'il fallait leur donner le soutien nécessaire pour qu'ils réussissent». (Entretien #12)***

Le modelage des corps et des attitudes à partir de la discipline et de la répétition physique est une partie intrinsèque à la formation en danse. Ce modelage passe par l'exploration proprioceptive autant que par la reconstruction de patrons de mouvements et de représentations de genre reçues en héritage. Dans cette étape de formation, le canon de la danse classique<sup>32</sup> et ses stéréotypes est toujours le modèle hégémonique qui marque comment doivent être les corps des danseuses et des danseurs: l'expression de légèreté et de douceur revient à la femme, et la force et la musculature à l'homme).

29 Paulo Virno, *Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life* (New York: Semiotext(e), 2004), 17. In Ramsay Burt, *Ungoverning Dance: Contemporary European Theatre Dance and the Commons* Oxford University Press (2017).

30 Référence au programme législatif soutenu en 2019 pour la création du «Statut d'Artiste» et son passage au Congrès.

31 Définition conceptuelle et des secteurs des ICC au PAYS BASQUE (page 5) [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_ksi\\_mugaketa\\_2018/es\\_def/adjuntos/Delimitacion\\_ICC\\_\\_EUSKADI.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_ksi_mugaketa_2018/es_def/adjuntos/Delimitacion_ICC__EUSKADI.pdf)

32 La valeur sociale et politique attribuée au ballet n'a jamais cessé d'être comme le symbole d'une culture européenne d'élite depuis son origine, dans la cour de Louis XIV. En repro duisant ce modèle politique de culture, il n'est guère surprenant qu'au Pays Basque nord il existe aussi des propositions récentes pour la création d'un Rapport pour une compagnie nationale de danse classique ou Euskal Balleta [http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/pv\\_danza/es\\_6620/adjuntos/danza\\_c.pdf](http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/pv_danza/es_6620/adjuntos/danza_c.pdf)

*La danse est le lieu où les stéréotypes fonctionnent: jeune, belle... le syndrome de la «belle fille», la fille sensuelle. Une sensualité qui n'a rien de réel, anorexique et froide. Cela est nourri par l'école et par le marché. (Entretien #3)*

Ces stéréotypes de genre de la danse classique renforcent et déterminent une typologie idéalisée des corps des femmes et des hommes dans la danse.

*Les stéréotypes des corps beaux et standards foisonnent dans la danse. (Entretien #1)*

Aujourd'hui, on ne trouve pas dans le programme de formation supérieure<sup>33</sup> d'approche de genre critique avec la représentation historique des femmes et des hommes dans la danse. Il n'existe pas non plus d'objectifs destinés aux étudiants pour le développement de capacités critiques dans l'analyse de la danse sous une approche de genre.

*Pendant mes années de formation, ce n'est pas un sujet qui ait été traité expressément. (Entretien #2)*

Face à cette hégémonie d'un idéal corporel «standard» et hétérosexuel, ce sont les étudiants qui doivent s'adapter cognitivement aux modèles canoniques. Par conséquent, le travail de formation autour d'une approche de genre dans l'art est entre les mains du profil individuel de l'équipe enseignante et des possibilités d'auto-formation<sup>34</sup>.

*Je ne suivais pas le canon féminin classique, plutôt le masculin (forte, davantage de kilos) D'autres amies étaient des princesses: minces, elles ne grossissent pas. À cet âge-là (vingt ans), vous risquez de tomber dans les stéréotypes et de mettre votre santé en danger en mangeant moins, par exemple. Dans le monde de la danse, il y a beaucoup d'hommes homosexuels mais on leur demande quand même de suivre le stéréotype masculin. Il fallait voir le côté viril. (Entretien #12)*

*J'ai commencé à prendre conscience du genre après avoir quitté l'école. (Entretien #4)*

Le travail d'analyse et de création chorégraphique (qui implique à son tour une analyse dramaturgique des idées et des idéologies dans le jeu chorégraphique développe un autre domaine

critique dans la formation des personnes interprètes de danse. Ici encore, à partir de l'inertie et de l'autorité de la tradition et du répertoire, certains canons narratifs axés sur l'hétéronormative de «la femme» et de «l'homme» se perpétuent.

*Cette idée de la sensualité d'un corps éthéré, jeune, inoffensif, que ses problèmes sont «communication-incommunication», «je t'aime-je ne t'aime pas»... Il faut laisser tomber cette histoire une fois pour toutes. (Entretien #3)*

*C'est aussi dans cette étape de formation dans le centre éducatif qu'on lie les premières expériences de casting réalisées par les enseignants en se basant sur les stéréotypes dominants.*

*Entre nous, nous disions souvent qu'ils auraient toujours un rôle (...) que même si leur niveau était plus bas, ils auraient toujours un rôle dans la chorégraphie. Selon les enseignants, il y avait de grandes différences. Certains valorisaient les personnes, d'autres valorisaient les stéréotypes. (Entretien #12)*

Face à ce canon stéréotypé de la danse classique, la danse moderne née au début du XXe siècle à travers l'expressionnisme, l'abstraction formelle et l'émergence de chorégraphes femmes importantes, a constitué une rupture avec stéréotypes de genre dans la danse classique. Dans son large éventail de styles et de courants, elle occupe une place de pouvoir, reconnaissable dans les études et dans le marché de la danse. Cette nouvelle hégémonie de la danse contemporaine a une nouvelle fois généré de l'auto-critique et des interrogations sur sa représentativité. Tandis que pour certains créateurs de la danse contemporaine, elle symbolise le fait de surmonter et l'opportunité de dépasser les stéréotypes de genre établis, pour d'autres, la danse contemporaine continue à favoriser la présence des hommes.

*Lorsque j'ai commencé à étudier la danse et, de manière un peu naïve, j'ai senti que c'était un endroit où le mouvement et la danse étaient quelque chose d'abstrait dans laquelle j'entrais, qui me laissait m'exprimer librement et où je pouvais me débarrasser du genre, et que peu importait que l'on soit un garçon ou une fille. (Entretien #3)*

*J'apprécie cette inégalité dans le modèle classique, mais surtout dans le modèle contemporain: homme fort, acrobatique et maintenant l'homme qui enfreint et qui a un côté féminin. L'homme, l'homme, l'homme. (Entretien #12)*

<sup>33</sup> «Analyse et pratique du répertoire»

Dantzerti <http://www.dantzerti.eus/gestor/recursos/uploads/documentos/IKASGAIK/D/D.%201%C2%BA.-%20An%C3%A1lisis%20y%20pr%C3%A1ctica%20del%20repertorio%20I.pdf>

<sup>34</sup> Les contextes de formation avec une approche de genre dans l'art en Euskaki sont les cours de «Dimensions féministes dans les productions artistiques et les théories de l'art». Coordonné par Lourdes Méndez, Professeur d'Anthropologie de l'Art de l'UPV/EHU (Université du Pays Basque), et Xabier Arakistain ou Feministaldia <https://feministaldia.org>



Cette diversité de regards esthétiques et politiques sur le corps dans la danse dévoile une fracture et une crise sociale et politique au sein de représentation du genre dans les différentes danses contemporaines.

*La réalité est différente, elle est beaucoup plus travestie. Ce que l'on représente comme de la «danse contemporaine» dans les théâtres est très loin de la réalité. Alors qu'au Pays Basque les femmes sont très féministes, une grande partie de la danse en Euskadi ne le reflète pas, c'est très loin de la réalité. (Entretien #3)*

*J'aime voir les choses hors de leur contexte, casser ces codes et par exemple, voir une femme ou un homme faire ce qui «ne leur correspond pas». (Entretien #5)*

Dans la représentation de la danse, ces regards critiques ouvrent des espaces pour les discours non binaires, mettant en cause l'hétéronormativité dans la représentation des sexes à partir de la fluidité et de la reconnaissance de la diversité de variantes identitaires qui forment le genre (sexe, origine culturelle, sexualité et classe sociale).

*À cette perception naïve que «le mouvement n'a pas de sexe» qui, d'une part, n'est pas vraie, et d'autre part, elle est un bel outil pour explorer le corps sans genre ou en jouant avec le genre. (Entretien #3)*

Le saut des études à la «professionnalisation» constitue l'acte de mettre en situation une vocation et une formation artistiques et liées à un contexte culturel et un marché de l'art. Pour certaines femmes, ce saut répond directement à l'expérience de l'inégalité vécue pendant les années d'études, ce qui met en évidence qu'une représentation et une participation équilibrée, voire majoritaire de femmes (c'est le cas dans les études réglementées) n'ont pas lieu d'être.

*Je suis entrée dans la création pour ne pas avoir à attendre quelqu'un, pour ne pas avoir à attendre en tant que femme. Les hommes ont beaucoup plus d'opportunités et les femmes devons nous battre pour un rôle et souvent, nous ne sommes pas sélectionnées parce que nous sommes les meilleures mais parce que nous sommes minces, grosses, blondes, ou parce que l'on mesure 1,80m, tout est arbitraire. (Entretien #12)*

La chaîne de valeur de la culture de la danse tourne toujours fortement autour de la production et la relation de marché entre l'artiste et le programmateur culturel. Dans cette relation, l'artiste se doit de produire un travail créatif et de qualité mais surtout accessible, justifiable et communicable pour le programmateur culturel.

*Tout dépend de la manière de communiquer avec eux, qu'ils comprennent ton art et pour cela, on a besoin d'un discours fort et clair, rendre sa personnalité artistique reconnaissable par le programmateur. (Entretien #10)*

Cette condition pour communiquer une identité artistique claire et solide reproduit un modèle de relations et de valeurs productivistes traditionnellement masculines où la «valeur» répond à des attentes de genre.

*J'ai le sentiment, au-delà de la parité entre les sexes dans la danse, que la perception que l'on a d'un homme lorsqu'il défend un projet est beaucoup plus favorable que celle d'une femme et que tout est monté en s'appuyant sur des valeurs du côté masculin de l'être humain: pouvoir, fermeté, force, affirmation... il n'y a pas de doute, pas de fragilité. (Entretien #1)*

Cette condition de transparence pour les artistes est à l'opposé, cependant, de l'opacité dans la communication de la majorité des institutions culturelles<sup>35</sup>: le manque de manifeste public de leurs lignes stratégiques; d'un descriptif des profils professionnels et formatifs de leurs travailleurs; d'une publication des résidences artistiques proposées ou de la définition d'une ligne pédagogique et de médiation artistique. Par ailleurs, cette opacité renforce la perception des théâtres comme des conteneurs traditionnels de spectacles et de divertissement sans un projet concret d'innovation dans la gestion culturelle des centres culturels.

*Pourquoi faut-il qu'un théâtre ne soit rempli qu'à l'occasion d'une représentation? Il peut remplir d'autres rôles. Bien entendu, il faudrait changer les modèles de financement. Mais j'ai l'impression qu'il manque de nombreuses figures et d'autres savoirs et disciplines (anthropologie, psychologie, sociologie, etc.) qui pourraient dialoguer avec des agents plus traditionnels, comme les agents artistiques ou de gestion, pour créer un autre panorama culturel. (Entretien #8)*

35 De nombreux théâtres sont cachés derrière les pages officielles des mairies et dans lesquelles la «description technique» du théâtre prend une plus grande importance face à la programmation artistique, les lignes stratégiques culturelles ou les profils professionnels de leurs responsables.

Cette opacité institutionnelle est interprétée comme le résultat d'un manque de connaissance du secteur de la danse par les programmateurs culturels.

*Je vois aussi que les programmateurs n'ont pas un grand intérêt à connaître notre profession et notre travail. Nombreux sont ceux qui sont arrivés à ce poste par le fait d'être techniciens ou fonctionnaires, mais ils n'ont pas une grande connaissance du secteur. On pourrait croire que c'est un travail que n'importe qui pourrait réaliser, mais ce n'est pas le cas. Un commissaire qui fait une exposition d'art a un parcours et un CV. (Entretien #5)*

Cette lacune formative se reflète dans la gestion des contenus culturels des programmations de nombreux théâtres.

*Il y a trop de conformisme au Pays Basque. On ne valorise que ce qui plaît à la majorité. Cela a une grande influence: peu de risque, besoins de plaire à un nombre élevé de personnes et le public doit aussi être éduqué. (Entretien #5)*

Du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes avec 35,7% de femmes dans le Réseau Espagnol de Théâtres<sup>36</sup> et de 44,8% de femmes dans le Réseau SAREA<sup>37</sup> dans le rôle de programmateur culturel, le plafond de verre se fait toujours sentir.

*Pour moi, ce n'est pas tant une question de parité de genre entre les femmes et les hommes chorégraphes mais que les plus grands interlocuteurs que nous avons dans les politiques culturelles soient des hommes, et que ce soit eux qui dirigent les institutions. Ce sont ces données qu'il faudrait étudier. (Entretien #3)*

La programmation<sup>38</sup> dans les théâtres du Réseau SAREA en 2018 (avec une présence de 48% de projets dirigés par des femmes mais 45% réellement par rapport au total des représentations) montre qu'il existe des projets de danse dirigés à 100% par des hommes (euskal dantza, danse urbaine) ou des projets dirigés entre 70 et 100% par des femmes (danse familiale, danse cirque). Cette territorialisation des styles et des genres programmés par les théâtres amplifie la perception des stéréotypes de genre dans les différentes danses.

*Si vous n'êtes pas un homme, de Guipúzcoa et ne faites pas des sujets basques, vous n'avez pas plus de deux représentations à Sarea. Je suis convaincue que si Natalia Monje s'appelait Natalia Monje et si elle avait quatre hommes à la place de*

*quatre femmes sur scène, elle aurait beaucoup plus de représentations. (Entretien #4)*

Cet avis sur la relation entre les formes de danse, l'approche de genre et l'opportunité de marché dévoilent, d'une part, des valeurs culturelles hégémoniques présentes dans de nombreuses programmations culturelles et d'autre part, l'absence de travail de médiation et un profil de programmateur avec une approche de genre dans les programmations culturelles où les artistes et les publics pourraient rencontrer la diversité sociale et culturelle contemporaine.

*Pour être programmateur de danse, vous devez être un artiste: vous devez bouger les publics, avoir l'œil pour mélanger les langages... L'idéal serait de polluer un langage avec un autre. (Entretien #3)*

Du côté de la production en danse, des équipes créatives aux profils et aux rôles différents (artistes, techniciens et diffusion), l'inégalité entre les femmes et les hommes est palpable. Tandis que les rôles occupés dans la chorégraphie et l'interprétation tendent vers l'équilibre entre les femmes et les hommes, dans les postes plus techniques (éclairage, scénographie), la minorité des femmes par rapport aux hommes est une évidence.

*Quelles femmes concepteurs connaissez-vous au Pays Basque? Quelles femmes techniciennes de son connaissez-vous au Pays Basque? Je ne connais pas de femmes techniciennes. (Entretien #1)*

Au contraire, les postes des costumes et de la distribution sont principalement occupés par des femmes. Pour les personnes dans le rôle de la distribution, des femmes en majorité, leur responsabilité est de diffuser et de vendre des spectacles à des programmateurs, des hommes pour la majorité. Dans ce contexte, l'intérêt commercial, la position hiérarchique de pouvoir et l'inégalité entre les femmes et les hommes correspondent et continuent à reproduire des modèles sexistes qui discriminent les femmes.

*Mais en utilisant le pouvoir des programmateurs, j'ai entendu beaucoup de choses désagréables (...) vous, vous voulez vendre votre spectacle mais ce sont eux qui détiennent le pouvoir et très souvent, on abuse de ce pouvoir, là aussi il y a de nombreuses inégalités. (Entretien #5)*

36 [https://www.redescena.net/descargas/asociados/listado\\_asociados.pdf](https://www.redescena.net/descargas/asociados/listado_asociados.pdf)

37 Liste des Théâtres du Réseau SAREA (2019)

38 Rapport de genre de l'Industrie de la Danse, Jemima Cano (2019)

La production en danse dans la CAE reste une activité déficitaire qui a besoin des subventions à la production du Gouvernement Basque. Ces subventions, à caractère annuel et principalement axées sur la production de danse, représentent 33,7% du financement total des compagnies de danse<sup>39</sup>. La frustration est importante dans le secteur professionnel en voyant comment les subventions répondent à un modèle productiviste dans lequel celui qui «vend le plus» a plus d'accès aux «grandes subventions», ce qui crée des compagnies de première et de deuxième division.

*C'est le serpent qui se mord la queue: pourquoi cette compagnie reçoit-elle cette subvention? Parce qu'elle peut faire une représentation, et pourquoi peut-elle faire une représentation? Parce qu'elle reçoit une subvention. (Entretien #10)*

De même, il existe une dynamique de marché qui favorise la production pour satisfaire la «soif» de premières représentations dans les programmations culturelles mais qui, en même temps, empêche que de nombreux travaux scéniques de compagnies moyennes, même s'ils sont subventionnés, circulent normalement et aient un accès minimal au marché.

*De quoi vit un artiste? Si je me consacrais à créer des spectacles de danse, je devrais vivre des spectacles de danse et les compléter avec des activités de médiation, de sensibilisation et de formation, mais la plus grosse partie de mes revenus devraient venir de mes représentations de danse. Parce que si l'on investit une certaine somme d'argent dans mon travail, il devrait aller dans les spectacles. Si je n'ai pas de représentations, le cercle de l'économie est cassé. (Entretien #10)*

Par ailleurs, un modèle de subventions principalement axé sur le soutien à la production néglige le besoin de formation continue des professionnels de la danse, en oubliant que l'innovation culturelle exige une stimulation et une attention continue à travers des ateliers et la participation dans des forums de recherche et/ou des festivals.

*Il y a un grand vide dans la formation continue des professionnels, il n'y a pas de subventions. Vous ne pouvez pas non plus étudier d'autres modèles à l'étranger et les ramener ici. C'est nous qui devons nous le payer. Nous avons besoins de références, d'autres modèles et expériences. Si vous ne pouvez pas vous former, vous n'évoluez pas. (Entretien #10)*

Dans les différentes modalités de subventions à la production en danse, au fur et à mesure que nous montons dans la catégorie des subventions, la présence des femmes diminue. À titre d'exemple, sur les 8 compagnies ayant reçu «l'aide à la consolidation des compagnies» en 2018, les projets dirigés par des femmes (63%) ont reçu une proportion inférieure (55,8%) du total des subventions. Cela indique que les projets dirigés par des femmes étant équilibrés ou légèrement supérieurs, ils sont en proportion de moindre volume que ceux dirigés par des hommes.

La productivité dans la danse professionnelle est, à son tour, conditionnée par les bonnes conditions de travail de ses interprètes, bien souvent comparable à celle du travail de haut rendement physique d'un ou une athlète de haut niveau. Par conséquent, cette excellence physique, liée à la jeunesse et/ou à la vigueur physique, ne cesse de se heurter à la possibilité d'une conciliation entre le travail, la maternité et la responsabilité familiale conjointe.

*Je vois que la moyenne d'âge des danseurs est très basse. Combien il y en a-t-il qui dansent à 50 ans ou plus? J'ai l'impression que si j'ai un enfant, je ne serai pas utile à la société. (Entretien #6)*

*La plupart de mes collègues danseuses n'ont pas d'enfants. Ce sont des décisions personnelles, mais je croie qu'elles ne sont pas loin des décisions liées à cette profession. (Entretien #13)*

*En regardant le sujet des conciliations, peu de femmes y parviennent. La plupart sont des femmes sans enfants. Au Pays Basque, nous sommes peu à pouvoir concilier l'activité de la danse et la famille. (Entretien #3)*

L'activité du travail intermittent et la mobilité territoriale ne reçoivent pas l'attention et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins de la conciliation du travail et de la famille, ce qui favorise, très souvent, la renonciation à la maternité et à la paternité chez les créateurs dans la danse.

*La plupart de mes collègues danseuses n'ont pas d'enfants. Ce sont des décisions personnelles, mais je croie qu'elles ne sont pas loin des décisions liées à cette profession. (Entretien #13)*

*Nous devons trouver de nouveaux corps et de nouvelles façons de faire. Ce n'est pas tant de voir comment mon*

*nouveau mode de vie s'est adapté à la maternité, mais de voir les nouvelles formes de danse que cette nouvelle réalité peut créer. (Entretien #6)*

Ainsi, dans la plupart des cas, la prise en compte de l'attention se fait dans la vie privée des couples et/ou dans les réseaux improvisés de soutien dans la famille (grands-mères, grands-pères, amies, amis) qui rendent possible de concilier la vie familiale et un projet professionnel durable dans la danse.

*Pour moi, les dates sont limitées, c'est compliqué de partir. Je dois décider si j'emène ma mère ou pas. (Entretien #6)*

*Beaucoup de compagnies de danse sont formées par des couples, ce qui rend la conciliation plus facile. (Entretien #3)*

Le besoin d'un «prix» pour la danse et les arts de la scène semblable au prix réputé Gure Artea<sup>40</sup> dans la CAE ne semble pas prioritaire pour les professionnels alors qu'il manque un autre type de reconnaissance.

*Les prix, c'est très bien, mais si vous n'avez pas les moyens pour faire votre travail, comment peut-on vous reconnaître? La société a besoin de se reconnaître dans la danse comme une valeur sociale. (Entretien #2)*

*Les prix, cela peut être bien, mais ce dont nous avons réellement besoin, c'est l'exhibition et de pair avec la sensibilisation. (Entretien #4)*

Sans un plan intégral de la danse<sup>41</sup> dans la CAE qui définit les lignes stratégiques qui favorisent la durabilité des projets et des travailleurs de la danse et des arts de la scène, il n'est pas facile de défendre le besoin de renforcer la reconnaissance sociale de la danse à travers des prix et l'encouragement de la critique académique de la danse et des arts de la scène dans la CAE.

*La grande question est: Cela les intéresse-t-il? Cela intéresse-t-il vraiment le Gouvernement Basque et cette société? Cela vous intéresse-t-il d'avoir une diversité artistique? ou plutôt d'avoir quatre noms tous aussi brillants? Ou est-ce pour aller à un congrès*

*international et y raconter comment nous avons des aides pour les artistes? (Entretien #10)*

L'irrégularité et la différence au sein des différents territoires de la CAE dans ses structures stables et consolidées<sup>42</sup> pour la production, la transmission et l'échange entre les créateurs de la communauté de la danse rendent la tâche d'un développement professionnel et durable de la danse difficile.

*Lorsque je suis arrivée ici, j'ai cherché dans les centres culturels, parce qu'ils n'avaient pas de parquet au sol. Sans du parquet, vous ne pouvez pas faire des cours de danse. Sans cours de danse, les gens ne vont pas voir de la danse. Et sans des personnes qui vont voir de la danse, celle-ci a moins de valeur sociale. Sans la danse dans les écoles comme une part intégrante de la formation pour que les enfants travaillent l'expression dans les relations... C'est précaire, car il n'y a pas de valeur sociale sur comment aider les différents types de relations sociales: dans l'enseignement, dans l'activité physique et artistique... Si elle n'a pas de valeur, on ne peut l'évaluer. (Entretien #2)*

Des programmes comme «Nouveaux Chorégraphes Basques» lancé en 1996 par le Gouvernement Basque, et qui déboucherait par la suite sur le programme Dantzán Bilaka (avec le soutien et la visibilisation de processus chorégraphiques de recherche de petit format) ont été utiles pour une certaine reconnaissance locale de la danse de création, mais leur répercussion n'a pas atteint celles d'autres prix plus médiatiques en dehors du territoire de la CAE (Prix Ma, Prix National: concours Certamen de Madrid, etc.). Sans un prix de danse consolidé et sans un tissu de critique littéraire et académique sur la création en danse dans la CAE, la reconnaissance effective reste entre les mains des logiques du marché et/ou de ceux qui décident de la programmation des théâtres et des aides à la production (souvent les mêmes personnes).

Ce modèle de la création en danse, dans lequel le côté spectaculaire et le marché, dominé par la consommation et le divertissement, ont le plus gros poids, cache souvent le potentiel d'innovation culturelle propre à la danse et l'inclusion d'autres perspectives du corps dans la création culturelle.

<sup>40</sup> Dans tous les cas, le Gure Artea (créé par le Gouvernement Basque en 1982) s'est introduit dans le calendrier festif-folklorique des arts dans le contexte basque. C'est-à-dire que la présence des médias a joué et joue encore un rôle important dans le Gure Artea, pour le moment comme une information, et il faut repenser jusqu'à quel point cette exposition à la lumière des projecteurs convient ou si, au contraire, l'exposition à cette lumière devrait être plus durable (...). Peio Aguirre, Informe GureArtea: une analyse sur la conjoncture d'un prix [https://www.academia.edu/3437877/Informe\\_Gure\\_Artea](https://www.academia.edu/3437877/Informe_Gure_Artea)

<sup>41</sup> Nous avons l'exemple du Plan intégral de la danse Cataluña (2009) axé sur la création d'opportunités pour la recherche, la création et la production de danse, ainsi que sur sa diffusion, l'accès de tous les citoyens à la danse et une plus grande présence de la danse et des arts du mouvement dans la sphère publique. [https://dansacat.org/arxiu/biblioteca/pla\\_integral\\_de\\_la\\_dansa\\_definitiu.pdf](https://dansacat.org/arxiu/biblioteca/pla_integral_de_la_dansa_definitiu.pdf)

<sup>42</sup> Aujourd'hui, Dantzagunea (Erreterria) est le seul exemple significatif de l'équipement public professionnel pour la promotion de la création en danse dans la CAE.

*Comme si la danse ne pouvait pas avoir une autre forme que la relation sensuelle des corps et ne pouvait se faire faire l'espace public, vers les relations sociales, vers l'histoire, l'éducation, les colonialismes, la pensée abstraite... (Entretien #3)*

Cette capacité de la danse en tant que facilitatrice d'une connaissance intégrée, située et relationnelle se raccorde à l'idée de la dimension de genre dans les relations sociales comme une opportunité pour modifier les rôles, les valeurs et les économies établies, et les manières de faire de la culture.

*Je parle également du «genre» ici: plutôt que de faire un produit qui doit être vendu, il faudrait peut-être créer un autre type de contextes réellement horizontaux où le programmeur ne me jugera pas à la loupe et la relation ne sera pas mercantiliste. Le genre considéré comme «une prise en compte» des minorités et des manières de faire, de s'organiser et de produire différentes. (Entretien #10)*

La médiation culturelle comme domaine d'intermédiation, dialogue, échange, rencontre et innovation, dans lequel l'éducatif, le communautaire, l'apprentissage, le participatif et le collaboratif, ainsi que la conjugaison avec les pratiques artistiques, est un nouveau paradigme culturel qui sert actuellement à mettre en cause le paradigme hégémonique de la culture en tant que spectacle et qui génère de petites opportunités entre les professionnels pour construire des pratiques artistiques et des relations alternatives au modèle de «production» et de «première» dominant.

Dans certains cas, «l'obligation» de développer un projet parallèle axé sur la pédagogie et la sensibilisation de public, comme c'est le cas dans les subventions pour «Consolidation de compagnies» de danse, est perçue d'une manière négative et débouche sur des polémiques inutiles entre la valeur de l'art et la valeur de la médiation culturelle.

*J'ai bien remarqué que les subventions qui ont obligé à faire de la médiation comme une condition pour être un créateur rendent un maigre service à la valeur donnée à la médiation et à l'implication d'autres agents. Je croie que la voie reste à tracer et je ressens comme si on était en retard. J'ai l'impression que dans d'autres arts, l'intérêt et le potentiel pour générer des processus de médiation et éducatifs autres que «créer une pièce», «apprendre à danser» ou «être public» sont assimilés, et qu'il y a une certaine crainte à ce que ces autres processus (de médiation et éducatifs) changent ou*

*modifient les perspectives et les sens de la valeur de l'art. (Entretien #8)*

## V. PROPOSITIONS

À partir des données, des réflexions et des opinions recueillies dans le rapport, une série d'actions visant à introduire la perspective de genre dans la chaîne de valeur de la création en danse afin de pallier les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur de la danse dans la CAE sont proposées ci-après.

### 1.- Proposition

Fournir les ressources nécessaires pour introduire l'approche de genre dans les matières du Diplôme Supérieur de Danse de Dantzerti.

### 2.- Proposition

Rendre visible la formation complémentaire détaillée du corps enseignant et, lorsque cela est nécessaire, fournir la formation des enseignants du Diplôme Supérieur de Danse de Dantzerti pour intégrer l'approche de genre dans l'art contemporain et, plus précisément, dans les arts de la scène.

### 3.- Proposition

Inclure dans les subventions de danse des aides à la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle pour les mères et les pères créateurs en danse.

### 4.- Proposition

Créer un registre ou une banque de données avec la dimension de genre dans laquelle seront visibles les femmes et les hommes professionnels dans les différents domaines de la création en danse. Ce registre ou cette banque de données pourrait être à disposition des professionnels dans différentes plateformes de promotion de la danse dans la CAE (par ex. l'association de professionnels de la danse d'Euskadi ADDE, Dantzagunea, etc.).

### 5.- Proposition

Dans les subventions pour la production de danse, revoir le critère d'évaluation «présence de la femme» et établir une ponctuation différente selon les rôles professionnels favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

### 6.- Proposition

Rendre visible la formation complémentaire des personnes qui programment les théâtres publics. Fournir la formation critique dans l'approche de genre dans l'art contemporain et, plus précisément, dans les arts de la scène.

### 7.- Proposition

Inclure dans les critères d'évaluation et de sélection des œuvres scéniques des critères avec la dimension de genre.

### 8.- Proposition

Dans les théâtres publics, encourager le débat public sur les contenus culturels et les pratiques dans le commissariat (programmes spécialisés de discours esthétiques) comme des stratégies pour la promotion de dimensions culturelles de genre et d'interculturalité dans la danse et les arts de la scène.

### 9.- Proposition

Favoriser la figure de «l'artiste en résidence» comme une agence créative et critique dans la conception de la programmation culturelle et comme promotion des programmes de médiation culturelle avec de nouveaux publics qui encourageront l'approche de genre et l'accueil de nouveaux publics.

### 10.- Proposition

Mettre en place un système de ticketing qui permette de comptabiliser les femmes et les hommes qui assistent aux théâtres de la CAE.

### 11.- Proposition

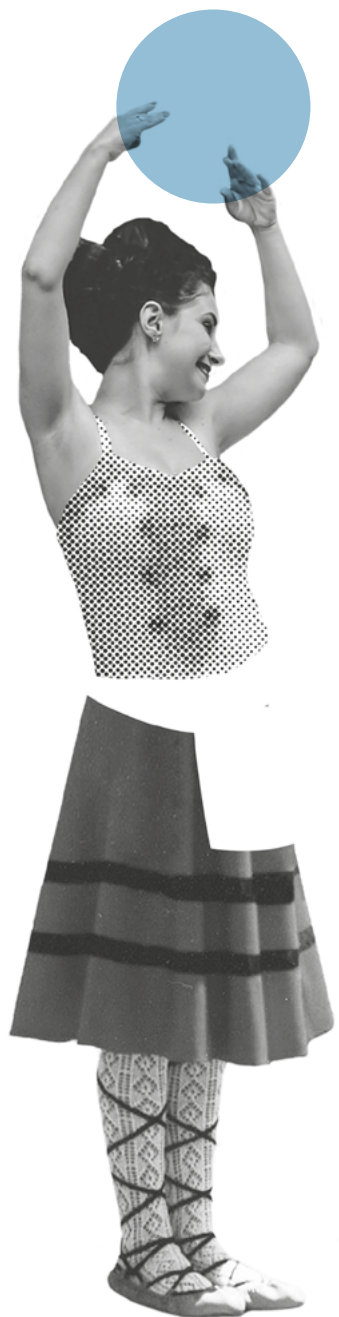
Encourager les projets de médiation entre les artistes et les centres éducatifs à travers des «résidences d'artistes de la danse» dans les centres éducatifs visant à explorer les stéréotypes et les identités de genre chez les jeunes.

### 12.- Proposition

Encourager et soutenir la création d'équipes de recherche en danse à caractère multidisciplinaire (théorie-pratique) dans des établissements universitaires et des centres chorégraphiques pour la production de littérature critique avec une approche de genre.

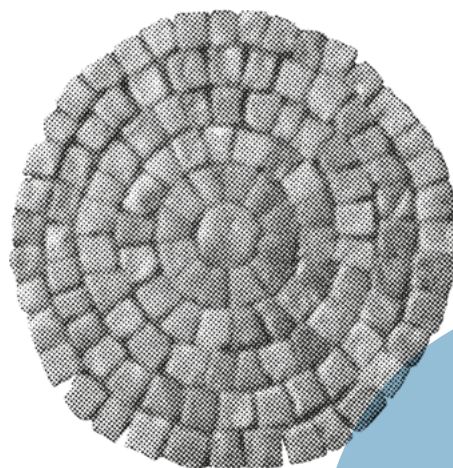
### 13.- Proposition

Créer une forme de reconnaissance institutionnelle de la danse et des arts de la scène stable qui favorise le prestige et la diffusion de la création d'art dans la danse comme une valeur culturelle et un coup d'élan pour l'innovation sociale dans la CAE.



# **SITUATION** des femmes et des hommes dans l'industrie de la **DANSE** dans la CAE

JEMIMA CANO VAZQUEZ



## I. INTRODUCTION

### Objectifs généraux et spécifiques de la recherche

L'objectif général de l'étude présentée ci-après est l'analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'industrie de la danse. Il s'agit, en somme, de présenter un diagnostic sectoriel, une cartographie destinée à illustrer la réalité d'un secteur culturel précis, dans ce cas, l'industrie de la danse. Pour cela, une analyse approfondie sur la manière dont les femmes et les hommes se développent dans ce domaine est nécessaire. Avant tout, il conviendrait également de préciser certaines définitions en reprenant l'organisme qui l'encourage, c'est-à-dire le Ministère de la Culture et de la Politique Linguistique du Gouvernement Basque, en tenant compte de son implication active dans ce que nous appelons les «politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes», et de définir ce que désignent les termes de «genre», «industrie de la danse», «représentativité sur scène» et «programmation avec la dimension de genre».

Outre l'objectif général décrit dans le paragraphe qui précède, il convient de préciser les objectifs suivants par rapport à l'étude:

- **Mettre en lumière** une question que l'on suppose réglée pour un secteur féminisé comme celui de la danse, mais qui ne l'est pas tant si l'on tient compte des questions professionnelles, de diffusion ou de visibilité.
- **Laisser la parole** aux professionnels femmes et hommes de la danse, les faire réfléchir et partager leurs points de vue sur le sujet afin de déterminer quelles seraient les actions visant l'amélioration qui intéressent ou celles que l'on peut considérer utiles.
- **Promouvoir des mesures pratiques pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes** dans le temps.
- **Dénoncer la faible visibilité de l'industrie de la danse.**

## II. CONCEPTS DE DÉPART

Les concepts de base ayant servi de point de départ pour la réalisation de cette étude sont délimités ci-dessous:

### Politiques de genre

Dans le cadre de la Communauté Autonome d'Euskadi (ci-après, CAE), la Loi 4/2005 pour l'Égalité des Femmes et des Hommes établit que les pouvoirs publics basques doivent intégrer la dimension de genre dans toutes leurs politiques et actions, en y précisant l'objectif général de supprimer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Intégrer la dimension de genre *«implique de considérer de manière systématique les différentes situations, conditions, aspirations et besoins des femmes et des hommes, en intégrant les objectifs et les actions spécifiques destinées à supprimer les inégalités et à promouvoir l'égalité dans toutes les politiques et les actions, à tous les niveaux et dans toutes les étapes de la planification, l'exécution et l'évaluation»*.

### Industrie de la danse

Tout d'abord, la définition de **Jesús Muñoz** et autres auteurs publiée dans Wikanda comme une base, selon laquelle *«industrie culturelle pourrait définir un ensemble d'entreprises et d'institutions dont la principale activité économique est la production de culture dans un but lucratif»*.

Nous avons ensuite la définition de **Ramón Zallo** qui ajoute *«c'est en ensemble de branches, de segments et d'activités industrielles auxiliaires de production et de distribution de marchandises avec des contenus symboliques, conçus par un travail créatif, organisés par un capital qui est valorisé et finalement destinés aux marchés de consommation à des fins de reproduction idéologique et sociale»*. En résumé, lorsque l'on parle de l'industrie de la danse, nous nous référons aux entités (collectives ou individuelles) qui produisent, traitent, fournissent ou distribuent de la culture dans un but lucratif, au-delà d'un produit de consommation ou non.

L'industrie de la danse englobe une série de profils professionnels définis ci-dessous.



## Section de programmation

- **Programmateuse homme ou femme** Personne chargée de réaliser la sélection artistique en suivant des lignes stratégiques, et de négocier des questions comme le cachet, l'horaire et l'espace pour la représentation.
- **Personne de la communication** Professionnel(le) chargé(e) de créer ou de coordonner les matériaux de promotion, de rédiger des communiqués de presse et d'entretenir les profils dans les réseaux sociaux, les relations avec les médias, etc.
- **Personne chargée de l'administration** Profil chargé de la facturation, les contrats, les paiements et autres démarches nécessaires découlant des contrats de spectacles vivants, ainsi que des autres documents et du protocole obligatoire pour la continuité de l'activité.
- **personne chargée de la technique** Profil responsable des équipes techniques, des riders, de la coordination des essais, des montages, de la relation avec les sociétés de services techniques et, souvent, les questions de production technique découlant de l'activité.

## Section de production scénique

- **Chorégraphe** Personne responsable de la partition des mouvements et autres éléments pleinement chorégraphiques; dans la majorité des cas, cette figure est la même que celle de la **direction de la scène**, souvent responsable de la mise en scène, la sélection du sujet, l'esthétique, la musique et les autres éléments de composition du spectacle en soi<sup>1</sup>.
- **Répartition.** Nombre de personnes incluses dans les catégories masculine et féminine qui l'interprètent et responsables de son exécution en life. Dans ce cas, en résumé, cinq groupes ont été définis, le premier pour les répartitions avec 100% de femmes, le deuxième pour les répartitions avec une majorité de femmes, le troisième pour les répartitions mixtes, avec autant de femmes que d'hommes sur scène, le quatrième pour les répartitions avec une majorité d'hommes et le cinquième pour les répartitions composées d'hommes à hauteur de 100%.

- **Personne responsable de la technique**, c'est-à-dire celle qui définit la conception et/ou le rider nécessaire et qui, habituellement, l'exécute dans les représentations successives du spectacle; c'est le/la scénographe qui conçoit, et souvent construit, l'ensemble d'éléments scénographiques de la pièce.
- **Personne responsable de la musique ou de l'espace sonore**, qu'elle ait été créée au préalable ou exécutée sur scène; elle peut également être la personne chargée des visuels, lorsque le spectacle inclut des éléments vidéos projetés au cours de la représentation; et la figure de l'œil ou le regard externe, pour les spectacles qui ont compté, dans la période de création, avec l'assistance externe d'un(e) professionnel(le).
- **Responsable de la production**, personne qui prend en charge l'ensemble des tâches ou des activités qui permettent une exécution correcte dans les temps et dans le budget de l'ensemble de la production artistique.
- **Responsable de la distribution**, lorsque la personne qui réalise la vente et la mise sur le marché de la pièce est désignée dans la fiche artistique.
- **Autres**, pour les profils en rapport avec la réalisation du spectacle qui se sont pas inclus dans les profils professionnels ci-dessus.

Pour ce qui concerne la section d'autres profils, qui inclut des questions annexes, mais tout aussi importantes, telles que les centres de création, les bourses, les prix, les jurys ou les personnes qui travaillent dans les médias, *mention sera faite de la distribution par sexe des personnes qui décident à qui seront versées les aides économiques lors des différents appels à candidature*, la distribution par sexe de ceux qui rédigent les informations, de ceux qui dirigent les moyens là où il y a une plus forte ou plus faible présence de la danse dans leurs contenus.

## Genre sur scène

Le **genre** est défini dans le glossaire d'Emakunde comme «l'ensemble de croyances, de caractéristiques personnelles, d'attitudes, de sentiments, de valeurs, de conduites et d'activités qui différencient les hommes et les femmes à travers

<sup>1</sup> L'analyse des tâches du domaine de la création a été considérée nécessaire en raison de son poids en termes d'emploi ou d'entrepreneuriat et revenus, puisque dans la plupart des cas, la production de danse dans la CAE se nourrit de personnes créatrices qui exercent en libéral.

un processus de construction sociale»; par opposition au **sexe**, qui «se rapporte aux caractéristiques biologiques que définissent un être humain comme un homme ou une femme».

La **représentativité**, en parlant de la scène, n'est pas tant centrée sur la «capacité à agir au nom d'une personne», mais plutôt sur le «niveau d'efficacité lorsqu'il s'agit de refléter de manière précise certaines choses sur un échantillon donné», c'est-à-dire sur la capacité de la scène à refléter un monde avec plus ou moins d'égalité entre les hommes et les femmes et la diversité d'identités sexuelles de notre société actuelle.

### III. RÉSUMÉ DES DONNÉES QUANTITATIVES POUR LA CARACTÉRISATION DE L'INDUSTRIE DE LA DANSE DANS LA CAE

#### 3.1 *Exhibition: distribution des équipes et de la programmation 2018 par sexe*

Les données ventilées indiquent le nombre de femmes et d'hommes présents dans les **structures** qui font partie de la chaîne de l'industrie de la danse, dans les espaces publics et privés. Par la suite, nous analysons le nombre de spectacles menés ou dirigés par des femmes présentes dans l'**exhibition**, en commençant par le **circuit de danse**, dans la programmation des trois lieux emblématiques (Principal, Arriaga et Victoria Eugenia) et celle **des festivals, des salons et des festivals de rue**.

Le nombre d'hommes et de femmes dans les **audiences** de danse sera étudié plus avant, ainsi que cette présence dans le **secteur producteur** de la danse, les compagnies. Ces données sont complétées avec le nombre de femmes et d'hommes présents dans les compagnies ayant reçu le **soutien à la création**, aussi bien par les institutions (subventions) que par les espaces de création, et celles ayant reçu des **prix** ou ayant compté avec la **présence des médias** conventionnels (presse et télévision).

#### 3.1.1 *Les équipes humaines*

Avant de passer à l'analyse de la distribution par sexe des équipes de ces structures qui agissent comme une vitrine, comme un filtre face aux audiences et à la clientèle de cette industrie de

la danse, il convient de préciser que les structures consultées ne sont pas gérées par le Gouvernement Basque. Il n'a pas été possible d'obtenir de données de la totalité des équipements publics. Sur les 57 espaces de SAREA consultés, les données présentées ont été fournies par 77,97% de ces espaces.

#### ● a) **Espaces scéniques publics**

Les personnes responsables de la programmation sont des femmes à **57,8%**, et sur les personnes responsables de la communication, 14 sont des femmes, 15 sont des hommes et 4 sont des équipes mixtes. Dans **35%** des cas, ce sont des femmes qui exercent cette fonction. Concernant la distribution par sexe des **personnes responsables de l'administration**, 33 sont des femmes et 3 sont des hommes, ce qui donne une majorité absolue des femmes avec **84,62%**. Dans la distribution par sexe des **personnes responsables de la technique**, 11 sont des femmes, 21 sont des hommes et 7 sont des équipes mixtes, en plus de deux espaces qui ont externalisé cette fonction. La présence des femmes dans ce poste représente **28,21%**.

#### ● b) **Espaces scéniques privés**

Pour être précis, les entités analysées sont au nombre de 3: La Fundición et Baratza, en tant qu'espaces scéniques privés, et LeLabo en tant que promoteur privé, où les premiers rôles montrent que les tâches de **direction/programmation sont partagées entre les hommes et les femmes** à la tête de pratiquement tous ces espaces, **l'administration** est exercée uniquement par des **femmes**, la communication est partagée et **la technique est réalisée uniquement par des hommes**. Encore une fois, les schémas et l'assignation des tâches sont les mêmes que dans les espaces publics.

#### *Festivals et salons*

Pour ce qui concerne la distribution par **sexe de la personne responsable de la programmation** ou la direction artistique, nous pouvons affirmer que **les festivals spécifiques de danse sont dirigés par des femmes ou des équipes mixtes**. Les festivals génériques qui sont inclus sont dirigés à 100% par des femmes, les festivals de rue le sont à hauteur de 33,33% et ceux avec un budget plus élevé (Kalealdia et Kaldearte) sont entre les mains d'hommes. Les salons de la CAE, en 2018, sont à 50% dirigés par des femmes.

### ● c) Analyse de la programmation 2018

#### *Circuit de Danse SAREA*

Dans une première analyse, il est frappant que sur les 36 compagnies, **celles dirigées par des femmes représentent 45,71%**, alors qu'en analysant le nombre de représentations incluses dans le circuit de danse, ce pourcentage baisse jusqu'à 41,18%, et en se limitant aux compagnies basques, il n'est que de **34,85%**. Ainsi, les compagnies basques dirigées par des hommes représentent **30,30%** de plus que celles dirigées par des femmes, ce qui équivaut à dire que «les hommes ont une moyenne de **3,07 représentations et les femmes 2,09**».

En étudiant la programmation de danse des Théâtres Principal, Victoria Eugenia et Arriaga, les espaces scéniques de plus grande capacité et budget, les spectacles dirigés par des femmes représentent 20% au théâtre Arriaga, 33,33% au Victoria Eugenia et 54,55% au Principal<sup>2</sup>. Dans la programmation du Lekuz-Leku, festival de rue de danse, **60%** des offres sont dirigées ou menées par des femmes, tandis que pour le Dantzaldia (qui n'inclut aucune compagnie basque en 2018), seul **37,50%** sont dirigées ou menées par des femmes. La principale différence entre les deux festivals se situe au niveau du budget qu'ils gèrent, de sorte que **dans les programmations des grandes compagnies plus prestigieuses, avec un cachet plus élevé (Dantzaldia), le nombre de femmes diminue**.

Dans un autre festival spécialisé, Dantza Hirian, les spectacles **dirigés par des femmes représentent 21,05%**, mais il faut noter une présence des équipes mixtes à hauteur de 47,37%.

En troisième lieu, lorsque l'on se penche sur la programmation des festivals généralistes, parmi lesquels BAD, BLV, Art de la Mairie de Bilbao et inTACTO, tous dirigés par des femmes, la programmation avec le plus fort pourcentage de femmes dans la direction est celle du **Festival BAD, qui atteint 57,14%**, et celle avec le plus faible pourcentage est **inTACTO, avec 37,50%**.

#### Programmation scénique dans les salons des arts de la scène

Dans la programmation 2018 de danse d'Umore Azoka et Dferia, le nombre de spectacles dirigés par des femmes fait état d'une **représentation équilibrée**, soit 50% pour Dferia et 55,56% pour Umore Azoka.

La programmation des festivals de rue incluant de la danse tout en étant généralistes, en regroupant les données de Kalerik Kale, Rataplán, Kaldearte, Uda Giro, Kalealdi et Kalerki, a un pourcentage de spectacles dirigés par des femmes de **47,06%**, face à 26,47% pour ceux dirigés par des hommes et 26,47% pour les équipes mixtes.

#### Programmation stable dans les salles privées

Seule La Fundación propose une programmation régulière, mensuelle et avec une présence constante de la danse dans son offre. Cet espace fait partie du Réseau de Théâtres Alternatifs en tant que seul associé d'Euskadi, et il dispose d'un long parcours de soutien à la danse, pour ce qui concerne la programmation et les résidences, les programmes d'échange, etc. Les chiffres indiquent que les propositions dirigées ou menées par des femmes représentent 41,18%. Quant à Baratza, salle privée et centre de ressources, la programmation est moins fréquente (5 week-ends par an), et la danse s'étend sur un cycle et quelques propositions isolées les autres week-ends. Au total, 44,44% de la programmation a été dirigée ou menée par une femme.

#### *3.1.2 Distribution des audiences par sexe*

Les trois espaces consultés montrent un nombre de femmes plus élevé que celui des hommes (65% / 35%) dans les personnes associées. En tenant compte de l'assistance aux spectacles de danse (à défaut de données concrètes fournies par le système de ticketing), on perçoit un pourcentage autour de 80%. On ne peut être catégorique, en raison de l'absence d'accès direct aux bases de données, mais les personnes responsables de la programmation et de la billetterie affirment que «beaucoup plus de femmes que d'hommes viennent voir des spectacles de danse».

<sup>2</sup> [Dans le réseau SAREA: Aucune analyse cohérente n'a pu être réalisée en dehors du Circuit de Danse, la plupart des espaces scéniques n'ayant pas envoyé leur programmation, elle n'existait pas en dehors du Circuit de Danse de SAREA (à l'exception des espaces scéniques participant à Danza Escena) ou les représentations relatives à la danse ont été organisées par d'autres entités (comme le Gala International de Danse de Guipúzcoa, par exemple). Seules les programmations des trois principaux théâtres de chaque province ont fait l'objet d'une analyse approfondie: Teatro Principal, Victoria Eugenia et Arriaga].

<sup>3</sup> (En croisant les variables, le territoire de Biscaye, celui avec le plus grand nombre de compagnies dirigées par des femmes, a moins de présence féminine dans le théâtre le plus prestigieux et de plus grande visibilité sur son territoire).

### 3.1.3 Production: genre de la direction artistique /chorégraphie/autres

#### Direction

Sur 54 compagnies au total, *30 sont dirigées ou menés par des femmes*, soit 55,56%. En tenant compte des données relatives au territoire, la majorité des compagnies sont concentrées en Biscaye (28), suivie de près par Guipúzcoa (23), et avec un nombre inférieur à Álaba. En Biscaye, une large majorité des compagnies sont dirigées par des femmes (71,43%), et dans la région de Guipúzcoa, une majorité moindre d'hommes (60,86%).

#### Profils professionnels

Les bases de données considérées ont été les fiches artistiques des spectacles inclus dans le Circuit de Danse de SAREA de 2018. La **direction est équilibrée** (les femmes représentent 50,98%), **la direction technique est exercée par les hommes en majorité** (84,21%), **les costumes montrent un certain équilibre** (51,61% de femmes), la figure de l'œil externe ou l'assistance –personne qui apporte une vision experte de l'extérieur sur scène, à la dramaturgie de la pièce ou à l'exécution chorégraphique– est le plus habituellement réalisée par les hommes (66,66%) et les **tâches de production et de distribution sont en majorité réalisées par des femmes** (72,22% et 81,25% respectivement).

#### Répartition

Les données indiquent que 31,11% des propositions comptent avec une présence de femmes uniquement ou une prédominance d'interprètes femmes face à 42,22% d'hommes.

### 3.1.4 Soutien à la création

Ont été analysées les résidences attribuées dans le cadre des appels à candidature Sortutakoak, de Dantzagunea, les résidences Bilbao Eszena, les résidences attribuées par La Fundición, Baratz Aretoa, Azala et Azkuna Zentroa, au cours de l'année 2018.

Les chiffres de 2018 montrent que dans les résidences d'Azkuna Zentroa, Bilbao Eszena et Baratz Aretoa, aucune proposition dirigée par des femmes n'a été sélectionnée, seulement 16,67% à Dantzagunea, 36,36% à Azala et 45,45% à La Fundición.

### 3.1.5 Prix, subventions, autres

#### ● a) Prix

En l'absence de prix décernés pour la danse au Pays Basque –seul le Prix Donostia aux textes théâtraux et le Prix Ercilla destiné au Théâtre et à la tauromachie– qui ne soient pas privés, les **prix du domaine national** accordés au secteur de la danse professionnelle ont été pris comme référence.

En tout et pour tout, ces dernières années les créateurs et les créatrices du Pays Basque ont reçu 8 prix, dont le prix du concours Certamen Coreográfico, les Prix Max et le Prix National à la Création. Dans 6 occasions, ils ont été décernés à des hommes ou des compagnies dirigées par des hommes, 1 fois à une équipe mixte et **une autre à une compagnie dirigée par une femme**. En d'autres termes, le poids des femmes créatrices basques dans les prix nationaux du domaine de la danse est de 12,50%.

#### ● b) Subventions

Le soutien du Gouvernement Basque à la danse se concrétise dans le domaine de la création culturelle (avec l'appel à candidature en création chorégraphique), dans les aides à la production de danse (dans ses deux modalités: 1 et 2) et dans le programme de consolidation de la danse. Dans les subventions pour la **création chorégraphique**, la somme attribuée est fixe (3.200€) et le nombre de personnes retenues est fixé d'avance (9 personnes). En 2018, **les femmes ont représenté 66,67%**.

**Dans les Œuvres de Danse I**, les femmes qui perçoivent des aides sont de l'ordre de **66,67%**, mais dans les **Œuvres de Danse II**, le pourcentage de **femmes baisse jusqu'à 40%**. Dans les subventions pour la **consolidation**, les femmes atteignent 62,50% au total. **L'Institut Basque Etxepare** est une autre des institutions qui dispose de lignes de soutien à la danse, dans le domaine des aides à la mobilité. Dans les **aides aux tournées** accordées en 2018, la distribution est équilibrée dans le nombre de personnes qui les reçoivent, avec **54,55% des projets dirigés par des femmes et 45,5% par des hommes**, mais pas dans les sommes perçues, les aides accordées aux hommes représentant 69,56% du total, c'est-à-dire qu'ils **perçoivent plus du double que les femmes**.

### 3.1.6 Communication

Aucun média n'est spécialisé dans la danse au Pays Basque. Le seul existant au niveau national, Suzy Q, ne fait figurer qu'une seule compagnie basque dans ses pages pour toute l'année 2018, et il s'agit de Kukai. Il en va autrement dans El País, un journal de tirage national, qui ne mentionne aucune compagnie basque de toute l'année 2018. Il l'a fait en 2017, année où dans ses pages ont figuré 4 fois Kukai, une fois LaSala et une fois Olatz de Andrés.

Pour ce qui concerne la revue des arts de la scène d'Euskadi, mais de portée et distribution nationale avec écho dans le marché d'Amérique Latine, Artez, la représentation de la danse du Pays Basque est équilibrée (47,62%). L'apparition de la danse dans EITB, un organisme public, mérite d'être mentionnée, car non seulement elle est très faible et très centrée sur l'information sur les programmes, mais en plus **la présence de chorégraphes ou de propositions dirigées par des femmes n'est que de 28,57%**, face à 71,43% pour les hommes chorégraphes ou les propositions dirigées par des hommes.

## IV. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE QUALITATIVE

### 4.1. Opinions du secteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie de la danse dans la CAE.

Pour collecter des informations sur la présence des femmes et des hommes dans l'industrie de la danse, des entretiens ont été réalisés à ceux qui réalisent la sélection artistique.

La tendance générale est de ne pas noter de ratios hommes / femmes dans les directions des programmations pour ne pas entraver la sélection. D'une manière générale, c'est la qualité ou le contenu artistique qui prime sur le sexe.

Dans certains cas, on déclare une prise en compte de critères de discrimination positive dans d'autres actions de soutien à la danse ou à la scène, telles que des programmes d'échange, des actions de formation ou les résidences. Les personnes interrogées affirment que les cachets ou les demandes de compagnies dirigées par des hommes ne sont pas supérieures à celles dirigées par des femmes. Elles affirment qu'il existe peut-être des compagnies au prix élevé dirigées par des hommes, mais que parmi les compagnies de plus grand cachet de l'état, certaines sont dirigées par des femmes.

**Les sujets sur lesquels ils produisent ou vendent des spectacles** ont été centrés sur la perception de l'égalité ou l'inégalité dans lesquels ils se trouvent, sur leur vision des relations entre l'offre et la demande et sur les questions relatives aux conditions de travail en cas de maternité. Sur la question de savoir s'ils se sont sentis avantagés ou désavantagés du fait d'être des femmes ou des hommes, les hommes ont répondu qu'ils avaient certains avantages, et les femmes qu'elles en avaient moins mais qu'elles ont toujours su que les hommes avaient plus de possibilités de travailler pour des raisons d'offre et de demande. Déjà, il existe une conscience partagée que les femmes sont plus nombreuses que les hommes, et que cette réalité fera que les hommes auront plus de probabilités de finir par travailler dans la danse alors que les femmes «se perdront sur le chemin», tel que l'a déclaré un chorégraphe interviewé. Un des hommes interviewés considère que ce «privilège» va au-delà de la sélection, que les interprètes masculins sont plus écoutés par les chorégraphes hommes et femmes, qu'il y a moins d'exigences et que l'espace de création est un reflet «cruel de la société dans laquelle nous vivons».

La question sur la répartition est également posée, tout comme celle de savoir si l'on tient compte de ratios par sexe ou s'ils ont pensé à une distribution équilibrée entre les hommes et les femmes, ou encore s'ils ont sélectionné les personnes pour qui elles sont. Dans ce sens, 80% des personnes interrogées affirment qu'elles ne savent pas à l'avance avec qui elles vont travailler, mais que le sexe des personnes ne motive pas leur choix, et que ce n'est que dans des montages ponctuels qu'elles créent l'idée de savoir qui les réalisera. Cette perception se heurte à l'opinion des 20% restant, qui affirment qu'ils préfèrent travailler avec des femmes pour une question d'entente et de discrimination positive.

Les réponses sont différentes lorsque l'on interroge sur la perception d'égalité de conditions des personnes de sexe opposé face à une personne qui achète ou légitime (programmeur homme ou femme ou membre homme ou femme d'un jury). Parmi les femmes interrogées, certaines se perçoivent en situation d'égalité de conditions, avec les mêmes capacités pour négocier, réclamer et se faire valoir, et d'autres sentent le «plafond de verre» de ces structures de pouvoir qui les touchent ou des trajectoires professionnelles marquées par le fait d'avoir eu moins de droits et de chances. Selon leurs propres mots, elles affirment que «je me rends compte que je m'excuse ou demande la permission au lieu de réclamer ce qui m'est dû», comme l'a déclaré une femme chorégraphe

avec un long parcours professionnel interviewée. Certaines personnes (35%) considèrent qu'il leur manque du bagage pour répondre à cette question, elles sentent qu'elles ne sont pas prêtes, qu'il leur manque de la **formation**, que l'absence d'opportunités s'explique par leurs propres carences, au-delà d'être un homme ou une femme, même si cette impression est plus partagée par les femmes que par les hommes.

Lorsque cette même question est posée à *ceux qui distribuent*, on perçoit nettement une plus grande crédibilité si la direction artistique a été réalisée par un homme. Ils déclarent qu'«on accorde à l'homme créateur une autorité naturelle, que d'autres femmes créatrices doivent continuer à gagner de jour en jour». La dernière grande donnée apportée par les personnes distributrices concerne les environnements plus commerciaux, tels que les salons et les manifestations du secteur, plusieurs de ces personnes considérant qu'il y a un jeu de pouvoir «homme-femme», «acheteur-vendeuse», qui est trop souvent liée à l'âge, au pouvoir, voire à la «séduction ou faire la cour». Dans ce sens, plusieurs personnes affirment que la situation a changé, que «l'on fait de mieux en mieux» mais que dans certains événements une ambiance «vétuste» subsiste contre laquelle il est difficile de se battre.

Lorsque l'on interroge des interprètes ou de chorégraphes femmes et hommes sur la maternité, l'opinion est sans ambiguïté: s'occuper des enfants est toujours une tâche assumée par les femmes dans la majorité des cas, ce qui est fortement préjudiciable pour une carrière dans le monde de la danse, alors que la paternité ne l'est pas autant. Toutes les personnes interviewées indiquent qu'il est impossible d'être mère et de travailler dans la danse, à moins d'avoir à sa disposition «une équipe de base à laquelle on peut faire appel»: parents, beaux-parents essentiellement. (*\*aucune des femmes interviewées n'a mentionné son conjoint.*)

Dans les petites compagnies, femmes et hommes ont tous deux affirmé qu'ils sont très conscients des désavantages de leurs collègues mères et ont réitéré maintes fois que ce n'est que grâce à cette solidarité interne qu'elles ont pu rester en activité.

#### 4.2. Article d'opinion

Ayant l'habitude de lire de nombreux rapports sur la consommation culturelle, sur les industries culturelles et sur le genre, j'avais pensé qu'il serait plus simple d'analyser notre

réalité. Mais il est difficile d'extraire des problèmes universels propres au secteur de la danse au-delà de l'offre et la demande (il y a plus d'interprètes femmes que d'interprètes hommes) ou de reflets sur scène de ce qui est vécu dans la rue (stéréotypes, dynamiques de pouvoir, idéologies sexuelles, rôles sociaux). En tant que femme dans un poste à responsabilité, le fait d'avoir de l'initiative ou de l'autorité vous force à réfléchir sur le style professionnel que vous voulez adopter, les modèles dont vous disposez et les contextes dans lesquels vous travaillez. Avoir un style de commandement «masculin» ou être traitée «d'hystérique» le jour où vous êtes débordée, c'est ce que les femmes vivons chaque jour dans ce métier. Chaque jour nous devons faire face à des situations dans lesquelles on côtoie des hommes dans les postes à responsabilité, on doit choisir entre ce qui pourrait être le succès professionnel et la maternité, on esquivé des questions stéréotypées.

D'autre part, le fait de ne pas avoir compté de référence féminine dans le monde de la gestion culturelle par rapport à la quantité de noms de grandes danseuses ou chorégraphes femmes que tout le monde pourrait mentionner, me fait penser que la création en danse peut être un monde «féminisé», avec une plus grande présence de femmes que d'hommes ou avec plus «d'image féminine», mais l'industrie de la danse ne l'est pas tant que cela. Connaissions-nous, au moins, des noms de femmes producteurs, distributeurs, techniciennes, designers, scénographes, compositeur? Est-ce parce qu'il n'y en a pas? Ou est-ce parce que les hommes, même dans un monde à prédominance féminine, sont plus nommés ou plus visibles? Il est difficile d'affirmer que la récente sélection des directeurs nationaux de danse hommes soit le fruit du hasard.

La première conclusion que je peux tirer de cette recherche est qu'il n'y a rien de tel que «l'industrie de la danse basque». Il n'y a pas de structures d'entreprise, pas d'histoires de succès transposables, pas de modèles d'activité propres, pas de marchés consolidés, et à peine quelques indicateurs mesurés. Tous ces points seraient souhaitables si nous voulons que la danse professionnelle basque soit réellement une industrie. Mais en interrogeant ceux qui sont derrière, le commentaire que l'on entend souvent est désolant: il n'y a pas de marge industrielle, la fragilité est énorme, il n'y a pas de stratégie d'affaires et il n'y a que peu de structuration des équipes. Et lorsque nous analysons les compagnies dirigées par des femmes, la réalité industrielle qui se cache derrière est encore pire. La principale raison est l'absence de demande en dehors de quelques circuits très précis, mais il existe d'autres problèmes: il y a peu de personnes qui vont

voir des spectacles de danse, il y a peu de «contexte» pour les propositions de cette industrie.

La danse, comme bien d'autres secteurs créatifs, est une manifestation artistique avec de nombreuses couches de réalité et qui intervient dans toutes les étapes de la chaîne de valeur. Le moteur principal est peut-être le secteur professionnel (aussi bien pour la formation que pour la production) qui réclame son espace dans l'écosystème culturel, son droit à la création dans de bonnes conditions, à tourner ses spectacles et à ses aides institutionnelles. Lorsque nous pensons à l'industrie, nous la limitons aux données relatives à l'échange économique, à l'emploi, et nous ne la voyons pas d'un point de vue global, intégral, mais purement et simplement financier. Et à partir de ce point de vue, je dis que l'industrie de la danse n'existe pas au Pays Basque.

Les fonds perçus des organismes publics ne sont pas supérieurs aux revenus générés par le secteur en soi, de sorte que la création est financée par ceux-là mêmes qui la créent. Et dans cette précarité, cette pauvreté, elle a le visage d'une femme. Parce qu'en termes de pourcentages, les hommes ont plus d'opportunités, plus de représentations, ils reçoivent plus de prix, accèdent à des postes à responsabilité, sont invités en tant que professeurs, qu'experts: nous, les femmes, avons plus de mal à y arriver et nous sommes plus nombreuses. Peut-être que pour que la notion d'industrie soit véritablement inclusive, un nouveau regard est nécessaire, qui dépasse l'économie pure et dure et qui adopte les concepts de la fluxonomie 4D<sup>3</sup>, où la valeur financière soit une valeur parmi tant d'autres, mais pas la seule.

À partir de ce paradigme fluxonomique, nous pourrions parler de quatre dimensions: celle des ressources *incorporelles* de la danse –la connaissance, la culture et la créativité–, celles des ressources *sociales, environnementales* et *financières*. Ainsi, l'industrie de la danse aurait: des ressources financières (des revenus), des ressources environnementales (des espaces physiques ou numériques), des ressources sociales (les communautés, les followers, les réseaux) et des ressources incorporelles (la culture et la connaissance générée). Par conséquent, si nous parvenions réellement à adopter ce regard, nous pourrions dire que l'industrie de la danse telle que nous la connaissons aujourd'hui est riche en ressources incorporelles, a de nombreuses et diverses ressources sociales ou de communication, se développe dans des ressources

environnementales (des espaces pour la danse et des contextes) et reste précaire en ressources financières. Et en signalant et en donnant de la visibilité à ses richesses, nous pourrions peut-être rendre cohérente cette idée de la danse en tant qu'industrie, en tant que moteur fluxonomique, et à partir de là, il serait plus simple d'obtenir ces ressources financières qui, semble-t-il, font tellement défaut.

On pourrait croire que toutes ces considérations n'ont rien à voir avec le système sexe-genre, mais je pense que c'est plutôt le contraire. Une vision féministe du bien-être est justement l'approche d'intégration de toutes les sphères de la personne, du travail en communauté, de l'équilibre dans les différentes ressources, et il sera indispensable de compter avec la vision des femmes si nous voulons prétendre faire évoluer notre vision du secteur. Parce que pour aborder une nouvelle fois la question du genre, il faut aussi aborder une nouvelle fois la question commerciale, et économique et financière. Car la vision hégémonique est anthropocentrique, masculine et capitaliste.

Nous avons besoin d'appréhender la prospérité au-delà de la richesse, une prospérité durable, qui inclut le bien-être, et dans laquelle l'environnement sera pris en compte, et de cesser de différer les questions écologiques jusqu'à un avenir incertain, et lointain. Encore une fois, il est possible que dans ce domaine, le grand nombre de femmes professionnelles de la danse qui ne trouvent pas leur place dans les logiques du marché, puisse apporter la connaissance (incorporelle) et les ressources sociales (les réseaux et les groupes).

Pour conclure, le regard global qui est posé dans toutes ces lignes sur l'industrie de la danse n'est pas seulement éclectique, mais également prétendument «humain». Et cet humanisme, ou féminisme, doit être sensible à nos besoins. La maternité, les prestations sociales, les responsabilités domestiques, la sécurité ou le harcèlement; les sujets implicites au bien-être sont tellement nombreux que les inclure dans ces propositions pourrait être ambitieux, mais cela est indispensable. On peut en conclure que les politiques d'égalité peuvent être équitables quant à la représentation et à la participation équilibrée entre les femmes et les hommes, mais la réalité ne le deviendra que lorsque la culture qui les accueille sera à la fois «équilibrée» et progressiste. Le Plan de Justice de Genre de la ville de Barcelone établit que l'on ne peut concevoir des propositions sans entendre ce que les femmes, toutes et diverses, ont à dire. Et je suis très critique sur le nombre

<sup>3</sup> La fluxonomie 4D est une perspective née au Brésil, qui analyse les systèmes et les propositions en se basant sur 4 concepts, qui poursuit la «prospérité» par-dessus la «richesse», et qui inclut des questions comme l'attention et l'autocontrôle, ou le durable.

d'interviews réalisées, sur la faible cartographie, ou sur combien il aurait été nécessaire d'organiser une session de contraste avec les personnes de la réalité étudiée. Car dans ce sens, je rencontre un obstacle, à savoir que la précarité qui règne fait que les femmes de la danse sont polarisées et qu'en se battant pour leur sens du secteur, elles mettent de côté leurs autres besoins en tant que professionnelles. Je pense que le fait de miser sur un changement de dynamiques à partir de l'institutionnel pourrait faire office de fer de lance; mais pour atteindre une véritable égalité, il faut du temps, il faut que nous ressentions toute cette lutte comme étant la nôtre; cela exige des efforts et de l'attention, pour que cette «égalité» arrive jusqu'à la vie des personnes (non seulement celle des créatrices, mais aussi des femmes usagers et des agences facilitatrices).

J'espère que tout cela servira, inspirera, fera réfléchir et donnera les capacités à ceux qui décident et en même temps à ceux qui habitent dans cet écosystème de la danse. Et qu'après 10 ou 20 ans, nous pourrons regarder en arrière et constater que nous sommes mieux, ou du moins, nous serons là où nous voulions être.

## V. PROPOSITIONS

### 1. Résidences pour mères

Exiger un % de résidences réservées aux créatrices avec des enfants à charge, où les horaires, les espaces de travail et les ressources financières permettront également aux mères avec des enfants mineurs à leur charge d'avoir accès à ces appels à candidature.

### 2. Espaces pour les mères dans les espaces scéniques

Permettre, à travers les concours, une ligne d'aides financières dans les espaces scéniques (publics ou privés) qui adoptent l'architecture et l'aménagement de leurs espaces de travail (pour le personnel de l'espace ou le personnel qui les visite, compagnie ou audiences) à la convenance des mères et des enfants, à l'allaitement, voire à l'offre de services de garderie pour certaines manifestations sélectionnées dans leur programmation.

### 3. Services mutualisés pour le retour sur scène des femmes qui ont été mères

Faciliter, par une subvention directe à travers les associations sectorielles, la mise en place d'une mutuelle dans chaque territoire historique qui réponde aux besoins physiques des interprètes ou des créatrices qui sont passées par une maternité.

### 4. Danse et bien-être

Appliquer la «théorie de l'attention» en encourageant l'usage du manuel de la «SosteVIDAbilidad» (*DuraVIElité*) généré par Colaborabora l'année dernière. C'est un manuel simple d'auto-analyse pour encourager le bon usage des temps et un équilibre durable de la vie personnelle et de l'entrepreneuriat culturel.

Il conviendrait peut-être de faire connaître ce manuel dans les associations du secteur, d'organiser une séance de contraste avec des femmes chorégraphes, pédagogues, interprètes et les autres métiers, afin d'augmenter la prise de conscience.

### 5. Mentoring: briser le plafond de verre

Élaborer un programme de mentoring pour les femmes créatrices, chorégraphes ou responsables de compagnies de danse destiné à améliorer la formation, à renforcer l'autonomisation et le tissu de réseaux de soutien.

### 6. Mentoring: relève générationnelle

Exercer le mentoring pour les jeunes qui arrivent sur le «marché du travail de la danse» faciliterait les rencontres entre les «seniors» et les «juniors». Encourager des séances d'échange entre ceux qui ont plus de 20 ans d'expérience dans la scène et ceux viennent de commencer. L'idée de ne pas monitoriser l'arrivée des jeunes dans le monde de la danse, mais d'accompagner ce processus (prévenir sur les éventuels dangers, apporter à partir de l'expérience).





### 7. La prise de conscience de ceux qui programment

Organiser des rencontres dans lesquelles l'objectif ne soit pas de vendre ou d'acheter mais d'empathiser, de connaître les dynamiques de l'autre «bande», de supprimer de telles barrières et de faire surgir des projets réels de collaboration. Des occasions de rencontres horizontales devraient être recherchées, afin de rapprocher les profils.

### 8. Publics: connecter à partir du genre

Organiser des «couples-tandem» entre des professionnels de la danse et des spectatrices, pour venir ensemble, prendre un café ou un verre avant, et pour qu'une transmission ait lieu. Ce serait un mélange entre un véritable voyage initiatique dans la danse accompagné de quelqu'un qui connaît depuis l'intérieur pour la spectatrice, et un réel feedback, contraste pour la créatrice si cela lui permet de voir comment la danse est perçue par la personne qui la regarde.

### 9. Danse et visibilité: prix de la danse (ou des arts de la scène d'euskadi)

En voyant l'importance pour le marché et le prestige en général du fait qu'une compagnie basque reçoive un prix de niveau national, la proposition serait d'organiser des prix de la danse basque. Ces prix seraient semblables à Gure Artea, c'est-à-dire qu'ils seraient lancés par le Gouvernement Basque, sur appel à candidature et avec une manifestation publique pour la remise des prix.

### 10. Danse et médias

Concevoir un Plan d'Encouragement de la Danse Globale, en tenant compte de critères de communication, dans lesquels on encourage les programmes de télévision, radio, etc. et qui encouragent et donnent de la visibilité à la danse.

### 11. Danse et éducation: dantza eskolara et familiak dantzara

Sensibilisation ou formation des mineurs en âge scolaire. Malgré les premières difficultés dans le dialogue avec l'établissement, si l'apport des députations était plus régulier, cette relation et collaboration seraient standardisées et des programmes de médiation seraient consolidés avec des familles, où l'enfance est associée à la danse en dehors de l'horaire scolaire, dans le temps libre.

### 12. Danse et adolescents

Resserrer le lien entre l'espace scénique et les projets amateurs, participatifs, ou issus de disciplines différentes, où les adolescents ont une certaine présence.

### 13. Danse et young curators

Intégrer le regard des jeunes dans la «critique officielle de danse». On pourrait imiter le projet «Stalkers» du festival Salmón Danza de Barcelone, dans lequel un groupe d'adolescents s'engage pendant 3 ans, à accompagner des festivals ou des salons du secteur, à recevoir des informations et à suivre la trajectoire de certains projets jusqu'à ce qu'ils développent un regard critique, voire de commissaire.

### 14. La durabilité de la danse et de la culture

Inclure des critères de durabilité dans l'organisation de tournées ou dans le domaine de la création et de la production est quelque chose de simple qui est intégré dans un paradigme féministe de la culture. Élaborer une liste de recommandations pour les compagnies ou les espaces scéniques recevant un financement public, comme celle lancée par l'Arts Council du UK et l'entité *Julie's Bicycle*. Après 2 ou 3 ans, ces recommandations devraient devenir obligatoires.

### 15. Danse et écologie: label qualité

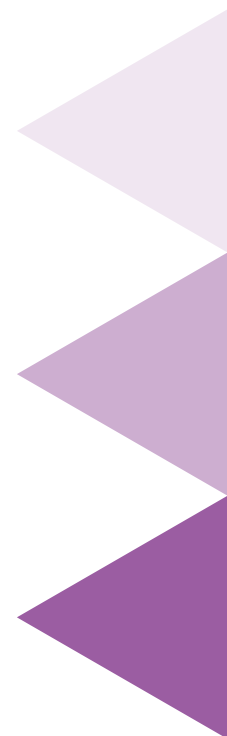
Établir un label «danse verte» qui garantisse que certaines compagnies, projets ou espaces respectent réellement les critères de durabilité.

### 16. Danse et identité de genre

Collaboration entre le Ministère du Genre et des Services Sociaux pour encourager les projets montrant d'autres représentativités sexuelles. Il s'agirait donc de l'encouragement de cette ligne de création et de recherche, et non du commissariat de projets spécifiques

### 17. Danse et participation citoyenne

La danse traditionnelle accueille un certain groupe socio-démographique, et des dansants et si ces moments étaient liés de manière plus ou moins «effrontée» à des processus participatifs, l'usage cathartique et collectif de la danse serait repris. Elle est le signe d'une action du rite ancestral basque, plus instrumentalisé peut-être, mais pas pour autant moins pertinent.



**SITUATION** des femmes  
et des hommes dans la  
**CRÉATION LITTÉRAIRE**  
et les lettres en langue  
Basque

TERE IRASTORTZA GARMENDIA



## 1. INTRODUCTION:

### 1.1. POINT DE DÉPART ET OBJECTIFS

Cette recherche répond à la demande du Ministère de la Culture et de la Politique Linguistique du Gouvernement Basque. Telle qu'elle a été posée dans d'autres domaines de la culture (cinéma, musique, etc.), elle a rendu possible l'étude de la visibilité et de la promotion des femmes dans la littérature basque, aussi bien du point de vue de l'industrie que de la création.

Du point de vue de la création, lorsque l'on aborde la promotion de la littérature des femmes, nous devons nous arrêter sur la manière dont nous observons la présence et l'absence des femmes. En effet, la visibilité des femmes est conditionnée par des préjugés culturels, sociaux et politiques. C'est la raison pour laquelle la première partie de l'étude a été consacrée à étudier un grand nombre des préjugés qui sévissent actuellement, en faisant attention aux trois concepts utilisés pour définir la femme écrivain bascophone 1 (euskal-femme-écrivain).

La première question qui se pose est de savoir s'il y a eu d'autres femmes écrivains bascophones depuis que Bizenta Mogel publia son premier livre. Et après avoir réfléchi sur son existence, pourquoi elles n'ont pas été prises en compte jusqu'à ce jour. Et la deuxième question est pourquoi, souvent, alors qu'elles ont été publiées, elles ne sont pas considérées.

Finalement, nous pourrions en déduire que les femmes écrivains bascophones ont été écrivains et agents sociaux au cours de l'histoire des lettres en basque, malgré le fait qu'elles soient méconnues. La méconnaissance des carences d'un système nous en donnera toujours un regard partiel.

### 1.2. SITUATION ACTUELLE DES FEMMES ÉCRIVAINS

Dans l'analyse du contexte actuel des femmes écrivains en basque, nous pouvons souligner les points ci-dessous:

#### 1. NOUS POUVONS QUANTIFIER LES FEMMES QUI ASPIRENT À DEVENIR ÉCRIVAINS À 325 FEMMES JEUNES, SOIT 68,56% DES NOUVEAUX AUTEURS

La liste des jeunes auteurs femmes lauréates du prix Urruzuno pour la période comprise entre 1986 et 2018 dresse une perspective correcte comme point de départ pour cette référence. Au niveau du baccalauréat, on estime que 474 jeunes écrivains aspiraient à se lancer dans les lettres en langue basque, en analysant la prose et la poésie uniquement.

#### 2. LE POURCENTAGE DE FEMMES ÉCRIVAINS EN BASQUE VARIE AU COURS DE L'HISTOIRE DES LETTRES BASQUES

Si l'on considère l'ensemble de la littérature en basque et l'on revoit le parcours de celle-ci jusqu'au XX<sup>e</sup> siècle, avant le commencement à créer les listes de ELE (Euskal Letretan Emakumezkoak), on pouvait prévoir l'existence d'au moins 150 femmes écrivains actives dans la littérature en euskara. D'autres sources, parmi lesquelles des recueils de textes, des blogs et des sites web, soutiendraient cette donnée des minima pour la littérature en langue basque. Si l'on porte un regard sur la trajectoire des dernières années, en 2011, l'Euskal Pen-Club présente une affiche de 100 femmes écrivains pour la première fois. Plus récemment, la liste des données présentée par l'Euskal Literaturaren Apalategia (ELA) de UPV-EHU (l'Université du Pays Basque) pourrait également représenter un jalon. Selon les données communiquées par ELA, au moins 60, 63 et 70 livres de femmes ont été publiés en 2016, 2017 et 2018.

Cependant, au-delà du domaine de la littérature en basque, un grand nombre de femmes exerce et, indirectement, a une influence sur la littérature en basque d'un point de vue du genre, notamment les dix dernières années. Le système de lettres en langue basque, par conséquent, a été défini par ELE en tenant compte de tous les domaines, y compris les essayistes et les chercheurs ou chercheuses.

1 L'étude est basée sur la réalité des femmes écrivains en basque, parce qu'il s'agit du domaine de connaissances de son propre auteur.

### 3. CONTINUITÉ DANS LE TEMPS DES FEMMES ÉCRIVAINS EN LANGUE BASQUE

Les difficultés pour établir des liens entre les femmes écrivains en langue basque d'avant-guerre et les femmes écrivains de l'après-guerre est révélateur. Pourtant, ce lien n'a pas été interrompu, notamment à partir des années 70.

### 4. AUTOUR DE 600 FEMMES ÉCRIVAINS EN BASQUE ONT PUBLIÉ DES LIVRES ET DES ESSAIS SPÉCIALISÉS AU COURS DU XXI<sup>e</sup> SIÈCLE

Une liste de 700 femmes écrivains dans les lettres en basque a été dressée à partir de la lecture de données et de la recherche menée sur une courte période pour ELE, en incluant les recherches et les thèses universitaires, les livres de cours et des œuvres créatives à partir du XX<sup>e</sup> siècle, et en excluant la presse écrite. Par conséquent, nous pourrions affirmer qu'aujourd'hui, au minimum 500 femmes écrivains publient des livres et des articles spécialisés. Elles n'incluent pas celles qui sont décédées aux XX<sup>e</sup> et XXI<sup>e</sup> siècles, ni celles qui, n'ayant pas réalisé de livres ou d'articles suffisamment spécialisés, sont journalistes ou traductrices.

De plus, il existe au moins cent autres femmes qui, sans avoir publié un livre, se trouvent en cours de se forger une trajectoire dans les lettres basques à travers des livres collectifs, des projets ou des prix, et quinze autres, au minimum, qui peuvent être considérées comme des écrivains puisqu'en plus d'être illustratrices, elles emmagasinent une carrière dans le domaine du roman graphique, du fanzine et des BD.

### 5. SUR LA PROFESSIONNALISATION

Au départ, seul un nombre très limité de femmes décida de se professionnaliser. Celles qui se lancèrent dans cette voie au dernier quart du XX<sup>e</sup> siècle se sont frayé un chemin dans la presse, l'éducation, ou comme scénaristes, ce qui met en évidence un profil innovateur puisqu'elles ont trouvé et créé de nouvelles opportunités et niches dans le propre système de lettres en basque (marionnettes, conteuses, scénaristes, locutrices, design de BD et de fanzines, conférencières, etc.).

De plus, les femmes écrivains professionnelles, tout comme celles qui n'écrivent pas dans un but professionnel, ont

accélééré la vitesse de publication de leur œuvre en dix ans seulement, de sorte que leur itinéraire d'écriture n'est pas interrompu d'une manière trop brusque.

Cependant, la majorité des femmes, plutôt que de décider de vivre uniquement de l'écriture, ont préféré choisir des métiers leur permettant une compatibilité entre l'écriture et leur vie professionnelle, ce qui a permis de voir surgir une œuvre ininterrompue chez les femmes écrivains en langue basque.

Il en ressort que l'intention de devenir une femme écrivain arrive à différents moments, très souvent après avoir obtenu une reconnaissance en tant qu'écrivain. Dans tous les cas, ces deux itinéraires ne sont pas exclus et marquent des voies parallèles mais continues qui doivent encourager un concept incluant la participation de toutes les femmes écrivains dans le système des lettres en basque.

L'écart entre le pourcentage d'écrivains hommes et femmes se creuse au fur et à mesure que l'on augmente les périodes incluses dans l'étude des lettres en basque, même si les dernières décennies, on constate une crise dans le système des lettres en basque, confirmé par l'industrie des maisons d'édition. Mais l'industrie constituant une part considérable dans les lettres en basque, l'analyse abordée comme une base pour promouvoir les œuvres écrites par des femmes écrivains en basque doit englober non seulement les œuvres publiées par ce que l'on appelle l'industrie éditoriale, mais aussi par les auto-éditions, d'autres genres difficilement publiables sous format livre, comme les nouveaux écrivains hommes ou femmes, qui participent dans des œuvres collectives, ou le théâtre scolaire, avec une forte participation des femmes.

En plus d'encourager l'œuvre des femmes écrivains professionnelles en basque, elle doit reconnaître des auteurs femmes qui écrivent dans des domaines dits amateurs, et doit baser la promotion sur une méthodologie d'analyse des trajectoires des femmes auteurs et écrivains qui écrivent tel qu'elles vivent et qui vivent tel qu'elles écrivent; indépendamment du fait que dans l'étude des pourcentages, les listes fournissent un point de départ pour de nombreuses analyses, comme la liste des Urruzuno, pour l'élaboration d'un corpus de jeunes femmes écrivains et leur carrière, ou une liste d'informateurs qui font des apports à partir de la culture orale, pour l'intégration des femmes non présentes dans les systèmes des lettres et de la culture basque.

## 6. LE SYSTÈME DES LETTRES EN LANGUE BASQUE DOIT ENVISAGER LA DIVERSITÉ DES FEMMES ET LES FONCTIONS QU'ELLES RÉALISENT ET PEUVENT RÉALISER

- On note une présence notoire des femmes écrivains dans les PROJETS COLLECTIFS à partir desquels la carrière des nouvelles femmes auteurs est encouragée.
- LES NOUVEAUX GENRES LITTÉRAIRES OU NOUVEAUX PROJETS PRENNENT UN ÉLAN PARTICULIER. Les magazines et la presse en basque facilitent le renouvellement des genres littéraires (narration de contes et marionnettes, science-fiction, albums illustrés). De nombreux auteurs femmes issus du domaine des Beaux-Arts commencent à entrer dans la littérature pour enfants et pour la jeunesse.
- LEUR PREMIÈRE ŒUVRE N'EST PAS TOUJOURS PUBLIÉE DANS UNE MAISON D'ÉDITION. Les concours et les bourses de recherche ont une grande importance dans la publication des œuvres. Malgré tout, de nombreuses femmes écrivains ont de plus en plus recours à l'auto-édition.
- UN NOUVEAU DÉFI: INCLURE 600 FEMMES ÉCRIVAINS DANS LE SYSTÈME DES LETTRES EN LANGUE BASQUE, la taille de l'industrie de l'édition en basque n'étant pas très grande. En tenant compte de ce fait, la planification pour la promotion des œuvres de femmes écrivains en langue apparaît, tel que décrit ci-dessous.

## 7. UN NOUVEAU MOUVEMENT DE FEMMES ÉCRIVAINS NAISSANTES:

Il convient également de souligner que les critiques femmes construisent un nouveau mouvement. Cette étude ne reprend qu'un nombre modeste de critiques littéraires enregistrées dans l'Euskal Literaturaren Apalategia (ELA). Selon les données analysées, seul près de 30% des livres publiés par des femmes écrivains font l'objet d'une critique. De plus tel qu'indiqué, plus les explications sur le livre comportent un caractère scientifique, par exemple, les histoires sur la littérature, plus leur présence est faible. La conscience de l'apport des femmes écrivains peut renouveler la vision que l'on a sur les lettres en langue basque.

Par voie de conséquence, LE PLAN DE LA PRODUCTION ÉDITORIALE ÉCRITE PAR DES FEMMES doit être précis, limité

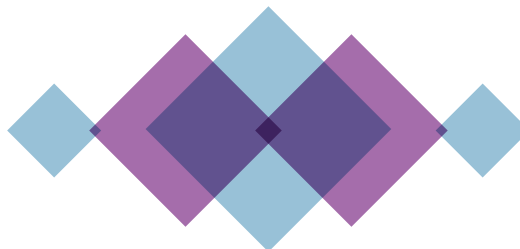
dans le temps, tout en étant destiné à encourager l'écriture également chez les nouvelles femmes écrivains, ce qui fournit donc un cadre théorique pour réaliser de nouvelles propositions dans lequel il faudra tenir compte des faits suivants:

- On ne peut créer un récit qui donne de la visibilité à la continuité des femmes écrivains en basque, les informations étant dispersées et fragmentaires.
- On ne peut pas encore déduire les influences de l'histoire de la littérature créée par des femmes écrivains, puisque la connaissance de la littérature antérieure écrite par les femmes n'a pas encore été établie. Nous pourrions affirmer quelque chose de semblable sur la connaissance de la littérature écrite en basque, en général.
- Les informations sur les femmes écrivains n'ont pas encore été excessivement diffusées.
- Les femmes écrivains en basque n'ont pas encore atteint un succès social comparable à celui des hommes écrivains, et il n'y a pas eu non plus de lecture réciproque entre femmes écrivains.

## 2. PROPOSITION POUR LA PROMOTION

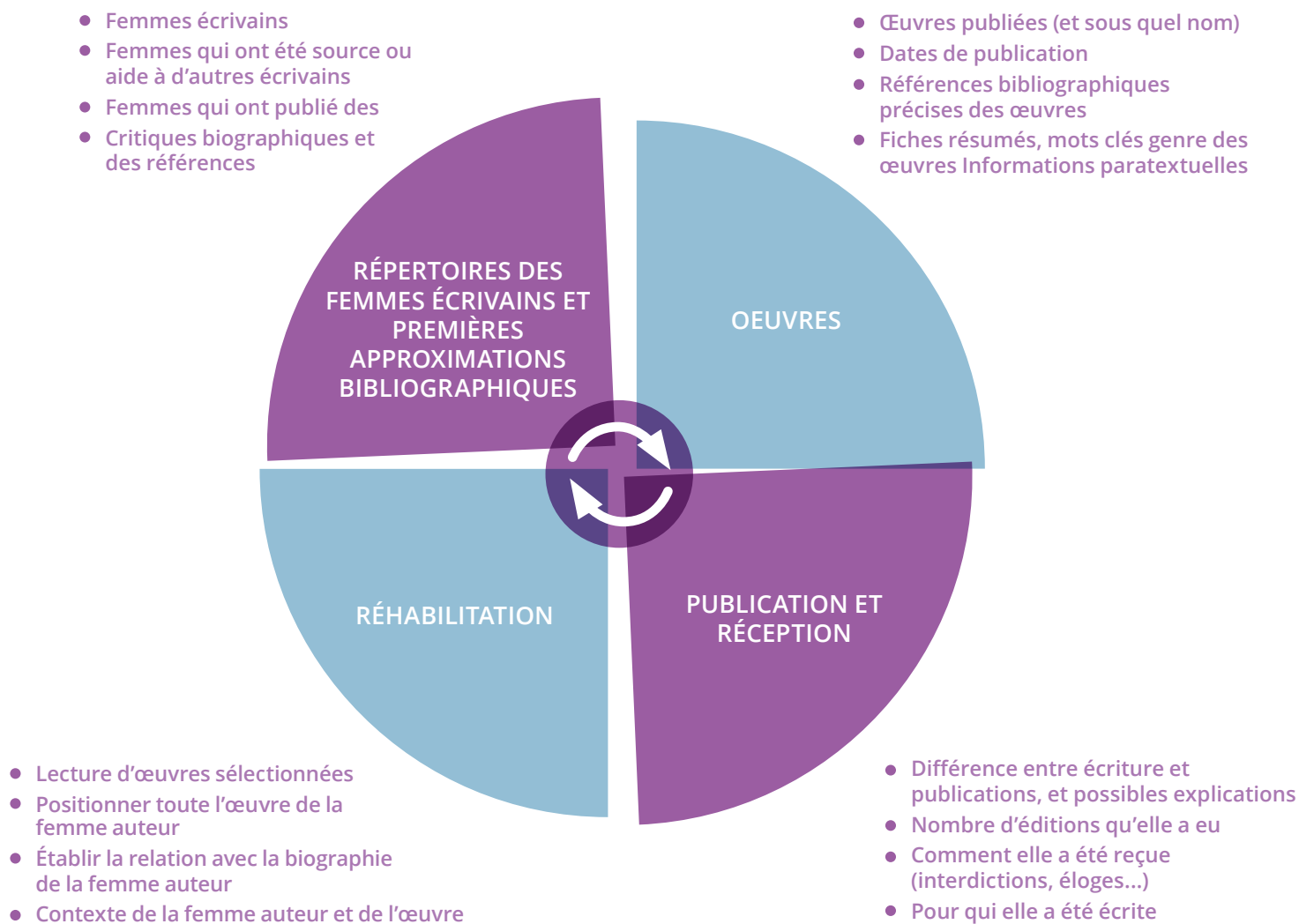
### 2.1. PROMOTION DES FEMMES ÉCRIVAINS

Ce bloc est basé sur les différentes propositions qui contribueront à faire la promotion de ces **auteurs femmes** à travers la lecture **de leur œuvre** et à produire l'opinion qui **mènera à leur reconnaissance sociale**, c'est pourquoi connaître et faire attention à la diversité des femmes écrivains et leur œuvre créatrice constitue un des éléments essentiels.



## Femmes écrivains en tant que créatrices à travers tous les domaines du système des lettres en langue basque

## LES FEMMES ET LES LETTRES BASQUES VISIBILIER LA PERSPECTIVE DES CRÉATRICES



L'intégration des femmes écrivains dans le système des lettres en basque exige **une analyse diachronique, systémique et, en somme, une analyse de la présence** des femmes écrivains dans **la littérature en langue basque et des possibles explications autour de l'évolution quantitative** à partir du XIXe siècle qui inclut une analyse des **genres littéraires utilisés** par celles-ci **de manière plus assidue**, ainsi que l'analyse de ce qui aurait pu en être les raisons.

Il est indispensable de créer un cadre théorique qui aborde, entre autres, les **raisons possibles de l'apparition ou de l'absence des femmes écrivains** dans les lettres en basque, en réalisant une **description de l'époque et les circonstances dans lesquelles des femmes écrivains en basque apparaissent** (par ex. en tant qu'informatrice, collaboratrice, sous pseudonyme, en tant qu'écrivain...) et qui indique comment les œuvres créées par des femmes sont entrées dans le système des lettres (exprimées oralement, à l'écrit, par d'autres moyens: théâtre, rédaction de scénarios, TIC...).

La **compilation de bibliographies et de références relatives à l'ensemble des œuvres** écrites ou créées par des femmes fait également partie des tâches inévitables.

Une dernière approximation partirait d'abord de la **lecture informative des œuvres** de femmes écrivains (résumé, genre littéraire, **mots clés, etc.**) **mais finalement, la lecture approfondie d'une sélection d'œuvres** réalisée par des femmes écrivains serait nécessaire, avec des **témoignages de cette sélection d'ouvrages**, leur époque, l'histoire de la littérature basque en langue basque chez les femmes écrivains, etc., car ils peuvent constituer des outils utiles pour l'intégration normalisée de ces femmes dans le système des lettres.

## 2.2. DIFFUSION DE L'ŒUVRE DES FEMMES ÉCRIVAINS DE MANIÈRE PRÉSENTIELLE

**Création de femmes écrivains. Formation et divulgation. Interaction entre femmes écrivains: correction, direction et mentorat**

Les systèmes académiques réglementés actuels n'apprennent pas à écrire et la proposition de l'inclure dans des études de troisième cycle ouvre des opportunités à un ensemble d'étudiants qui ont atteint un certain âge. Le diplôme propre à **IDAZLE ESKOLA** sous la tutelle de l'UNED de Bergara offre cette possibilité, sans qu'il n'accorde des crédits officiels, d'être homologué pour la formation du corps enseignant. Il ne s'agit pas d'une école d'écriture pour les femmes, mais celles-ci sont en majorité presque tous les ans. Les étudiants y apprennent à écrire, à corriger et à lire grâce à des enseignants qui sont des écrivains, hommes ou femmes, en accordant un tuteur personnel pour une période de deux ans. Ce sont les écrivains qui deviennent des enseignants.

Les étudiants de l'**IDAZLE ESKOLA** doivent présenter un projet de fin d'études, sous la direction et la tutelle d'un écrivain.

L'école **SKOLASTIKA** offre également une formation de femmes, mais destinée à la lecture et à la recherche. La littérature y est abordée en basque, mais elle est essentiellement réalisée en espagnol.

Dans le contexte actuel, la **PROMOTION DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE** à l'image d'**AKADEM** dans l'**UPV-EHU** (2019), mais en vue de la création d'un système autonome d'écriture en euskara, constitue une proposition nécessaire.

**Visibilité physique et sociale. Rencontre entre femmes écrivains et lecteurs: guides de lecture pour les clubs de lecture. Chambres et séjours. Bus violet itinérant. Bibliothèque ou archives de femmes écrivains. Créatrices ou sorcières, la forêt des femmes basques. Espaces de lecture et de nature.**



La création d'un **MANUEL PRATIQUE**, qui puisse présenter différentes questions autour des femmes écrivains, par ex. quelles sont les **femmes écrivains et créatrices qui ont exercé la plus grande influence sur l'écriture**, etc. pourrait constituer un outil de base dans la visibilité des femmes écrivains.

L'organisation de **séjours plus longs dans diverses communes du Pays Basque**, d'une durée de trois à six mois, là où il existe des écoles primaires, **destinées à des femmes de moins de 30 ans et/ou avec des enfants de moins de trois ans**, peut apporter une grande opportunité à de nombreuses femmes qui ne se sont pas encore forgé une carrière professionnelle.

Leur auto-gestion par les femmes participantes pourrait contribuer à enrichir le programme, par exemple, en programmant la lecture de certaines des femmes écrivains en basque, en faisant la promotion des clubs de lecture ou en proposant des initiatives semblables.

Ainsi, la programmation culturelle présentée dans ces communes pourrait inclure un bus violet en guise de club de lecture qui permette le prêt et la consultation de livres et de listes d'œuvres de femmes, de fixer des plans de lecture personnalisés ou de présenter des femmes écrivains dans les visiteurs.

Les communes pourraient participer avec le paiement des cotisations pour l'habitation et pour l'établissement de l'école primaire.

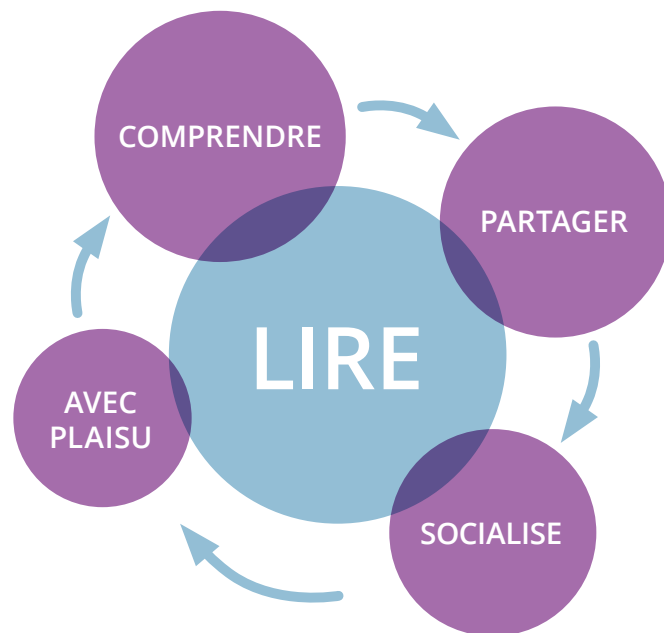
Mais il serait plus facile de partir des bibliothèques du Réseau des Bibliothèques d'Euskadi et d'y aménager un espace et une **ENTITÉ PRINCIPALE** dans laquelle la présence de la femme serait mentionnée et visibilisée.

**Un centre documentaire sur la femme au Pays Basque pourrait également être construit**, mais il est très important que la présence de l'euskara soit garantie, ainsi que l'établissement de **liens** avec la formation académique et l'enseignement, et avec les entités qui incluent la recherche, et que ce centre exerce la fonction d'archives, que pour promouvoir la recherche il permette de conserver des manuscrits (journaux, images, illustrations), les corrections et les tests d'imprimerie, des textes et des livres écrits et collectés par des femmes, des contrats signés avec les maisons d'édition, les bibliothèques de femmes, etc.

---

*SCHÉMA SUR LA MANIÈRE DE FAIRE LA PROMOTION DES FEMMES CRÉATRICES EN INCITANT À LA LECTURE*

---



Parmi les raisons objectives expliquant pourquoi les femmes n'écrivent pas, nous trouvons la censure. Un des principaux noyaux de la répression pratiquée par l'Inquisition contre la femme et la production éditoriale basque (en euskara) se trouve à Durango. Il ne faut pas oublier le grand nombre de sorcières mortes du fait de l'Inquisition, et de sacristaines employées dans les services ecclésiastiques.

De la même manière, dans la mythologie basque, Anboto et la Dame d'Anboto ou Mari constituent des références indispensables dans l'idéologie basque.

L'important élan apporté à la promotion de la littérature moderne basque en euskara par la société Gerediaga. Il convient également de souligner que parmi les douze fondateurs de l'association Gerediaga de Durango se trouve María Concepción Astola, directrice du magazine Gerediaga, ainsi que M<sup>e</sup> Rosario Astola, Arrate Salazar et Carmen Miranda.

Par conséquent, Durango, Sarre ou Zugarramurdi constituent un itinéraire, un réseau où la femme créatrice basque a connu une présence exceptionnelle.

*2.3. DIFFUSION DE L'ŒUVRE DES FEMMES ÉCRIVAINS. RÉSEAUX SOCIAUX QUI DIFFUSENT L'ŒUVRE DE FEMMES ÉCRIVAINS, DE LA CHAMBRE INDIVIDUELLE À LEUR SITE WEB.*

### CARACTÉRISTIQUES D'UN MODÈLE; REFLET ET ÉCHO DE NOTRE ŒUVRE ÉCRITE

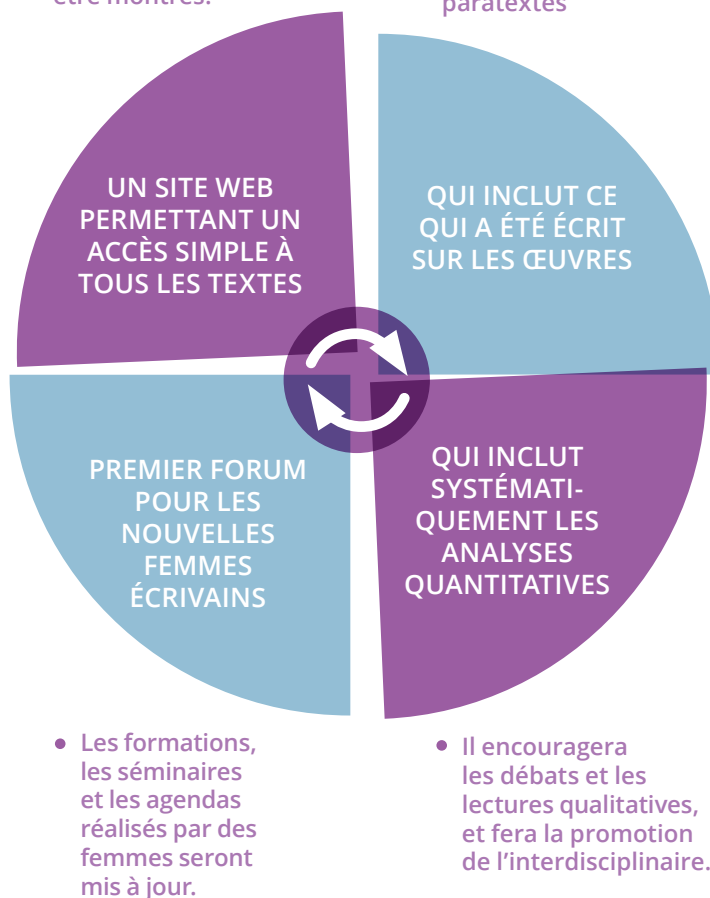
La création d'un portail qui pourrait publier l'analyse, comme l'œuvre des femmes écrivains en langue basque, permettrait sa lecture en tous lieux; la diffusion de l'œuvre écrite des femmes écrivains de manière précise et méthodique; la promotion de la lecture; et la présentation de données, leur lecture globale.

Certaines des propositions d'un portail avec ces caractéristiques:

- Recueil de références et de textes sur les femmes écrivains qui existent depuis le début des lettres en langue basque. Documentation des informations sur les femmes ayant écrit ou publié en langue basque depuis le XVI<sup>e</sup> siècle.
- Identification des femmes créatrices de l'époque actuelle et de leurs prédécesseurs (classe sociale, lieu de naissance ou de résidence, etc).
- Types d'œuvres écrites de nos jours et dans le passé par des femmes écrivains et créatrices.
- Détermination des moyens de diffusion et/ou d'interdiction des œuvres.
- Détermination des lecteurs et des lectrices d'aujourd'hui et d'hier des œuvres de femmes écrivains, et la manière dont elles ont été publiées.
- Genres littéraires.

La base de données BIESES pourrait représenter, entre autres, un modèle intéressant que l'on retrouve actuellement. <https://www.bieses.net/que-es-bieses/><sup>4</sup>

- Profil de la femme écrivain (photographie, poétique, motivation), biographie et informations de contact; des textes et du matériel multimédia pourraient être montrés.
- Il intégrera également des textes de non fiction, et fera la promotion de l'édition et de l'analyse des paratextes



<sup>3</sup> <http://www.idazten.com/emakumeak/index.php/eu/>

<sup>4</sup> Consultation du 16/04/19



### 3. FEMMES ÉCRIVAINS EN EUSKARA: NOUS EXISTONS

Besoin de planifier les recherches. Des principes au concret.

Tel que cela a souvent été signalé, **l'étude** sur les œuvres et les femmes écrivains basques doit être **systématique, ininterrompue et précise**. Justement, la plus grande difficulté tient à ce que tout ce qui a été écrit sur les femmes basques, et notamment les écrivains, est **très dispersé dans différents magazines**. Il faut donc souvent réaliser un travail difficile de suivi de l'itinéraire littéraire d'une femme écrivain donnée, ce qui nous renvoie une nouvelle fois au **besoin de recherche**, et par conséquent, au besoin d'un consensus sur certaines bases.

La publication dans chaque entité d'édition de listes de femmes écrivains en langue basque référencés par nom et prénom pourrait constituer une action qui permettrait à atteindre l'objectif commun.

La promotion par les institutions qui encouragent expressément la recherche, **notamment les universités et les entités dont l'activité est la culture basque, de voies permettant l'identification et la recherche des auteurs femmes qui sont cachées** est fondamentale:

a) en référençant des collectionneurs tels que les éditeurs, b) en reconnaissant la paternité de l'œuvre, c) en présentant la femme écrivain dans son contexte, d) en la situant dans l'histoire des lettres en euskara (dates, données biographiques, lieux, métiers, fonctions, etc.), f) en référençant les vestiges de femmes présentes dans les paratextes de l'œuvre écrite par des hommes, g) en tenant compte du paysage linguistique et en sondant également les empreintes de la femme dans la toponymie et les nomenclatures, h) en mettant en lumière les signes de femmes présentes dans les sources orales et dans les personnages des contes traditionnels, l'architecture civile et religieuse.

Les femmes écrivains dans le système des lettres en basque: sujets des agents. Coopération entre les agents du système et les femmes écrivains en langue basque. Vers le premier Congrès des femmes écrivains en langue basque. Institut des femmes écrivains en langue basque.

La réalisation d'une analyse individualisée de ce qui a été écrit par les femmes, **en réalisant une réflexion sur ce qu'elles expriment, ce qu'elles ont pu exprimer et ce qu'elles n'ont pas pu**, qui tienne compte des circonstances dans lesquelles se sont déroulés l'écriture, la lecture et le référencement, qui canalise ces analyses, ainsi que la **réalisation d'une encyclopédie des femmes écrivains en euskara**, même de manière virtuelle (un site web ou un réseau de sites web) qui parte des métadonnées actuellement disponibles, pourrait constituer un des sujets à inclure dans un éventuel Congrès de femmes écrivains en euskara.

Ce premier congrès nous permettrait de réaliser un **contraste entre le présent et le passé, et la génération de l'avenir**.

Il permettrait également d'apporter un **témoignage de la diversité** des femmes écrivains qui existent à l'heure à l'heure actuelle, et de partager **les œuvres qu'elles ont écrites** jusqu'à ce jour.

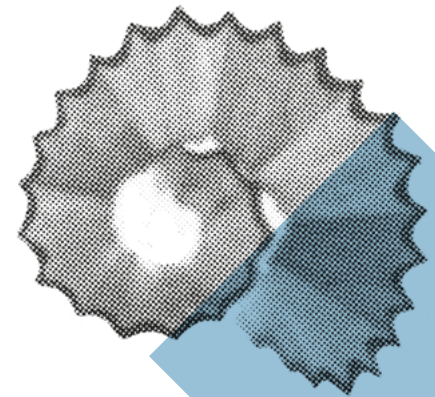
Nous pourrions réaliser une réflexion et un débat sur **ce que l'on écrit actuellement et la manière dont nous l'écrivons**, en examinant ce qui a été écrit **auparavant** et en revendiquant notre **généalogie féminine**.

**Par la suite, une étude permettrait de se pencher sur la manière de s'organiser pour continuer**. En effet, une réflexion doit avoir lieu autour du besoin de cohésion dans le système de lettres en vigueur, qui exige également une réflexion sur le système des lettres en basque, en étudiant en même temps le type d'association que les femmes écrivains estimerons nécessaire (association, travail communautaire ou coopérative, aussi bien au niveau physique que virtuellement, sur le réseau, etc.).



**SITUATION** des  
femmes et des hommes  
dans l'industrie du  
**LIVRE** dans la CAE

AINHOA NOVO ARBONA



## I. INTRODUCTION

### *Objectifs généraux et spécifiques de la recherche*

L'objectif général du rapport est l'analyse de la situation à partir de la dimension de genre de l'industrie de l'édition et du commerce des livres au détail ou des librairies en Euskadi en 2017. Concrètement, les objectifs spécifiques sont au nombre de deux: d'un côté, observer la situation des femmes et des hommes dans l'industrie du livre en 2017 à partir des points de vue quantitatif et qualitatif, et d'un autre, comprendre la situation des femmes et des hommes en observant le contexte et l'évolution de la présence actuelle dans la Communauté Autonome d'Euskadi.

## II. CONCEPTS DE DÉPART

### *2.1. Concepts de départ*

Cette section aborde les deux concepts de base ayant servi à l'étude de **l'éditeur ou éditrice et du / de la libraire**, et qui sont clairement établis dans la Loi 10/2007, du 22 juin 2007, sur la lecture, le livre et les bibliothèques.

- L'éditeur ou éditrice est une *«personnalité physique ou morale qui choisit ou conçoit, pour son propre compte, des œuvres littéraires, scientifiques et, en général, sur tous les sujets, et qui réalise ou fait réaliser les processus industriels pour leur transformation en livre, quel que soit le support, avec la finalité de sa publication et diffusion ou communication»*.
- Le ou la libraire est une *«personne physique ou morale dont l'activité exclusive ou principale est la vente de livres au client final dans des établissements commerciaux de libre accès au public ou par tout moyen de vente à distance»*.

La Loi 10/2007 prévoit l'obligation de l'Administration Générale de l'État de soutenir l'industrie et le commerce du livre afin de garantir la pluralité et la diversité culturelle et de faciliter l'accès à la lecture.

En Euskadi, le Gouvernement Basque compte avec la Direction de la Promotion de la Culture dont une des fonctions est de soutenir les industries culturelles. À cet effet, dans le secteur du livre, elle dispose d'aides à caractère annuel destinées aux personnes créatrices, telles que les subventions pour la création de textes littéraires en langue basque destinés à la jeunesse, création de contes et de nouvelles en basque, créations graphiques, ou les aides directement destinées à l'industrie de l'édition, telles que la subvention à la production éditoriale à caractère littéraire.

### *2.2. Contextualisation*

Malgré l'existence d'un cadre légal et de plans, la demande d'actions à partir de la dimension de genre dans le domaine des maisons d'édition a pris la forme d'une association dans certaines Communautés Autonomes, comme l'Association des Femmes du Livre des Asturies, en lien avec le mouvement des femmes du livre<sup>1</sup> créé en 2018 et qui rassemble toutes les personnes employées dans les maisons d'édition (traductrices, illustratrices, administratives, éditeurs, etc.). Les demandes présentées dans les manifestes de 2018 et 2019 sont axées sur trois points majeurs: la brèche salariale, le plafond de verre et les conditions de travail (conciliation et harcèlement).

Conformément au cadre législatif et au principe du mainstreaming, l'engagement de la Direction de la Promotion de la Culture du Gouvernement Basque avec la dimension de genre est clairement établi dans le mémoire du Budget Général de la Communauté Autonome d'Euskadi 2019 du programme de promotion de la culture.

Dans le domaine de la production de livres, la Direction de la Promotion de la Culture dispose de deux lignes de subventions: Les subventions à la production éditoriale à caractère littéraire en langue espagnole et les subventions à la production éditoriale à caractère littéraire en langue basque. L'objectif des subventions est de couvrir une partie des coûts d'édition des plans éditoriaux annuels en espagnol et en basque, selon le cas. La réglementation qui régit ces aides pour 2019 établit que la commission qui évalue les demandes aura une composition paritaire. Les critères que cette commission devra prendre en compte pour l'attribution des aides sont:

<sup>1</sup> <https://lasmujeresdelibroparamos.wordpress.com/>

- L'intérêt culturel des œuvres incluses dans le Plan d'Édition (la qualité des œuvres, le contenu des œuvres, la trajectoire des femmes et des hommes auteurs et le lien avec la réalité culturelle, sociale et linguistique d'Euskadi et/ou de ses citoyens et citoyennes),
- Le catalogue et la trajectoire de la maison d'édition (les œuvres publiées au cours des 10 dernières années, le nombre de ré-éditions ces 10 dernières années, la distribution des œuvres),
- Les caractéristiques techniques du Plan d'Édition proposé et la pertinence du budget.

En fonction de la situation des maisons d'éditions au Pays Basque et de la production littéraire à partir de la dimension de genre, il conviendrait peut-être d'inclure certains critères concernant le plan d'édition ou les caractéristiques de la maison d'éditions dans ces aides.

Pour ce qui concerne les librairies, en 2017 le Ministère de la Culture et du Sport a destiné 120 000€ à la revalorisation culturelle et à la modernisation des libraires, et 310 000€ en 2018. Les critères ne font aucune mention à des mesures spécifiques du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### III. RÉSUMÉ DES DONNÉES QUANTITATIVES POUR LA CARACTÉRISATION DE L'INDUSTRIE DU LIVRE DANS LA CAE

#### 3.1. Sur les données

D'une manière générale, la principale source secondaire pour l'analyse de la situation d'un domaine quel qu'il soit à partir de la dimension de genre est le rapport des chiffres sur la situation des femmes et des hommes au Pays Basque, élaboré chaque année par Emakunde et présenté au Parlement Basque. Le domaine de l'industrie de l'édition et des librairies, cependant, est un secteur très spécialisé sur lequel il n'existe pas toujours d'informations ventilées par sexe permettant d'élaborer un diagnostic plus proche de la situation.

Le XXIII<sup>e</sup> Rapport de l'Édition dans la Communauté Autonome Basque est également une source importante d'informations sur l'industrie du livre. Dans ce rapport figurent certains indicateurs à partir de la dimension de genre. Commerce intérieur 2017. Il indique le nombre de personnes par sexe employées dans les maisons d'édition basques. Ainsi, pour compléter l'analyse de l'industrie du livre à partir de la dimension de genre, d'autres sources ont été consultées, telles que l'EUSTAT, et des indicateurs ont été créés à partir de la révision de résolutions sur les aides économiques, ou les pages web des associations d'éditeurs.

#### 3.2. Les maisons d'édition, composition

**Une des principales caractéristiques de l'industrie de l'édition est sa variabilité.** Ainsi, ces 20 dernières années, certaines années comme 2017 ou 2018, le nombre de maisons d'édition n'atteignait pas les 150, et d'autres, comme en 2011, plus de 170 maisons d'édition ont été enregistrées. L'année de référence de l'étude étant 2017, il convient de signaler que cette année, le nombre de maisons d'édition était de 142, 13 à Álaba (dont 10 à Vitoria), 63 à Guipúzcoa (dont 40 à Saint-Sébastien) et 76 en Biscaye (dont 43 à Bilbao).

Afin de délimiter l'analyse, il convient de préciser que les maisons d'édition prises en compte sont celles qui ont perçu des subventions pour la production éditoriale à caractère littéraire en espagnol et en basque du Gouvernement Basque. Les critères à remplir pour pouvoir bénéficier de ces subventions exigent une certaine trajectoire, un volume minimum de publications, etc.

- En euskara, le total des subventions s'élève à 511 800 euros, et les maisons d'édition considérées significatives sont celles ayant perçu 20 000 euros au minimum dans au moins une des trois appels à candidature analysés (2016 à 2018). Dix maisons d'édition entrent dans ce cadre, parmi lesquelles les principaux auditeurs sont des femmes.
- Les subventions à la production éditoriale à caractère littéraire en espagnol ont été décernées à entre 9 et 13 maisons d'édition dans les trois appels à candidature (2016 à 2018), mais près de 70% du financement revient à quatre maisons d'édition, dont les principaux éditeurs sont des hommes.

**La deuxième caractéristique qui affecte l'analyse à partir de la dimension de genre de l'industrie du livre est la taille de ces maisons d'édition** (nombre de personnes employées). Sur un total de 103 maisons d'édition situées dans la Communauté Autonome d'Euskadi dont nous avons reçu des informations, près de la moitié (47,6%) étaient formées par une seule personne, et seul 9,7% étaient composées de 10 personnes ou plus.

La taille moyenne est de 4,4 personnes employées. Il ne s'agit pas de grandes industries avec des processus de sélection complexes, mais le recrutement des employés est basé sur les relations sociales avant tout. Ainsi, bien que le Rapport de l'Édition dans la Communauté Autonome Basque pour l'année 2017 indique le nombre de personnes employées par fonctions, il ne peut être appliqué à plus de 50% des maisons d'édition formées d'une ou deux personnes. Les données du rapport indiquent que 50,6% des employés dans les maisons d'édition sont des femmes, et le % s'élève jusqu'à 57,3% pour les tâches d'administration et de gestion des ressources humaines. Bien que les femmes constituent 50% des personnes employées dans les maisons d'édition, ce nombre pourrait être perçu comme faible si l'on constate que le potentiel de base pour le recrutement dans la production éditoriale se trouve dans les études liées aux lettres et à la littérature.

La présence des femmes dans ces études dans le domaine universitaire représente plus de 60%, à l'exception des études de philologie basque et de journalisme, et s'élève à la proportion de 8 sur 10 dans les études de traduction et interprétation ou de langues vivantes. Ce sont des domaines d'études féminisés, en grande partie.

En raison de la variabilité des organismes d'édition, il est difficile de connaître les données exactes quant au nombre de femmes et d'hommes qui y occupent des postes de direction, mais certaines de ces données montrent qu'ils sont encore loin du principe de parité suivi par 40% des entreprises de par la présence de femmes dans la représentation des maisons d'édition dans les associations d'éditeurs du Pays Basque. Nous pouvons distinguer deux associations: l'Association des Éditeurs Basques et la Corporation des Éditeurs d'Euskadi.

- Le Conseil d'Administration de l'Association des Éditeurs en Langue Basque (Euskal Editoreen Elkarte) a une composition équilibrée. Cependant, la représentation des maisons d'édition dans l'association revient aux hommes pour la majorité, les femmes représentant les maisons d'édition dans l'Association étant de l'ordre de 30%.
- Chaque année, l'Association des Éditeurs en Langue Basque publie un guide de recommandation de livres. Le guide des œuvres littéraires pour adultes publié par l'association en 2017 a nommé 21 œuvres littéraires parmi lesquelles 10 étaient écrites par des femmes. Quant aux guides des œuvres littéraires pour les enfants et les jeunes, il a recensé 33 œuvres parmi lesquelles 10 étaient écrites par des femmes, 17 par des hommes et une par un homme et une femme.
- Une part importante des maisons d'édition qui forment l'Association des Éditeurs en Langue Basque font partie de la Corporation des Éditeurs d'Euskadi. Aujourd'hui, le poste de la présidence est occupé par un homme. La présence de femmes dans la direction de ce type d'associations n'est pas non plus monnaie courante. Dans la Corporation des Éditeurs d'Espagne, par exemple, sur les 11 personnes qui composent la direction, une seulement est une femme.

### 3.3. Les librairies

Tout d'abord, il convient d'indiquer que l'évolution du nombre de librairies ne change pas autant que dans les maisons d'édition, bien que l'on constate une baisse continue du nombre de librairies ces dernières années (de 520 en 2009 à 326 en 2018).

Les différences sont notoires concernant le nombre de librairies et leur concentration dans les capitales. Ainsi, nous trouvons 40 (12,3% du total) librairies à Álaba, dont 34 à Vitoria; 125 (38,3% du total) à Guipúzcoa, dont 43 à Saint-Sébastien et 161 (49,4%) en Biscaye, dont 60 à Bilbao.

Ce qui reste stable concernant les librairies, c'est la proportion de femmes qui y travaillent. Contrairement aux maisons d'édition, ces dernières années près de 7 personnes sur 10 employées dans les librairies sont des femmes.



### 3.4. La production des maisons d'édition à partir de la dimension de genre

Selon le XXIII<sup>e</sup> Rapport de l'Édition dans la Communauté Autonome Basque, 3 436 titres ont été édités en 2017, analysés par matières et langues, mais non par le sexe de leur auteur. Afin de compléter cette information à partir de la dimension de genre, une analyse a été réalisée sur les auteurs et le travail de traduction des maisons d'édition à partir de la dimension de genre. En raison de la variabilité des maisons d'édition, une sélection a permis d'aborder leur production éditoriale sur la base des critères suivants:

- La consolidation de la maison d'édition: seules les maisons d'édition situées dans la Communauté Autonome d'Euskadi qui comptent plus de 100 ISBN dans leur trajectoire, 65 maisons d'édition.
- Les maisons d'édition actives en 2017, ayant édité un titre au minimum avec ISBN cette année, 27 maisons d'édition.
- Les maisons d'édition dont les œuvres n'indiquent aucun auteur ont été écartées.

Après ce processus de sélection, l'analyse a porté sur la production éditoriale de 27 maisons d'édition à travers le registre d'ISBN en notant: auteur (auteur femme ou homme, deux auteurs femmes ou hommes), langue, matière, format (papier, cartographique et électronique), prix et s'il s'agit d'une œuvre originale ou d'une traduction. L'analyse n'a pas noté les illustrateurs.

- Sur les 1 114 titres de 2017 analysés dans la base de données, 581 (52,2%) étaient des œuvres d'un seul auteur femme ou homme, 263 (23,6%) de deux auteurs et 270 (24,2%) de plus de deux auteurs femmes ou hommes ou sans auteur personne physique.
- Sur les 581 publications avec un auteur unique, 34,1% étaient écrites par une femme.
- Dans le domaine de la fiction, des œuvres littéraires pour adultes, les femmes représentent 37,5% des auteurs, et 40% dans la littérature pour les enfants ou la jeunesse.

- La seule matière dans laquelle les femmes représentent plus de 50% est celle de l'apprentissage pour enfants, à hauteur de près de 68%. Elles ne sont l'auteur, cependant, que de 34% des publications de pédagogie pour enfants.
- La présence des femmes est inférieure à 20% dans les publications sur les Sciences Humaines et l'Histoire (16,7%), le Droit (8,1%) et dans les autres domaines, il n'y a pas d'auteurs femmes seules (Arts, Langue, Économie, Sciences, Technologie, Styles de vie, Sport).
- Sur les 581 œuvres avec un auteur femme ou homme unique, 403 sont des œuvres originales et 178 des traductions. Les femmes n'ont écrit que 29,8% des œuvres originales, mais on constate un plus grand équilibre dans les traductions, dont 44,4% ont été écrites par une femme.
- La littérature écrite en langue basque enregistre un plus grand pourcentage de femmes en tant qu'auteur unique que la littérature en espagnol. Ainsi, seul 27,1% des publications en espagnol ont été écrites par une femme, tandis que cette proportion est de 42,9% pour les œuvres publiées en langue basque.
- Sur les 217 œuvres traduites qui mentionnent l'auteur de la traduction, 36,9% l'ont été par une femme.

## IV. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE QUALITATIVE

### 4.1. Analyse qualitative

Outre l'analyse des données quantitatives, six interviews ont été réalisées avec des libraires et des éditeurs, sur la base de deux stratégies différentes. Dans le cas des libraires, à travers un échantillonnage de convenance, en raison de la complexité à pouvoir compter avec la participation de ces entités. Et dans le cas des éditeurs, des critères comme ceux indiqués ci-après ont été pris en compte:

- Les maisons d'édition doivent être incluses dans celles qui ont plus de 100 ISBN par an (l'année analysée est 2018).
- La variété des publications et la préférence pour la littérature.
- L'appartenance à des associations d'éditeurs.

- Même si cela ne constituait pas un critère, les maisons d'éditions qui ont reçu des aides de la Direction de la Promotion de la Culture ont été prises en compte.

Les informations sur l'analyse qualitative réalisée sont reportées ci-après;

### L'expérience personnelle

Le premier point à souligner est que toutes les personnes interviewées sont d'accord avec le fait que le métier d'éditeur ou de libraire n'est pas issu d'une vocation précoce ayant mené à une stratégie de formation spécialisée. Peu de centres proposent une formation, un diplôme spécifique pour ces professions et par conséquent, il n'y a pas de lien direct entre les études réalisées et la profession. Cette même idée se reflète également dans le travail des librairies ou dans la gestion des librairies.

Les personnes interviewées considèrent que la formation des personnes qui exercent aujourd'hui comme libraires ou éditeurs est très variée. Ainsi, le métier d'éditeur ou éditrice s'acquiert par la pratique. Dans ce processus de formation à travers la pratique, un domaine particulièrement difficile a été la partie entrepreneuriale, en raison de l'absence de formation en la matière. En revanche, le besoin de formation est reconnu pour la partie entrepreneuriale des maisons d'édition.

### Les femmes dans la direction des maisons d'édition et des librairies

Au sommet des maisons d'édition, nous distinguons deux fonctions: la gestion entrepreneuriale de la maison d'édition et la gestion éditoriale, soit la fonction même de l'éditeur ou éditrice de la maison d'édition. Dans la majorité des maisons d'édition de la Communauté Autonome d'Euskadi, ces fonctions sont exercées par la même personne, puisque peu de maisons d'édition comptent 10 employés ou plus. Dans les maisons d'édition où la fonction de gérance et la fonction éditoriale sont séparées, on ne peut pas dire qu'il existe un modèle concernant la présence des femmes et des hommes dans chacune de ces fonctions, même si la présence des hommes reste supérieure à celle des femmes, tel que cela est reflété dans les données précédemment analysées. Lorsque la gestion et l'édition sont l'affaire d'une même personne, les hommes sont plus nombreux à occuper ce poste.

La majorité des témoignages admettent que la composition de la direction des maisons d'édition est en train de changer pour ce qui concerne le genre. La présence de femmes dans la majorité des maisons d'édition du Pays Basque au moment de leur création, beaucoup datent de la fin des années 70 ou début des 80, était anecdotique. On pourrait parler d'une ou deux femmes pour l'ensemble des maisons d'édition. Cependant, avec le changement de siècle, à la fin des années 90 ou début des 2000, un changement est noté, qui n'est pas de genre mais générationnel de genre.

### Dans les réflexions autour du pourquoi ce changement n'a pas eu lieu plus tôt, on fait référence dans les interviews à trois éléments:

- L'invisibilité générale des femmes. Concernant l'invisibilité des femmes, les personnes interrogées indiquent que les femmes ne se trouvaient pas dans le domaine public au moment de la création des maisons d'édition et que par conséquent, peu de femmes faisaient partie de ces organisations dans leurs débuts.
- La perméabilité des organisations. Un élément clé est mentionné: le caractère du groupe d'amis, de militants, de personnes qui partagent un objectif, une finalité, qui acquièrent le projet dans un premier temps. Ce caractère est maintenu dans le temps, seulement quelques maisons d'édition ont connu une évolution progressive avec l'augmentation considérable du nombre d'employés et leur spécialisation dans des domaines d'action, des départements, ce qui a multiplié le nombre de postes de gestion ou de direction. Comme nous pouvons le constater dans les données quantitatives, les cas avec un volume élevé d'employés sont rares. Lorsque ce n'est pas le cas, les fondateurs de l'organisation, des hommes, sont toujours à la direction des maisons d'édition et seulement une relève générationnelle peut amener un changement dans la dimension de genre. Or la majorité constate que ce changement constituera sans doute une plus grande arrivée de femmes.
- L'atmosphère dans la direction des maisons d'édition. Nous pouvons observer ce qui peut avoir constitué également un élément de difficulté: la relation entre les personnes, la reconnaissance, etc. Ainsi, concernant le quotidien dans le domaine professionnel, dans certains cas, les inerties et les

affinités mènent à la création de groupes avec une relation plus étroite chez les personnes du même sexe.

Dans les librairies, cependant, on reconnaît une plus grande présence des femmes, mais contrairement aux maisons d'édition, le changement n'est pas aussi frappant, car bien souvent, les femmes étaient déjà présentes lors de la création des librairies.

### Mesures intégrant la dimension de genre

Certaines des personnes interviewées indiquent que la présence ou l'absence des femmes dans la direction des maisons d'édition ou dans les plans éditoriaux en tant que créatrice n'a pas été perçue comme un problème. Et dans les entretiens où il est fait référence à la sensibilité du secteur dans cette matière, les réflexions sont attribuées aux 10 dernières années notamment. Dans d'autres cas, cependant, référence est faite à leur trajectoire pour indiquer que cette sensibilisation à la dimension de genre a été un élément qui a accompagné la ligne éditoriale.

Bien que certaines maisons d'édition ne considèrent pas certaines initiatives comme des mesures intégrant la dimension de genre, certaines pratiques ont favorisé la présence des femmes dans le domaine décisionnel des maisons d'édition, dans d'autres cas, elles ont favorisé une plus forte présence des femmes chez les créateurs ou encore elles ont encouragé l'intégration de la dimension de genre dans le matériel qu'elles publient. Sans vouloir être exhaustive, parmi les actions qui ont surgi des interviews, nous pouvons citer:

- Réfléchir à la présence d'écrivains femmes au niveau éditorial et adapter la décision de commander un livre à une femme écrivain alors que sa présence est très limitée.
- Créer un Conseil Éditorial avec une composition paritaire.
- Créer une collection spécifique en matière féministe.
- Longue trajectoire de publications en matière de co-éducation, des contributions pour le changement de valeurs dans le domaine éducatif depuis plus de 12 ans.
- Être en cours d'élaboration d'un Plan d'Égalité.

### La relation entre la maison d'édition et la création

Le processus d'édition d'une œuvre sera analysé dans les phases suivantes: 1. La présentation/demande de l'original, 2. L'évaluation de l'original, 3. L'étroite relation de révision de l'original et 4. La communication et la promotion de l'œuvre. Dans les deux premières phases, l'éditeur ou l'éditrice et leur «environnement» jouent un rôle essentiel pour donner l'accès à une œuvre et à un écrivain femme ou homme. Cet «environnement» sera formé par le groupe d'écrivains hommes et femmes qui collaborent avec la maison d'édition depuis longue date, mais aussi par des personnes de confiance. Certaines maisons d'édition plus grandes ont leur propre environnement dans la maison d'édition, parfois même formalisé, alors que dans les structures plus petites, il s'agit d'un groupe plus informel. Ceci a une influence sur la ligne éditoriale et sur la capacité d'adaptation de cette ligne aux nouvelles demandes, le cas échéant.

Le moyen le plus habituel par lequel les maisons d'édition obtiennent une œuvre est la présentation d'un original dans la maison d'édition par le créateur ou la créatrice. Ce n'est pas souvent qu'un original est demandé.

Traditionnellement la relation entre l'écrivain homme ou femme et la maison d'édition a été une relation durable et d'engagement ou de fidélité. C'est à dire qu'avec le temps, chaque maison d'édition s'est construit un groupe d'écrivains sur lesquels elle compte et avec lesquels elle reste en relation. Les œuvres de ces créateurs et créatrices ont plus rapidement accès à la maison d'édition. Par conséquent, la création d'un groupe plus ou moins fermé a pu constituer une difficulté pour l'arrivée de nouveaux écrivains, bien que les maisons d'édition considèrent toutes les œuvres et la qualité constitue un critère essentiel. Dans ce contexte, l'environnement de l'éditeur marque parfois aussi le plan éditorial.

Aujourd'hui, pourtant, cela a changé de manière significative. Il y a davantage d'écrivains hommes et femmes qui collaborent avec différentes maisons d'édition, il existe un plus grand nombre de maisons d'édition de petite taille et il existe, dans la littérature pour la jeunesse, notamment, la présentation de nouvelles femmes écrivains à travers les réseaux sociaux comme Facebook ou Blog qui finissent par entrer dans les maisons d'édition. Par ailleurs, il existe également un plus grand nombre de femmes écrivains, et cette masse critique a aussi contribué à l'existence d'une plus grande entrée des œuvres de femmes dans les maisons d'édition. On mentionne

même, parfois, qu'il existe aujourd'hui un climat favorable aux œuvres écrites par des femmes qui est bénéfique à leur plus grande présence. Dans cette ligne, les librairies parlent du boom des œuvres sur le féminisme, non seulement dans la production mais aussi dans la vente et la sortie.

### Le débat pertinent sur le canon littéraire

Dans toutes les interviews le doute quant aux changements qui se sont produits dans la littérature et dans l'art en général s'est fait entendre. Sa plus courte longévité, le besoin de production continue pour rester visible dans le domaine, l'impact des nouvelles technologies, etc.

Mais, en outre, un élément qui crée le débat et qu'il serait intéressant d'analyser plus en profondeur, est le fait que dans certains cas, on tient compte du canon littéraire, de la qualité littéraire et des changements qui se sont produits ces dernières années. Certaines maisons d'édition déclarent avoir refusé des œuvres qu'elles auraient publié aujourd'hui. Les doutes surgissent, on ne sait s'il s'agit d'un changement de canon ou de sensibilité.

### La visibilité des œuvres littéraires, des maisons d'édition et des librairies

On peut affirmer que le travail de communication, de promotion et de visibilité des œuvres littéraires et de leurs auteurs femmes et hommes réalisé dans les maisons d'édition a les caractéristiques suivantes:

- La plupart des maisons d'édition ont un plan de communication et de visibilité minimum de leurs œuvres littéraires et de leurs publications, qui consiste essentiellement à tenir des conférences de presse et à présenter les nouveautés ou les publications de la dernière année dans les salons, notamment celui de Durango pour la production en langue basque.
- Une grande partie de la promotion et de la visibilité de l'œuvre est entre les mains des auteurs, qui peuvent volontairement s'adonner à la signature de livres dans les salons ou qui décident d'organiser ou pas des actes de signatures dans des librairies, dans ce cas les maisons d'édition.

- On constate différents modes d'autopromotion selon la génération ou l'âge, le degré de professionnalisation et le genre.

Dans tous les cas, et aujourd'hui, une grande partie de la promotion des œuvres littéraires est entre les mains de leurs auteurs. Les maisons d'édition mettent les infrastructures entre leurs mains, mais chaque écrivain décide du mode de visibilité dont il ou elle fera usage.

Finalement, la promotion des œuvres s'est diversifiée et présente des caractéristiques différentes en fonction de l'âge de son auteur ou du genre littéraire, du niveau de professionnalisation de l'écrivain et le genre. Ainsi, bien que la vente de livres en librairie soit toujours en rapport avec la capacité des auteurs à paraître dans les médias, cela est sans importance lorsqu'il s'agit de romans écrits pour les jeunes.

#### 4.2. Évaluation depuis la dimension de genre (données quantitatives et qualitatives)

Les données quantitatives et qualitatives montrent l'existence d'un processus de transformation dans l'industrie du livre au Pays Basque depuis la dimension de genre au cours des 20 dernières années, notamment dans le domaine de l'édition. Certaines transformations répondent à des contextes socio-politiques généraux et à l'influence d'autres domaines sur l'industrie du livre. D'autres transformations, cependant, sont une réponse à la fenêtre d'opportunités et aux obstacles de la situation des maisons d'édition de la Communauté Autonome d'Euskadi.

Malgré tout le chemin qui reste à parcourir dans le domaine industriel et professionnel, nous avons vécu en Europe, dans le pays et en Euskadi, ces dernières années, une révolution: l'augmentation de la présence des femmes dans le domaine de l'emploi rémunéré qui a touché tous les secteurs. L'industrie du livre n'est pas un cas isolé, et bien que les données ventilées par sexe des personnes employées dans ce secteur ne fassent référence qu'aux dernières années, les témoignages des interviews ne font aucun doute quant à l'évolution croissante.

D'une manière générale, l'industrie du livre dans la CAE se distingue par des établissements, des entreprises petites, de moins de 10 personnes. Rares sont celles qui dépassent ce chiffre. Dans ce contexte, il convient de souligner que la taille a une influence sur le système de recrutement, davantage basé sur

les réseaux personnels, notamment dans les fonctions d'édition. Parmi les facteurs qui favorisent ce système de recrutement, nous pouvons citer l'absence de besoin d'une spécialisation ou qualification académique précise pour réaliser le travail d'éditeur, tel qu'indiqué par les personnes interviewées. Celles-ci affirment qu'une trajectoire est nécessaire dans le monde du livre, ainsi qu'un goût particulier pour la lecture, mais pas une formation spécifique réglementée. D'ailleurs, les personnes qui ne font pas partie du noyau constitutif des maisons d'édition racontent que c'est parce qu'elles étaient proches de la maison d'édition, parce qu'elles faisaient partie de ce groupe, parce qu'il y avait de la confiance et qu'elles partageaient des objectifs qu'elles se sont vues proposer d'intégrer l'entreprise. Cette familiarité sera plus évidente dans les maisons d'édition qui centrent leur ligne éditoriale sur le livre en langue basque.

Ce mode de recrutement basé sur le réseau, la proximité et la confiance a rendu difficile l'arrivée des femmes en tant qu'éditeurs. Le noyau constitutif des maisons d'édition était formé quasiment que par des hommes. Ceux-ci sélectionnent des personnes de leur entourage pour réaliser des tâches dans la maison d'édition. Des femmes sont présentes dans cet entourage mais elles ne parviennent pas, ou ne visent pas, de se trouver dans le noyau le plus proche, très masculinisé.

L'arrivée tardive des femmes au travail d'éditeur s'explique également par le nombre de personnes qui exercent cette fonction dans les maisons d'édition. Dans la plupart des maisons d'édition basques, cette fonction est exercée par une seule personne et par conséquent, la relève ou l'arrivée de femmes à cette fonction ne pourra avoir lieu qu'au départ de la personne qui l'exerce. Les maisons d'édition qui disposent du plus grand nombre de postes d'éditeurs avec différentes collections ont davantage de possibilités d'intégrer de nouvelles personnes, ce qui a souvent constitué une relève de genre. À ce sujet, les maisons d'édition basques nées à la fin des années 70 et au début des 80 traversent, ces dernières années, un processus de transformation du sommet de leurs organisations en raison de la relève générationnelle. Les personnes interviewées sont convaincues que, comme dans d'autres pays, cette relève ne sera pas générationnelle uniquement mais également de genre. Mais ce processus peut être source de conflit et/ou de problèmes:

- D'une part, les éditeurs qui sont également fondateurs peuvent faire preuve d'une résistance à céder leur position

et reporter leur départ, ou bien partir mais sans céder toutes leurs fonctions, de manière formelle oui mais pas dans la pratique, ou encore créer d'autres structure d'où ils garderont le contact.

- D'autre part, les nouvelles arrivées peuvent rencontrer des résistances lorsqu'il faut changer l'atmosphère ou la culture de travail et l'adapter aux nouvelles circonstances de travail.

En outre, les maisons d'édition constituent un point de départ dans la carrière d'un écrivain homme ou femme. C'est la première porte qui donne accès aux lecteurs. Cette capacité accordée aux maisons d'édition a diminué, c'est-à-dire que leur pouvoir d'influence sur ce qui est lu ou pas a baissé. Je comprends que cela peut être dû à deux éléments au minimum: le développement des nouvelles technologies et une plus forte présence de l'auto-édition et, par ailleurs, le rôle des réseaux sociaux comme des domaines dans lesquels les futurs écrivains font connaître leurs œuvres.

Dans ce contexte, la lecture zéro de l'original, c'est-à-dire celle qui indique si l'œuvre mérite d'être publiée, joue un rôle essentiel. Le critère de l'éditeur prévaut sans doute. Pourtant ses décisions tiennent généralement compte d'un groupe de personnes proches (écrivains, critiques littéraires, grands amateurs de lecture, etc.). Cette structure informelle de l'environnement des éditeurs était essentiellement formée d'hommes.

Faire partie de cet environnement ou avoir des contacts avec l'environnement qui soutiennent l'œuvre a été fondamental pour pouvoir commencer une carrière d'écrivain. La confiance, le réseau, sont une nouvelle fois un élément déterminant. Certaines des personnes interviewées indiquent pourtant que de nos jours, il est plus facile de publier une œuvre lorsqu'on ne fait pas partie de cet environnement, d'un côté parce qu'il existe d'autres moyens de faire connaître votre travail (YouTube, blogs, etc.) et c'est le soutien des followers qui poussera certaines maisons d'édition à contacter les créateurs et créatrices. D'un autre côté, parce que l'autoédition est plus généralisée et finalement, parce qu'il y a plus de concurrence entre les maisons d'édition et qu'elles savent que si une œuvre n'est pas publiée par l'une elle le sera par l'autre.

Ainsi, que ce soit pour débiter ou pour se consolider, les maisons d'édition peuvent jouer un rôle important. Toutes les personnes interviewées confirment l'absence de traitement différent selon le genre. Peut-être a-t-on noté, à quelques

occasions, une confiance moindre des femmes écrivains nouvelles sur leurs projets dans la présentation des originaux, mais de manière indirecte, le fait de ne pas faire partie du cercle proche a pu entraver davantage les femmes écrivains à leurs débuts dans la carrière littéraire.

Concernant la qualité et les sujets, il existe également une impression de changement ou de transformation. Les apports laissent entrevoir un débat sur les paramètres d'évaluation qui touchent tous les domaines de la culture, mais aussi la littérature. Les maisons d'édition s'interrogent aussi sur les critères de sélection des œuvres, se demandent si elles prennent la bonne décision, et débattent sur le canon littéraire. Une partie de cette polémique concerne la littérature créée par certaines femmes écrivains, même si le débat est bien plus profond.

Finalement, les maisons d'édition interviewées constatent que rares sont les écrivains femmes ou hommes qui se consacrent exclusivement à la littérature. La plupart de ces personnes concilient ce métier avec d'autres et, parfois, avec le travail des personnes à s'occuper, mais l'on constate des différences. Dans les interviews, le sujet est traité en abordant la diffusion, la promotion ou la visibilité des œuvres. Dans ce travail, on ne constate pas de différences de genre, c'est-à-dire que l'on ne peut pas avancer que les femmes soient plus ou moins sujettes que les hommes à ce travail de promotion de leurs œuvres, mais il dépend cependant du niveau de «professionnalisation». Ainsi, certains littéraires, en général les personnes avec une certaine trajectoire et consolidation, qui sont conscients de l'importance du travail de promotion, fournissent un effort particulier pour leur visibilité, y consacrent du temps, racontent parfois leur propre expérience et leur réseau personnel qui favorise ce travail. Cela peut marquer des différences dans la trajectoire pour se rendre visible en tant qu'écrivain, présent dans les médias et les réseaux sociaux.

## V. PROPOSITIONS INTÉGRANT LA DIMENSION DE GENRE

Cette dernière partie décrit les propositions d'intervention que l'on considère pouvoir avoir une influence positive sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie du livre. Ce sont des propositions à caractère général et plus spécifique.

### 5.1. Propositions à caractère général

**1.-Travailler sur les stéréotypes, les rôles, les différences de genre dès le plus jeune âge dans le domaine de l'éducation.**

**2.- Soutenir le changement de la culture de la prise en charge, la responsabilité conjointe et/ou la mise en marche de mesures de conciliation dans les entités dont l'activité est l'industrie du livre,** qui favoriseront la comptabilisation de la prise en charge des personnes dépendantes avec un parcours professionnel de réussite.

**3.- Avoir une influence sur la rupture de la culture de la présence au travail,** c'est-à-dire associer les heures de permanence sur le lieu de travail comme critère de productivité ou d'engagement avec l'entreprise.

### 5.2. Propositions à caractère spécifique

#### Diagnostic

**4.- Intégrer la variable du sexe dans le Rapport de l'Édition dans la Communauté Autonome Basque, dans les données sur les auteurs.**

**5.- Collaborer avec le Ministère chargé du domaine de la culture pour intégrer la variable du sexe dans la base de données de l'ISBN.** Cela favoriserait l'intégration de cette variable également dans le rapport Panorámica de la Edición Española de Libros 2017 (Panoramique de l'Édition des Livres en Espagne 2017) qui n'inclut pas la dimension de genre.

**6.- Créer une base de données pour Euskadi avec les données de l'ISBN 1,** en travaillant à l'intégration de la variable du sexe à l'auteur, à la traduction et à l'illustration lorsqu'il s'agit de personnes physiques et tel que cela a été fait partiellement pour cette étude.

**7.- Savoir comment se place la demande de livres et les habitudes de lecture dans la CAE.** Au niveau national, il existe le *Rapport du Secteur du Livre en Espagne*, dans lequel

<sup>2</sup> En juin 2019, le Ministère de la Culture et du Sport a publié plusieurs rapports sur le Rapport de l'Observatoire de l'Égalité des Sexes dans le domaine de la Culture pour lesquels les données de l'ISBN analysent les titres par auteur et par sexe. <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura/informes.html>. La base de données, cependant, ne permet pas la recherche ventilée par sexe.

la dimension de genre est absente. Les principales données recueillies ventilées par sexe sont des sources secondaires, comme par exemple, l'étude Habitudes de Lecture et Achat de Livres en Espagne, élaboré par la Fédération des Corporations d'Éditeurs d'Espagne. Ce rapport, basé sur un questionnaire, constitue une importante source d'informations sur la situation de la demande. Les données ventilées par Communautés Autonomes peuvent servir de référence, mais l'échantillon perd de sa fiabilité lorsqu'on ajoute le croisement d'une autre variable comme celle du sexe. Il resterait la possibilité de convenir avec la Fédération d'augmenter l'échantillon au Pays Basque pour de futures recherches, ou d'élaborer une étude spécifique au Pays Basque.

pourrait contribuer à ouvrir un espace de réflexion et à partager des expériences avec des maisons d'édition situées dans d'autres contextes géographiques. Le format des cours d'été organisés par l'UPV/EHU (Université du Pays Basque) au Palais Miramar pourrait être un bon contexte.

### Mesures de redistribution

#### 8.- Favoriser l'inclusion de clauses en faveur de l'égalité dans les aides existantes destinées à l'édition de livres.

Le mémoire du budget du Ministère de la Culture, en 2019, établissait déjà cet engagement, la révision des aides en intégrant cette dimension. On pourrait inclure dans les aides un supplément pour récompenser le changement dans la composition, notamment dans la direction, l'intégration de nouveaux auteurs femmes dans le plan éditorial ou le soutien à la trajectoire des femmes écrivains déjà lancées dans cette carrière, notamment dans les domaines où la présence d'œuvres écrites par des femmes est inférieure, telles que les essais, ou d'autres genres.

#### 9.- La création d'aides ad-hoc pour avoir une influence dans les domaines de l'initiation à la carrière littéraire de nouveaux écrivains femmes et la consolidation des écrivains femmes.

Créer des aides ad-hoc pour soutenir les nouveaux écrivains femmes dans le développement de leur carrière, et pour consolider les carrières de celles qui ont commencé à la développer.

### Formation et sensibilisation

10.- L'organisation de journées spécialisées pour la réflexion sur la dimension de genre dans l'industrie du livre, notamment pour ce qui concerne la qualité littéraire, les nouveaux apports et là où l'industrie de l'édition se dirige dans ce domaine. Combiner les nouveaux modes d'organisation du secteur, l'innovation, avec la dimension de genre en collaboration avec les associations d'éditeurs



# **SITUATION** des femmes et des hommes dans la création **MUSICALE** dans la CAE

AINARA LEGARDON





## I. INTRODUCTION

### Objectifs généraux et spécifiques de la recherche

Cette étude analyse la situation des femmes et des hommes dans le domaine de la création musicale basque, en englobant non seulement leur présence et leur visibilité, mais aussi les moyens qu'elles utilisent ou pas pour se rendre visibles et les raisons à cela, en tenant compte d'un large ensemble de facteurs ou de circonstances qui touchent actuellement les créatrices.

Les données<sup>1</sup> indiquent que parmi toutes les disciplines artistiques, la musique est la plus masculinisée, bien au-dessus d'autres manifestations comme le théâtre, la danse, l'art plastique et visuel, et même la littérature. De plus, il existe aujourd'hui une carence de connaissances et une invisibilisation de la situation d'inégalité dans la création musicale, ce qui constitue la principale raison du besoin de cette recherche.

Outre l'objectif général, il convient de préciser les objectifs suivants de l'étude:

- Exposer un diagnostic de la situation des femmes créatrices dans le domaine musical au Pays Basque.
- Réaliser des réflexions sur cette situation.
- Trier les actions inspiratrices et réaliser des propositions stratégiques d'actions, d'activités et de bonnes pratiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## II. CONCEPTS DE DÉPART

Cette recherche vise à analyser de quelle manière le système d'inégalité basé sur la différence sexe-générique (soutenu par une construction socio-culturelle historique marquée par un caractère androcentrique et hétéropatriarcal) exerce une influence sur la production de situations différentielles et inégales pour les femmes et les hommes<sup>2</sup> dans les dimensions de la création musicale ci-dessous:

- **Auteur:** les auteurs désignent les personnes créatrices ou co-créatrices de la composition musicale et/ou des textes d'une œuvre musicale. Ils détiennent les droits d'auteur.
- **Interprétation:** les artistes interprètes ou exécutants sont les personnes qui interprètent ou exécutent une œuvre musicale dont elles sont l'auteur ou pas.
- **Production:** la personne physique ou morale qui a l'initiative et la responsabilité de la première fixation (enregistrement) exclusive sonore de l'exécution d'une œuvre. L'auto-production ou l'auto-gestion des travaux musicaux est une partie d'une réalité que rapporte également ce rapport.
- **Programmation musicale:** les programmeurs musicaux désignent les personnes ou sociétés, qu'elles soient publiques ou privées, qui organisent les concerts.
- **Critique musicale:** il est important de tenir compte du pouvoir exercé par la critique musicale, aussi bien sur les sociétés de création et leur processus, que sur le public et ses habitudes, en plus de ce qui concerne l'historiographie. Dans ce domaine, cette recherche est exclusivement axée sur la presse écrite, s'agissant du média qui publie les comptes-rendus ou les critiques des disques et des concerts.
- **Habitudes d'écoute et d'appréciation de la musique:** les habitudes d'écoute et d'appréciation de la musique sont étroitement liées à la diffusion des créations, et donc, à la production et à la création artistique. Sans public pour recevoir et participer dans ces manifestations artistiques, la production baisse, soit par manque d'initiative ou de motivation des créateurs eux-mêmes, soit par manque de soutien des circuits des salles commerciales ou de la presse.

1 Données obtenues à partir du rapport «Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión» (Analyse de la présence et participation des femmes et des hommes dans la création et les événements culturels 2017, 1ère version), réalisé dans le cadre du projet «Programmes et Politiques de Genre» -Kultura Auzolanean 2018-2019- du Gouvernement Basque et en attente de publication.

2 Quand bien même cela serait un élément de réflexion important, cette approche de base n'a pas envisagé d'englober à cette occasion d'autres questions en rapport avec d'autres identités de genre à caractère non binaire.

### III. ANALYSE QUANTITATIVE: DONNÉES SUR LA SITUATION DES CRÉATEURS HOMMES ET FEMMES DANS DIFFÉRENTS DOMAINES DE LA MUSIQUE BASQUE

L'analyse quantitative a pris en compte des données et des chiffres sur les pourcentages de présence et de participation des femmes et des hommes dans la vie culturelle et, concrètement, dans la création et la production musicale, obtenus à partir des derniers rapports statistiques existants, qu'ils soient publiés par des organismes internationaux, ou par le Ministère de la Culture et du Sport, le Gouvernement Basque et les principales associations du secteur musical, entre autres.

Afin de pouvoir prendre comme référence les indicateurs les plus significatifs dans une étude avec ces caractéristiques, les principales inquiétudes de l'UNESCO concernant l'égalité de genre ont été prises en compte.

Pour interpréter les données de cette recherche, il convient de garder à l'esprit qu'aucune des sources n'est complète séparément. Elles sont toutes partielles, raison pour laquelle il a fallu se tourner vers des sources très diverses. Certaines sont proches des données statistiques et des profils, d'autres servent à analyser ces données et à pousser à la réflexion, et d'autres encore nous rapprochent de propositions et d'expériences inspiratrices qui ont déjà lieu dans d'autres domaines.

#### 3.1. Participation dans des associations du secteur

##### Associations représentant des personnes dont l'activité est la musique, dans la composition ou l'interprétation:

Les données sur les associations les plus représentatives du secteur de la création musicale basque sur le pourcentage des membres femmes par rapport aux membres hommes sont présentées ci-dessous:

- **Musikari (Euskal Herriko Musikariak):** 22,49% de femmes et 77,51% d'hommes. Le pourcentage des membres femmes est passé de 11% à 22% en 5 ans.
- **Musikagileak (Association Culturelle pour la Promotion de la Composition Basque):** 31% de femmes et 69% d'hommes, pourcentage qui est resté stable entre 2016 et 2018.

##### Organismes de gestion des droits de propriété intellectuelle:

Présentation des données des organismes de gestion collective des droits de la propriété intellectuelle qui agissent dans la CAE relatives au pourcentage de membres femmes et de membres hommes<sup>3</sup>.

- **AIE (Artistas, Intérpretes y Ejecutantes) (Artistes-Interprètes et Exécutants), organisme espagnol de gestion des droits voisins des artistes-interprètes et exécutants dans la musique:** 19% de femmes et 81% d'hommes dans la CAE, les femmes atteignant un taux de 23% en Navarre.
- **EKKI (Euskal Kulturgileen Kidegoa), organisme basque de gestion des droits de propriété intellectuelle:** 22,1% de femmes et 77,9% d'hommes dans le domaine de la musique. Chez les femmes, 89,47% sont répertoriées comme des auteurs et 10,53% comme des interprètes<sup>4</sup>.

En somme, il en résulte que les femmes ont moins de présence dans les associations de composition et interprétation, tout autant que dans les organismes de gestion des droits.

#### 3.2. Créations musicales

- **Registre de la Propriété Intellectuelle**<sup>5</sup>: d'une manière générale, on constate que la distribution entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des registres de la propriété intellectuelle est inégale (37,8% de registres des femmes face à 62,2% pour les hommes). Dans le

<sup>3</sup> Les données de la SGAE ne sont pas communiquées (bien qu'elle soit active dans la CAE) car elles ne sont pas ventilées pas communauté autonome. Dans tous les cas, les données générales fournies par le Département Communication de la SGAE Zone Nord sont incluses en pied de page: 16,05% de femmes et 83,95% d'hommes. Le Département Communication indique que «le taux de membres femmes a augmenté de 7 points au cours de 8 dernières années. Malheureusement, nous ne disposons pas de données plus récentes ni ventilées par communautés autonomes, mais nous savons cependant que la tendance est semblable dans l'ensemble du pays et qu'il n'y aurait pas de différences notoires dans notre étendue territoriale».

<sup>4</sup> Tel qu'expliqué par EKKI, «ce paramètre indique seulement les droits que ces personnes ont enregistré dans EKKI. Il n'indique pas que les interprètes ne soient pas des auteurs femmes ou que les auteurs femmes ne sont pas les interprètes de leur œuvre».

<sup>5</sup> Dans la CAE, le Registre de la Propriété Intellectuelle dépend directement de la Direction du Patrimoine, qui dépend à son tour du Ministère de la Culture du Gouvernement Basque. Selon les explications du Gouvernement Basque lui-même: «il s'agit d'un registre relativement jeune, qui depuis 2018 collecte les données par sexe».

domaine musical, la proportion est encore plus inégale à l'avantage de l'homme (15,4% de registre des femmes et 84,6% pour les hommes). Le pourcentage de registres d'œuvres musicales réalisées par des femmes est différent dans chaque Territoire Historique: 21% à Álaba, 17% en Biscaye, 12% à Guipúzcoa.

- **Eresbil (Archives de la Musique Basque):** ils apportent des chiffres sur la présence de femmes dans la musique basque à travers la discographie des 5 dernières années, de 2013 à 2018. Au total, on enregistre 173 auteurs femmes, ce qui correspond à 15,5% du total. Les données mettent en évidence le fait que le domaine des auteurs de musique est très masculinisé.
- **Kulturklik.** La plateforme de diffusion des principales activités et création de l'actualité culturelle basque analyse les auteurs des disques produits en 2017 et présente les données suivantes: 59% des disques ont pour auteur principal un homme, face à 9% pour les femmes. 27% des auteurs sont mixtes, avec une représentation des femmes de 31% et des hommes de 69%. Les données mettent en évidence que la création de disques est un des domaines avec la plus faible présence des femmes.

Comme pour la participation dans les associations, l'analyse des créations musicales met également en évidence que les femmes y sont moins présentes que les hommes.

### 3.3. Concours, prix et aides

#### ● Gouvernement Basque

Cette partie analyse les aides en rapport avec la création musicale lancées chaque année par le Gouvernement Basque, comprises dans les modalités de la Composition musicale et des Projets musicaux unitaires:

**Composition musicale:** aides destinées à la promotion de la création de compositions musicales originales. Le pourcentage de femmes qui sollicitent ces aides est nettement inférieur à celui des hommes, bien que le pourcentage d'octroi des aides aux femmes ait été supérieur au pourcentage de demandes dans la moyenne des dernières années.

#### Aides à la composition musicale. Gouvernement Basque

	% demandes de femmes	% demandes d'hommes	% octroi aux femmes	% octroi aux hommes
2014	20,51%	79,49%	26,67%	73,33%
2015	12,50%	87,50%	15,38%	84,62%
2016	22,22%	77,78%	42,86%	57,14%
2017	27,27%	72,73%	35,71%	64,29%
2018	20,00%	80,00%	0,00%	100,00%

Ces dernières années, la composition de la commission d'évaluation de ces aides a atteint la parité (33% de femmes en 2016, 50% en 2018).

- **Projets musicaux unitaires:** aide destinée à soutenir les projets de production musicale en direct ou au format phonographique et/ou la promotion et diffusion d'un projet musical. Tout comme pour la modalité de la composition musicale, on observe que le pourcentage de femmes qui sollicitent des aides est nettement inférieur à celui des hommes sollicitant ces mêmes aides<sup>6</sup>. Le pourcentage d'octroi des aides à des femmes est semblable à celui des femmes qui les sollicitent.

<sup>6</sup> Par Pour indiquer les chiffres de participation des femmes, les projets de femmes ou clairement dirigés par des femmes ont été identifiés.

## Aides à projets musicaux unitaires. Gouvernement Basque

	% demandes de femmes	% demandes d'hommes	% octroi aux femmes	% octroi aux hommes
2014	11,90%	88,10%	12,50%	87,50%
2015	14,71%	85,29%	13,79%	86,21%
2016	13,95%	86,05%	21,43%	78,57%
2017	20,00%	80,00%	18,60%	81,40%
2018	17,95%	82,05%	17,14%	82,86%

La composition des commissions d'évaluation de ces aides a progressé jusqu'à la parité (de 26,66% de femmes en 2016 à 46,66% en 2018).

## Institut Basque Etxepare

Analyse des aides d'Etxepare aux tournées musicales (hors du domaine géographique de l'euskara) et aux concerts extraordinaires (réalisés dans des événements avec un intérêt particulier pour la diffusion internationale de la musique basque).

## Aides aux tournées musicales et aux concerts extraordinaires. Institut Basque Etxepare

	2017		2018	
	PROJETS AVEC UNE PARTICIPATION FÉMININE	PROJETS EXCLUSIVEMENT MASCULINS	PROJETS AVEC UNE PARTICIPATION FÉMININE	PROJETS EXCLUSIVEMENT MASCULINS
Projets ayant perçu l'aide modalité tournées musicales	44,44%	55,56%	48,64%	51,35%
Projets ayant perçu l'aide modalité concerts extraord	44,44%	55,56%	60%	40%

En comparant les données de 2017 et 2018, on observe une augmentation du pourcentage des projets avec une participation des femmes qui perçoivent l'aide, aussi bien dans la modalité des tournées musicales que dans celle des concerts extraordinaires (à noter que dans cette modalité et pour l'année 2018, c'est la seule fois où le pourcentage des projets subventionnés avec une participation des femmes a dépassé le pourcentage des projets subventionnés avec une participation exclusivement masculine –60% c/ 40%–).

Pour ce qui concerne la présence des femmes dans les commissions d'évaluation de ces aides, le pourcentage s'est stabilisé à 40%.

### Musika Bulegoa

Analyse des Prix Musika Bulegoa et des actions de diffusion à l'étranger.

Ces dernières années, la majorité des propositions récompensées ont été uniquement masculines (71% en 2017 et en 2018). Comme point positif, nous pouvons souligner que dans les formations primées, les deux dernières années le pourcentage s'est maintenu autour de 14% pour les formations mixtes dirigées par des femmes, et de 14% également pour les formations dirigées par des femmes. Dans les 3 éditions des prix, le jury avait une composition paritaire.

Pour ce qui concerne les aides à la diffusion à l'étranger, nous constatons que les femmes sont de plus en plus présentes. Les groupes avec une composante exclusivement masculine ont baissé de 71% en 2016 à 45% en 2018, et les groupes avec une formation mixte et dirigés par des femmes ont connu une croissance importante dans la période comprise entre 2016 et 2018.

### Concours Pop-Rock Ville de Bilbao

Les données relatives au pourcentage de femmes dans les groupes participants et dans le jury et le public ne sont collectées que depuis 2 ans, et parmi les objectifs du concours se trouve celui d'augmenter la participation des femmes dans ces domaines.

Dans le cas des groupes inscrits au concours, on note une légère augmentation du pourcentage de femmes (8% en 2017 et 9% en 2018). Le pourcentage de groupes classifiés pour la phase des concerts avec des composants femmes a baissé (32% en 2017, 22% en 2018). Sur la même ligne, on constate également une baisse dans le pourcentage général de femmes classifiées (il a été de 13% en 2017 et 8% en 2018) mais le nombre de groupes intégralement formés de femmes se maintient (3% dans les deux cas).

Pour ce qui concerne la participation des femmes dans le public, elle a considérablement chuté (27% en 2017 et 19% en 2018)<sup>7</sup>.

Le pourcentage de femmes dans le jury est de 17% en 2017 et de 36% en 2018.

### Programme Kutxa Kultur Musika

Ce programme encourage la professionnalisation des groupes de musique émergents dans le territoire de Guipúzcoa. Le pourcentage de groupe avec une participation de femmes qui se présentent est stable, autour de 28% (en 2017/2018 et en 2018/2019).

Le plus fort pourcentage de groupes sélectionnés avec une participation de femmes a été enregistré dans l'édition 2016/2017 (50%). Il a considérablement chuté en 2017/2018 jusqu'à atteindre 16,67%, mais il a récupéré dans la dernière édition (33,3%).

Aucune femme n'a jamais participé dans les comités d'évaluation de ce programme, ce qui mérite d'être signalé.

### 3.4. Domaine de l'éducation et de la formation

Dans le domaine de la création musicale, tout comme dans celui de l'industrie musicale, il n'est pas nécessaire d'avoir obtenu un diplôme officiel ou suivi des études réglementées pour pouvoir se consacrer à la musique d'un point de vue professionnel. C'est la raison pour laquelle nous avons pris en compte non seulement les données statistiques sur les diplômes supérieurs de musique mais aussi d'autres actions de formation diverses qui apportent aux personnes consacrées à la création musicale les outils et les capacités pour pouvoir développer leur carrière professionnelle.

<sup>7</sup> Cette donnée n'est pas fiable du point de vue statistique, puisqu'elle est issue des votes reçus.

## Diplômes officiels

Selon l'Annuaire des Statistiques Culturelles 2018 publié par le Ministère de la Culture et des Sports, dans la CAE, 50,7% du corps enseignant dans l'Enseignement de la Musique règlementé sont des femmes<sup>8</sup>, 28,6% en Navarre. La moyenne nationale est de 39,9%.

55,8% des étudiants de la CAE sont des femmes. En Navarre, ce pourcentage est de 48,9%, et au niveau national, de 54,4%. Selon le Rapport de Données développé dans le projet «Programas y Políticas de Género –Kultura Auzolanean 2018–2019» (Programmes et Politiques de Genre) du Gouvernement Basque et les données de Musikene (année 2017/2018), 62% des inscriptions correspondaient à des étudiants et 38% à des étudiantes. Les distributions les plus inégales parmi les élèves inscrits sont enregistrées dans les spécialités de Composition, Direction d'Orchestre et Pédagogie, dans des directions opposées: dans les deux premières, 86% sont des étudiants alors qu'en Pédagogie, 93% sont des étudiantes.

Il est intéressant de penser à l'importance des aspirations des garçons et des filles dans les inscriptions, ainsi qu'au besoin de donner du prestige aux branches et aux spécialités plus associées, par exemple à la Pédagogie, qui sont peut-être aujourd'hui moins prestigieuses que la Direction d'Orchestre, par exemple.

## Autres activités de formation

Nous avons sélectionné 5 organismes en rapport avec la musique basque qui proposent des actions de formation dans leurs programmes, leurs services ou leurs activités.

- Musika Bulegoa apporte des données des trois dernières années sur la bourse des activités. On observe que la commission d'évaluation maintient une représentation paritaire (50% d'hommes et 50% de femmes) et que le pourcentage des actions sélectionnées avec une participation mixte augmente (44%), tout comme celles avec une participation uniquement féminine (bien qu'elle soit de 6% pour 50% des actions avec une participation uniquement masculine).

- Dans les activités de formation ou de divulgation de Musikari de 2013 à 2018, la participation des membres a été de 43% pour les femmes face à 57% pour les hommes.
- Dans les activités de formation de Musikagileak, on estime que le public est distribué de manière paritaire<sup>9</sup>.
- Dans les séminaires de formation d'EKKI, 55% des participants étaient des femmes.
- «Copyzer» est un service stable de conseil aux projets créatifs en matière de propriété intellectuelle et de gestion des droits d'auteur organisé par la Mairie d'Irun. Il est frappant de constater que le nombre de femmes ayant sollicité ce service en matière de musique est passé de 14% en 2016 à 50% en 2018.

### 3.5. Circuits musicaux, critique musicale et habitudes d'écoute

#### Circuits musicaux: programmation de musique en direct

- Nous avons analysé la présence de femmes dans deux **festivals les plus importants** d'Euskadi: BBK Live et Azkena Rock Festival. Dans le BBK Live 2018, la moyenne a été de 16,66% de femmes présentes à l'affiche (40 femmes face à 200 hommes), tandis qu'à Azkena Rock, la moyenne des femmes a été de 6,89% (8 femmes pour 108 hommes). La présence de femmes dans les affiches des deux festivals est très faible<sup>10</sup>.
- Les données les plus parlantes sur les concerts sont fournies par le rapport «Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017» (Analyse de la présence et de la participation des femmes et des hommes dans la création et les événements culturels 2017). Sur les concerts réalisés en 2017, le rapport indique que 38% des groupes de musique sont mixtes. Dans les groupes mixtes, les femmes (52,3%) sont plus présentes que les hommes (47%). 53% des groupes sont formés d'hommes uniquement, face à 9% pour les femmes.
- Pour analyser le **profil des programmeurs hommes et femmes**, les informations sont issues de la 1ère

<sup>8</sup> Toutes les données concernent l'année scolaire 2016-2017.

<sup>9</sup> Pas de données exactes disponibles.

<sup>10</sup> Données issues du rapport «La presencia de las mujeres en los festivales en 2018» (La présence des femmes dans les festivals en 2018), réalisé par l'Association Mujeres y Música (Femmes et Musique).

version du Rapport de Données développé dans le projet «Programas y Políticas de Género –Kultura Auzolanean 2018–2019» (Programmes et Politiques de Genre 2018–2019). Dans la catégorie des programmeurs publics, à l'exception des postes de Direction, les fonctions professionnelles sont occupées par des femmes à un pourcentage supérieur. De plus, la brèche de genre dans les postes de Direction du domaine public n'est pas si grande (femmes 42%). Dans le domaine des promoteurs privés, la brèche de genre la plus manifeste est enregistrée dans les postes de Direction (21%) et Techniques (39%). En somme, la brèche de genre se situe notamment dans le secteur privé et dans les postes de prise de décisions.

- Nous analysons également les données relatives à la présence des femmes dans la **programmation de musique symphonique**<sup>11</sup>. Dans le cas de Euskadiko Orkestra (saison 2016/2017), aucune de ses œuvres n'a été composée par une femme, aucun poste de chef d'orchestre n'est occupé par une femme et aucun de ses concerts n'a été dirigé par une femme. Pour Bilbao Orkestra Sinfonikoa, 2% de ses œuvres programmées ont été composées par des femmes, 9% des chefs d'orchestre étaient des femmes et 6% des concerts ont été dirigés par des femmes. Dans le cas de l'Orchestre Symphonique de Navarre, les femmes ne sont présentes dans aucun des aspects analysés (œuvres / direction / concerts).
- L'analyse des effectifs des **principaux orchestres** montre que dans tous les cas (Bilbao Orkestra Sinfonikoa, Euskadiko Orkestra, Orquesta Sinfónica de Navarra), les femmes représentent près d'un tiers du total.

## Critique musicale

Au niveau de la CAE, 7 médias qui font des comptes-rendus de disques et/ou de concerts ont été sélectionnés pour vérifier le nombre de femmes présentes dans les collaborations spécialisées dans la musique. Dans la revue spécialisée la plus importante, Mondosonoro (dans son édition territoriale Zarata), en revoyant les chroniques des concerts du Pays Basque parues dans la version numérique du média en 2018 et 2019, on trouve 16,66% de signatures de femmes parmi les 24 des effectifs.

Dans d'autres titres non spécialisés qui publient des comptes-rendus et des critiques musicales, les journalistes ne sont pas des rédactrices musicales. En effet, elles couvrent également d'autres domaines en plus du musical: dans El Correo, on a pu trouver une signature de femme et deux dans Gara. Dans le journal Argia, une femme a récemment commencé à collaborer en écrivant sur la musique.

Il est également important de souligner que parmi les disques figurant dans les «Listes des meilleurs disques de l'année» de Mondosonoro pour la période 2016 à 2018, il n'y a que très peu de comptes-rendus rédigés par des femmes et aucun des disques signés par des femmes n'a été numéro 1.

## Habitudes d'écoute et d'appréciation de la musique

Au Pays Basque, nous ne disposons pas de rapports officiels avec des données ventilées par sexe dans le domaine de l'intérêt pour la musique et des habitudes d'écoute des citoyens. En revanche, nous disposons de données au niveau national dans l'Enquête sur les Habitudes et les Pratiques Culturelles 2014/2015, qui indiquent qu'en général, les femmes apprécient davantage que les hommes l'acte d'écouter de la musique et les concerts. En pourcentage, cependant, les hommes écoutent plus de musique au quotidien que les femmes et achètent plus de musique en CD-DVD.

Il serait important de mener une étude dans ce domaine portant sur le Pays Basque, puisque les données ventilées par sexe offrent une dimension extrêmement précieuse pour concevoir et proposer des actions en rapport avec la formation de publics et la stimulation de l'appréciation culturelle, ainsi qu'avec la production de nouvelles œuvres.

Bien que les données présentées sur Kulturklik dans le rapport «Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión» (Analyse de la présence et participation des femmes et des hommes dans la création et les événements culturels 2017, 1ère version) n'aient pas un lien direct avec les habitudes d'écoute et d'appréciation de la musique, ce n'est pas le cas de l'agenda culturel, et c'est en ce sens qu'elles peuvent être intéressantes. Ainsi, on constate que le prix des concerts varie de manière considérable lorsque dans l'affiche figurent

<sup>11</sup> Informations issues de l'étude «¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?» (Où sont les femmes dans la musique symphonique?).

<sup>12</sup> Les informations du «Panel de Hábitos Culturales» (Panel des Habitudes Culturelles) de l'Observatoire Basque de la Culture sont insuffisantes pour analyser les différences entre les habitudes des hommes et celles des femmes, les données n'étant pas ventilées par sexe.

des artistes femmes ou des groupes avec une présence féminine: la moyenne des prix des concerts qui se composent uniquement de femmes est de près de la moitié que ceux des concerts de projets formés uniquement par des hommes.

## IV. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE QUALITATIVE

L'approche qualitative de cette recherche a pris en compte différents points de vue sur la matière, repris dans différents témoignages personnels dans 33 interviews réalisées aussi bien à des créatrices musicales qu'à d'autres personnes d'intérêt en rapport avec des institutions, des associations, le domaine éducatif, la gestion culturelle et les domaines de la Musicologie, la Sociologie et l'Histoire de l'Art.

L'analyse des réponses a permis de repérer et de lister des lignes communes et des situations répétées, ainsi que d'autres patrons dont le changement au cours des dernières années est appréciable. Les sujets qui sont ressortis de manière réitérée dans la recherche ont été:

### 4.1. L'absence de référents

L'absence de référents des femmes en général, et particulièrement dans le monde de la musique, est un sujet qui a été abordé à maintes reprises dans les interviews et dans l'analyse bibliographique de tout le processus de recherche. Sans référents, les vocations sont créées en se basant sur des stéréotypes qui se perpétuent. Il est très difficile qu'une fille puisse souhaiter être ce qu'elle n' imagine même pas, ou se consacrer à quelque chose qu'elle ne croit pas être à sa portée ou ne pas lui correspondre. La vocation est une construction culturelle et l'importance de l'éducation dans ce processus est essentielle. C'est pour cette raison que les personnes interviewées soulignent l'importance de récupérer les femmes référentes ou historiques dans la musique, et d'être à l'écoute et d'évaluer le travail des femmes contemporaines, afin que la possibilité que les femmes soient des créatrices musicales puisse entrer dans l'imaginaire collectif.

Dans les interviews, il a été noté que les auteurs femmes moins jeunes ont davantage de difficultés à nommer des référentes dans leurs débuts. En revanche, les plus jeunes n'ont aucun problème à mentionner plusieurs noms de femmes qu'elles reconnaissent comme une inspiration dans leur musique. C'est

là une tendance au changement, où de manière progressive, des référentes peuvent faire en sorte que les créatrices les plus jeunes ne se sentent pas si seules et ne ressentent pas ce sentiment d'être pionnières, voire des intruses, sur leur chemin.

Lorsqu'on leur demande si elles avaient une référente à leurs débuts, la majorité des femmes interviewées avouent qu'à l'époque, elles n'étaient pas conscientes de cette absence de référentes. Ce n'est que plus tard qu'elles s'en sont rendu compte. Il convient de souligner que souvent, ce n'est qu'en se rapprochant du mouvement et des théories féministes que leur recherche de plus de référentes ne fut motivée.

Tout autant que les référents, la plupart des femmes interviewées considèrent qu'il est important d'avoir une personne dans l'entourage familial ou éducatif qui favorise l'estime de soi pour les jeunes qui commencent à jouer, qui stimule leur curiosité et les encourage à aller de l'avant.

### 4.2. Les stéréotypes sexistes dans la musique

#### L'importance du langage

Selon les personnes interviewées, l'usage d'un langage non sexiste occupe une place non négligeable dans un domaine où les femmes qui se consacrent à la musique sont toujours désignées comme les «musiciens» et celles qui se consacrent à des questions techniques dans les arts sont toujours connues comme les «techniciens» son ou lumière. À force de répéter ces concepts au masculin, on renforce une réalité concrète qui agit comme une barrière empêchant que les femmes se perçoivent naturellement comme des musiciennes ou des techniciennes du son.

De plus, en raison du langage masculinisé utilisé dans le domaine de la propriété intellectuelle, des concepts aussi importants que les «droits d'auteur» sont directement liés à une figure masculine (le «créateur» ou le «génie»). Nous devons nous féliciter du travail de nombreuses femmes (par exemple, à l'Association Intangia) qui essaient de contourner le langage utilisé par la Loi sur la Propriété Intellectuelle en l'ouvrant par l'utilisation du concepts inclusifs concernant le genre.



### L'image d'une artiste, le corps féminin

Actuellement, l'image, la culture du visuel, adopte une position hégémonique par rapport à la musique. Ceci, lorsque vient s'ajouter l'indissolubilité entre le corps d'une femme et son travail créatif, crée de nombreux conflits dans les musiques. Les interviews reprennent certaines de ces questions en rapport avec l'image et l'exposition publique des artistes, parmi lesquelles l'inquiétude pour le «comment elles sont perçues».

À la question sur les éventuels machismes, micromachismes et stéréotypes dans la musique, les personnes interviewées répondent catégoriquement que ces faits «ont existé et existent encore». Justement, plusieurs des femmes interviewées ont montré leur refus des attitudes machistes et de l'usage des stéréotypes sexistes dans la presse musicale. Ces femmes ont pu se souvenir en détail de quelques commentaires sur leur physique et en dehors du contexte de ce qui devrait être la chronique d'un concert, comme quelque chose qui les a marquées au début de leur carrière. Le fait d'entendre ces commentaires sexistes alors qu'elles étaient des jeunes filles au début de leur carrière professionnelle les a fait prendre conscience de la manière dont l'image des femmes est perçue sur scène par rapport à l'image des composants hommes du groupe. En réponse à ce genre de critiques, certaines des femmes interviewées reconnaissent qu'elles ont tenté d'offrir une image plus masculine «pour se sentir respectées».

Plusieurs des plus jeunes musiciennes avouent qu'elles ressentent un conflit au fond d'elles-mêmes lorsqu'elles perçoivent que l'on compte plus sur elles du simple fait qu'elles sont des femmes et pour leur image. Dans ce sens, la pression exercée par le commerce de l'industrie musicale et ses logiques de marché lorsque le corps des femmes est traité comme un outil de vente de plus est la raison pour laquelle une grande partie des artistes interviewées affirme se sentir mieux, plus libre et respectée dans des environnements autogérés, en dehors des mécanismes de l'industrie musicale et de ses habitudes et inerties.

Des conversations a également surgi le sujet du niveau d'exigence personnelle des femmes et l'impression de devoir toujours prouver davantage de valeur que leur homologues hommes pour pouvoir être appréciées à leur juste valeur.

### Quelle influence jouent les rôles de genre dans le choix d'un instrument ou d'une profession?

L'analyse des données quantitatives montre déjà qu'il existe des rôles qui ont été perpétués au cours de l'histoire et qui ont une influence dans le choix d'un instrument ou d'un domaine précis dans les différentes professions du secteur musical. Ainsi, par exemple, dans les établissements supérieurs d'enseignement musical, les étudiants ont déjà fait le choix d'un instrument, ce choix ayant lieu à l'âge de 8 ou 10 ans. Ce choix peut être conditionné par de nombreuses raisons: influences du milieu familial et/ou de ses pairs, facteurs financiers, disponibilité ou pas d'un instrument donné dans le groupe de musique et, bien entendu, les stéréotypes de genre.

Les personnes interviewées nous offrent une vision de la situation actuelle chez les étudiants de l'enseignement supérieur qui suit la tendance des rangs des orchestres. La harpe, par exemple, est un instrument éminemment occupé par les femmes, et les cuivres (trompette, trombone, etc.) par les hommes. Concernant les enseignements d'autres genres en marge de la musique classique, le jazz est toujours masculin, sauf pour le chant (majorité de femmes). Dans l'échelle intermédiaire, nous trouvons les instruments à cordes frottées (le violon et l'alto choisis dans la même proportion par des femmes et des hommes, le violoncelle choisi par une majorité de femmes, et la contrebasse par une majorité d'hommes) et la famille à vent des bois, préférée par les hommes (à l'exception du hautbois, davantage joué par les femmes). La percussion est éminemment occupée par les hommes. Comme point positif, nous pouvons souligner que des étudiantes commencent à choisir des instruments traditionnellement masculins, comme la batterie, la trompette, la trompette-jazz... et que l'on perçoit une tendance à la hausse des femmes dans la branche de la composition.

Finalement, on constate chez les personnes qui terminent leurs études supérieures de musique une plus grande prédisposition à la mobilité professionnelle chez les hommes. Les étudiantes font preuve de moins de disponibilité pour voyager, préférant rester avec leur conjoint. Elles font passer la stabilité en premier, cherchent à réussir un concours, à obtenir un poste fixe en tant qu'enseignantes et à se consacrer à leur famille. C'est ainsi que se perpétuent les rôles d'éducatrices et de pédagogues femmes (les branches de la Composition et la Direction d'Orchestre sont occupées par des hommes, tandis que la Pédagogie reste un domaine féminisé).

### 4.3. Les moments où les femmes abandonnent

Cette recherche a permis d'identifier les moments vitaux où les femmes disparaissent du panorama musical, certaines de manière temporaire et d'autres définitivement: le saut de la salle de cours ou du local des répétitions à la scène, et la maternité.

#### Le saut de la salle de cours ou du local des répétition à la scène

Le premier «goulot d'étranglement» se produit lors du saut des premières années de formation musicale à la scène. Les salles de cours des écoles de musique, les cours particuliers et les locaux des répétitions sont remplis de petites filles qui ont plus de mal à faire le saut dans le domaine public que les garçons. Les stéréotypes sexistes sont un des éléments clés lorsque l'on souhaite interpréter que les filles ont moins d'intérêt à passer de la salle de cours à jour en direct, seules ou en groupe. L'exigence (envers soi-même) et le besoin de montrer plus de valeur que les hommes s'impose comme une des raisons plausibles pour lesquelles un groupe formé par des femmes met plus de temps à faire le saut vers la scène qu'un groupe d'hommes.

#### La maternité

C'est à la maternité que les femmes se sentent obligées de cesser leur activité. Il s'agit parfois d'un moment vital qui a été repoussé autant que possible. Les personnes interviewées, d'ailleurs, indiquent qu'elles ont essayé de poursuivre leur activité musicale jusqu'à une grossesse bien avancée. Un des éléments qui émerge dans ce domaine, c'est la conscience de jusqu'à quel point le rôle de s'occuper d'autrui est inculqué chez les femmes, car poursuivre leur activité peut leur faire penser qu'elles sont des mauvaises mères.

Les difficultés pour reprendre la carrière musicale et les conditions dans lesquelles elles peuvent le faire constituent également un problème sérieux. Dans ce contexte complexe, les réseaux créés dans l'environnement le plus proche et le soutien du groupe semble essentiels pour que la décision d'être mère ne soit pas un frein à la carrière artistique des femmes. Toutes les femmes interviewées qui ont été mères soulignent combien il est important de consolider un réseau familial et d'amis proches pour la logistique et l'organisation.

Malgré les aides, de nombreuses femmes artistes déclarent qu'elles sont obligées d'établir des conditions décidées avec leur conjoint pour limiter leur activité professionnelle (certains jours) et pouvoir ainsi s'occuper des enfants le week-end, ce qui les force bien souvent à refuser du travail. Elles font également appel à d'intéressantes actions «macro»: prolonger les congés maternité, accorder des aides aux mères travaillant en libéral, prendre en compte d'autres aides relatives à la conciliation, etc.

Finalement, l'étude dévoile l'existence d'une brèche dans l'accès des mères à la formation. Le peu de temps dont elles disposent en dehors de leur activité quotidienne les empêche d'entretenir leurs aptitudes et leurs compétences en assistant à des cours ou des ateliers de formation, ce qui a pour conséquence que les femmes qui ont été mères développent leur carrière musicale dans des conditions plus inégales que les hommes.

Pour toutes ces raisons, il est très important pour les personnes interviewées de «visibiliser ce qu'implique le fait d'être mère et artiste» pour sensibiliser aux difficultés que cela entraîne. Et elles ajoutent avec espoir que «tout cela commencera à changer au fur et à mesure que nous serons incluses, lorsqu'il y aura plus de femmes programmeurs», ou lorsque les hommes qui programment feront preuve d'empathie.

### 4.4. La légitimation

La critique musicale exerce un «pouvoir social» important et a la possibilité de légitimer une personne à travers la visibilité, la reconnaissance et, en somme, la légitimation de son travail. Les personnes interviewées sont d'accord sur le fait que le genre masculin prédomine dans les rédactions des médias sur la musique, dans lesquels l'insensibilisation dans la dimension de genre sévit. Cette insensibilisation dans les médias produit le même effet dans d'autres domaines: les magasins, la programmation des concerts, la création de nouvelles œuvres, etc.

Les prix et les subventions institutionnelles constituent également un agent de légitimation de taille. L'évaluation positive d'un projet par un jury, un prix ou des subventions donnent du prestige dans le secteur et contribuent à mettre en avant le CV de la personne. Sur ces prix et ces subventions, on indique parfois que les nombreuses conditions administratives que doit remplir le projet candidat a entraîné l'abandon des candidats avant de terminer le processus de

demande. La rigidité bureaucratique dans certains appels à candidature constitue également une barrière infranchissable pour les artistes qui font face pour la première fois à un processus de demande de subvention. Pour ce qui est du positif, on constate que les commissions d'évaluation des prix et des aides ont tendance à être paritaires dans les appels à candidatures publics, bien que dans le secteur privé, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir dans ce sens.

Concernant les aides publiques, on indique que malgré l'application de quotas dans les aides publiques, on observe souvent que les femmes demandent moins d'aides et se présentent moins que les hommes, en proportion, à des appels à candidature de concours et de prix.

#### 4.5. Les quotas et la discrimination positive

Alors qu'on se bat pour atteindre l'égalité, les personnes interviewées sont d'accord pour dire que ce n'est que grâce au coup d'élan de la discrimination positive que la musique de nombreuses femmes a pu être écoutée. Pourtant, une partie des personnes interviewées considère que l'heure est venue d'oublier la discrimination positive: cette discrimination pourrait «provoquer que les hommes aient l'impression qu'ils font l'objet d'une concurrence déloyale et que cela les pousse à mépriser les réussites des femmes»<sup>13</sup>. C'est pourquoi elles considèrent qu'il vaudrait mieux chercher les racines des problèmes d'inégalité et tenter de les régler.

Pour ce qui concerne la programmation, il existe un très grand nombre de propositions de femmes qui méritent d'être visibles et programmées. Des efforts doivent être fournis dans la recherche pour trouver des propositions de femmes, un travail qui n'est pas entre les mains de toutes les personnes qui se consacrent à la programmation, ou qu'elles ne sont pas prêtes à réaliser, d'où le besoin de sensibiliser dans ce sens. Outre le besoin manifeste de programmer plus de femmes, on souligne qu'il faudrait se pencher sur les conditions, surveiller si le droit du travail est respecté, etc.

Finalement, on indique que le faible pourcentage de femmes dans les affiches de grandes manifestations comme Bilbao BBK Life ou Azkena Rock Festival conduisent à regarder avec espoir d'autres propositions plus minoritaires, la plupart auto-gérées par des petites associations culturelles locale, et qui

survivent grâce à quelques aides financières, et le travail des bénévoles qui les coordonnent, qui se rapprochent davantage à la parité. C'est pourquoi ces propositions, moins médiatisées et qui ne font pas de lien directement ou exclusivement avec des secteurs comme les loisirs et le tourisme, mais avec la culture elle-même, devraient faire l'objet d'une plus grande attention et d'un soutien particulier par l'administration.

#### 4.6. La brèche salariale

Ce rapport a déjà exprimé l'inquiétude en examinant les conditions d'embauche, de diffusion ou de programmation du travail des femmes dans le monde de la musique.

Les cachets perçus au noir, et les inscriptions à la Sécurité Sociale réalisées pour un montant minimum au lieu des honoraires réels, sont certaines des raisons qui rendent impossible de réaliser un bon portrait-robot de la brèche salariale dans le monde musical basque. Plusieurs des femmes interviewées racontent que lorsque les sommes sont «petites», les promoteurs ne s'opposent pas au paiement au noir, et même l'encouragent. C'est une façon de rester coincées dans la précarité: elles préfèrent ne rien toucher, ne pas augmenter le cachet, pour continuer à le percevoir «au black». Cela arrive aussi aux hommes, mais c'est peut-être plus courant chez les femmes.

Un examen de conscience est nécessaire, aussi bien pour les salles et les festivals qui payent au noir que pour les autorités qui ne veulent pas voir, et même pour les artistes qui l'acceptent, qu'ils soient conscients ou pas des conséquences.

#### 4.7. Postes à responsabilité

La légitimation et la reconnaissance des femmes, ainsi que l'évaluation de leur travail, montrent la détermination personnelle pour accéder, et même pour présenter leur candidature, aux postes de direction ou à responsabilité. Plusieurs personnes interviewées considèrent qu'il s'agit d'une question de temps, car on perçoit une tendance à la hausse dans le pourcentage de postes de prise de décisions. Elles espèrent que lorsque cette génération de jeunes atteindra les 50 ans, il sera plus courant de trouver des femmes dans les postes de direction, même si l'on trouve encore des nominations dans les institutions publiques dans lesquelles aucune femme n'est présente.

13 Propos d'Haizea Barcenilla dans le rapport «Présence des femmes dans les arts visuels et dans l'audiovisuel».

## V. PROPOSITIONS

Une partie non négligeable de cette recherche a été consacrée à l'analyse des expériences menées dans d'autres domaines culturels et/ou dans d'autres territoires qui peuvent servir d'exemples inspirants pour développer des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la création musicale.

Ces pratiques ont été regroupées en différents groupes, en tenant compte des points communs. Certains aspects généraux se retrouvent dans la majorité des propositions, comme le besoin de donner de la visibilité et de la reconnaissance au travail créatif réalisé par des femmes, sans compter l'importance du travail associatif en rapport avec l'horizontalité, la formation, les réseaux et le soutien de groupe. Les politiques horizontales se retrouvent en force, car elles tiennent compte du domaine de la création comme un espace dans lequel on encourage non seulement le fait de (se) regarder vers le haut dans un référent, mais aussi que la croissance et la création soient réalisées avec la collaboration et la proximité d'autres personnes.

### 5.1. Réunions périodiques non mixtes

- **Intangia. Association pour la défense de l'Immatériel.** Association dont le siège se situe en Navarre, créée en 2009 et qui rassemble des intellectuels et des créateurs et créatrices de différents secteurs artistiques. Ses finalités sont, entre autres, la promotion, la prise de conscience, la diffusion et le soutien des actifs immatériels. Intangia organise, sous le titre de «Journées sur la propriété intellectuelle au féminin», des réunions périodiques dans lesquelles les femmes du domaine de la création (artistes, agents du secteur culturel et professionnelles de la discipline légale sur l'immatériel) se rencontrent pour échanger des opinions, des expériences, des connaissances et des idées.
- **Ladies, Wine & Design.** Initiative mondiale dans laquelle les femmes créatrices se rencontrent autour d'un verre de vin afin d'échanger des expériences sur le design, la créativité, les affaires et la vie. Cette initiative s'est déjà répandue dans plus de 140 villes partout dans le monde et son objectif est de contribuer à construire une plateforme qui serve d'inspiration, de mentorat et de soutien au travail d'autres femmes. Ces événements se déroulent également à Bilbao et comptent parmi leurs invitées, des femmes

représentatives du milieu créatif de la ville et des profils créatifs mixtes qui englobent également les musiques.

- **Girls Rock Camp Alliance.** Il s'agit d'une alliance de camps de rock non mixtes au niveau mondial. L'objectif de ces camps est de former et d'autonomiser les petites filles, les femmes et les personnes qui ne s'identifient pas à un genre précis afin qu'elles développent leur potentiel créatif à travers la musique, en promouvant l'égalité et en prospérant dans une communauté où toutes les personnes ont la même voix et se sentent alliées.

### 5.2. Associations and collectives

- **Mujeres y música (MYM).** MYM est créé avec l'objectif majeur de visibiliser et de combattre les dynamiques machistes dans le secteur de la musique. Elle cherche à atteindre une scène d'égalité dans laquelle le sexe ne limite pas les opportunités et ne conditionne pas la réponse du public. Elle mène des recherches, communique des données, pose des réflexions et dispose d'une base de données de femmes musiciennes pour faciliter la découverte des artistes femmes aux programmeurs femmes et hommes de manifestations musicales.
- **Mujeres en la música.** Une des associations les plus anciennes et de référence dans le terrain de la promotion des femmes dans le domaine musical. Cette association a pour finalité d'intensifier, de divulguer et d'encourager la présence des professionnelles de la musique dans l'histoire et dans l'actualité. Elle programme des concerts et des festivals dans lesquels sont interprétées les œuvres d'auteurs femmes des époques passées et du présent. Parmi leurs actions, nous pouvons souligner le Festival Mujeres en la Música de Getxo et la collaboration avec le réseau Off Arteria pour organiser des tables rondes et des concerts dans différentes villes.
- **Women In Sound Women On Sound (WISWOS)** peut être défini comme un réseau qui met en relation les personnes, les groupes et les organisations, en encourageant l'échange de connaissances dans le domaine du son, de la musique et de la technologie. Son premier objectif a été de rendre visibles les femmes qui travaillent dans différentes sections du son, de la technologie musicale à l'art sonore, le son et la société, la politique du son et autres sections intermédiaires.

Aujourd'hui, la plateforme offre des opportunités de création de réseaux, d'interprétation et d'exhibition des œuvres. Parmi ses objectifs, aussi, celui qui est en rapport avec la manière dont l'exploration en tant qu'éducation secondaire, détermine la participation des filles dans les domaines de la technologie musicale et des arts sonores.

- **Emarock.** Cette association est née dans le but d'encourager, de divulguer et de faire la promotion du rôle clé des femmes dans la musique du Pays Basque. Les initiatives liées à l'association ont été très diverses: réalisation d'exposition photos, publication de livres, organisation de concerts, création d'un documentaire, etc.

### 5.3. Programmes de mentorat, formation et soutien aux femmes

- **SouthMed WiA – Women in Audiovisual in the Southern Mediterranean.** Programme qui vise à renforcer les capacités des professionnelles et des opératrices du secteur de l'audiovisuel dans des pays du sud de la Méditerranée. Parmi ses activités, il y a le lancement d'appel à candidatures pour des aides, l'organisation de rencontres pour créer des réseaux, et la formation de professionnels dans le secteur de l'audiovisuel, notamment des femmes, pour renforcer leurs compétences dans l'accès au financement et à la coproduction, la commercialisation et la distribution. Ce projet englobe également la collecte de données sur la présence de la femme dans des domaines comme la création, la production et la distribution.
- **Noka Mentoring** est un programme spécial de formation et d'aide à la visibilité et l'autonomisation des femmes cinéastes basques, les accompagnant dans le chemin vers la professionnalisation.
- **Programme Vértigo (Espace Artemisa)** est un service mixte de soutien et d'autonomisation pour les jeunes artistes de Portugaleta et ses alentours. Il inclut des informations sur les aides, l'entrepreneuriat culturel, les droits du travail, etc., à travers une communauté d'artistes jeunes où ces personnes peuvent s'appuyer et partager leurs expériences, leurs connaissances et leurs doutes.

### 5.4. Bases de données

- **Projet Wikimujeres.** Groupe de femmes qui travaillent pour une Wikipedia plus diverse et égalitaire. Intégrer plus de femmes dans l'édition de cette encyclopédie est un de ses objectifs, ainsi qu'élargir son contenu sur les femmes.
- **Women in experimental music.** Base de données de compositeurs femmes expérimentales qui sont encore méconnues du grand public.
- **Gabiltza – Emakume Adituen Biltoki Digitala.** Gabiltza vise à faire face à la brèche de genre en essayant de rassembler l'expérience et la sagesse des femmes expertes, laissant de côté le concept traditionnel «d'expert» en tant qu'homme blanc hétérosexuel et de classe moyenne-haute. Inspirée d'autres projets de bases de données internationales comme la britannique The Women's room, Gabiltza donne de la légitimité aux femmes sous-représentées dans les médias.

### 5.5. Manuels et codes de bonnes pratiques

- Manual de visibilización de compositoras (o cómo mostrar la figura oculta). (Manuel de visibilité de compositeurs femmes (ou comment montrer la figure occulte)). Manuel où la compositeur Mercedes Zavala propose des lignes pour programmer et visibiliser les œuvres de femmes.
- MU-ISM Industry Code of Practice. Code de bonnes pratiques de Grande Bretagne pour lutter contre le harcèlement et discrimination dans le secteur de la musique.
- Manual de buenas prácticas para la contratación en el sector musical (Manuel des bonnes pratiques pour l'embauche dans le secteur de la musique).
- Manual de buenas prácticas profesionales en artes visuales (Manuel des bonnes pratiques professionnelles dans les arts visuels).
- Guía de buenas prácticas de la gestión cultural (Guide des bonnes pratiques de la gestion culturelle).

### 5.6 Développement de trois propositions plausibles

L'importance des trois propositions exposées ci-dessous repose sur le fait que pouvant être matérialisées à court ou à moyen terme, leur impact peut laisser une empreinte positive à long terme. Les deux aspects fondamentaux qui se retrouvent dans la majorité des expériences inspirantes décrites ont été pris en compte: le premier est le besoin de donner de la visibilité et de la reconnaissance au travail créatif réalisé par les femmes, le second est l'importance de l'horizontalité, des réseaux, du soutien de groupe, de la formation et de la qualification.

#### CRÉATION ET CONSOLIDATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL STABLE

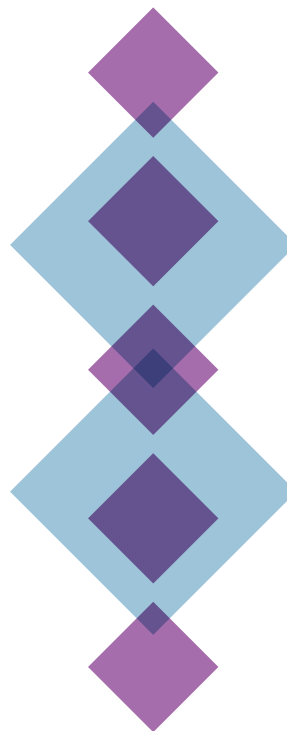
Il est proposé de créer et de consolider un groupe de travail stable composé de personnes expertes dans le secteur, dont l'objet serait d'agir comme un observatoire qui met à jour et donne de la visibilité aux données concernant la situation, la participation et la présence des femmes dans le monde de la musique au Pays Basque, de créer et de tenir à jour des bases de données, etc. afin de pouvoir agir sur des problèmes ou des situations précises qui pourraient être observées.

#### PROGRAMME DE MENTORAT ET DE FORMATION

Il est proposé de créer un programme de mentorat semblable à celui qui existe déjà dans le monde de l'audiovisuel Noka mentoring, mais en tenant compte des différences entre ce secteur du cinéma et celui de la musique. En marge de ce programme, une ligne d'actions de formations ponctuelles (ateliers, cours, etc.) pourrait être envisagée, destinée non seulement aux femmes jeunes mais aussi (et en imaginant des aides spéciales) aux femmes qui traversent des difficultés pour accéder à une formation spécifique. Il conviendrait également de mettre en place des ateliers en intégrant la dimension de genre qui approfondissent la question de la formation des publics, en plus de celle des personnes qui se consacrent aussi bien à la programmation musicale qu'au journalisme musical.

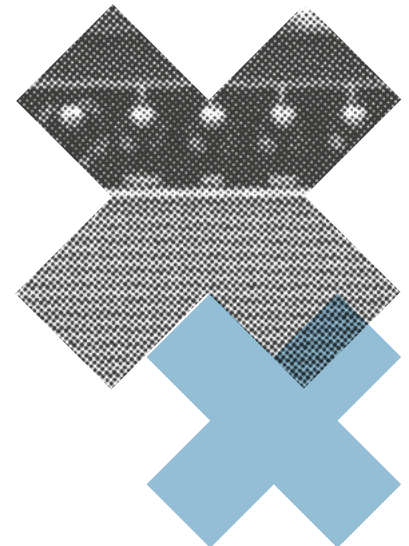
#### ELABORATION D'UN MANUEL DES BONNES PRATIQUES AVEC LA DIMENSION DE GENRE.

La dernière proposition consiste à élaborer un Manuel des Bonnes Pratiques qui intégrerait la dimension de genre. Le «Manual de Buenas Prácticas Profesionales en las Artes Visuales» (Manuel des Bonnes Pratiques Professionnelles dans les Arts Visuels) édité par l'Union des Associations d'Artistes Visuels en 2008 serait un bon exemple de départ. Ce document est un outil précieux qui constitue un cadre fondamental pour établir une relation entre les artistes et les institutions, qu'elles soient publiques ou privées. Il présente également des modèles et des recommandations sur les contrats, en plus d'un décalogue qui traite de sujets essentiels comme le respect de la liberté d'expression et des droits moraux des personnes créatrices, le droit à une rémunération juste.



**SITUATION** des femmes  
et des hommes dans  
l'industrie de la **MUSIQUE**  
dans la CAE

AMAIA ISPIZUA



## I. INTRODUCTION

### Objectifs généraux et spécifiques de la recherche

Cette étude a été réalisée dans le but d'évaluer la présence et la situation des femmes et des hommes qui travaillent dans l'industrie de la musique au Pays Basque. Concrètement, les démarches suivies ont été les suivantes:

- 1 Procéder à une recherche d'études réalisées précédemment contenant des données ventilées par genre des personnes travaillant dans l'industrie de la musique.
- 2 Analyser par l'intermédiaire de chiffres et d'enquêtes destinées à ce secteur des données telles que les habitudes de consommation de la culture, la démographie, l'âge des hommes et des femmes qui y travaillent, les salaires, les postes qu'ils occupent, etc.
- 3 Créer une analyse qualitative à partir de diverses interviewas à des femmes qui occupent des postes à responsabilité et de référence dans le secteur de la musique, ainsi qu'à des femmes travaillant dans d'autres domaines mais qui nous aident à comprendre la raison des situations existantes.
- 4 Réaliser une série de conclusions basées sur ces expériences et d'autres recueillies dans des sources différentes, telles que des articles, des livres, etc.
- 5 Proposer une série de mesures à adopter.

## II. RÉSUMÉ DES DONNÉES QUANTITATIVES POUR LA CARACTÉRISATION DE L'INDUSTRIE DE LA MUSIQUE DANS LA CAE

Analyse des données obtenues dans la phase d'échantillonnage à partir d'interviews anonymes dans le secteur, ainsi que des données obtenues d'études publiées auparavant.

### 2.1 Formation

L'offre d'enseignement réglementé spécifiquement axé sur la gestion des différentes branches de l'industrie de la musique est encore maigre.

La structure des sociétés et des entités consacrées au secteur musical comprend essentiellement des services de management et de réservation, de programmation de théâtres et de festivals, de direction de produits dans les maisons de disques, de production technique et logistique, de communication et marketing, services commerciaux de vente, et financiers et comptable.

D'un côté, nous pouvons distinguer la formation professionnelle technique orientée sur le spectacle, qui compte avec quelques branches de commerce et de marketing, mais qui vise aussi, notamment, la formation des futures techniciennes et techniciens de son, de lumière, de réalisation de vidéo, etc. et d'un autre côté, la formation universitaire qui englobe des études générales, comme la direction d'entreprises, le marketing et la communications, et des masters plus spécifiques de gestion de l'événementiel, de création de publics, etc.

### FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA CAE

- Les femmes représentent 48,09% des inscriptions en commerce et marketing, et 60,96% en gestion d'entreprise.
- 30,85% des 282 inscriptions réalisées dans l'ESCIVI (École de Cinéma et de Vidéo d'Andoain) pour l'année 2018-2019 correspondent à des femmes, un taux légèrement supérieur à celui de l'année précédente (29,37%).
- Dans le cas de la spécialisation dans le son (Grado Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos, Bac pro Son pour les Audiovisuels et les Spectacles), sur les 49 étudiants inscrits, seul 10,20% sont des femmes, face à 89,8% d'hommes.
- Étonnamment, dans le Bac pro Lumière, captation et traitement de l'image, la situation est inversée, avec 70% de femmes inscrites (35 femmes inscrites pour l'année 2018-2019, face à 15 hommes inscrits).

### FORMATION UNIVERSITAIRE

- Dans les branches des Arts et Sciences Humaines des Universités du Pays Basque, les femmes ont été majoritaires (65,54% de femmes inscrites face à 34,46% d'hommes sur les 3 921 inscriptions).



- Dans les spécialités les plus fréquentes dans les entreprises qui se consacrent à l'industrie de la musique, la présence des femmes est supérieure, à l'exception des études associées à la direction d'entreprise (42,39% de femmes) et à la gestion et marketing d'entreprise (39,95% de femmes).
- L'UPV/EHU<sup>1</sup>, l'Université du Pays Basque où nous pouvons constater qu'en général, le pourcentage des enseignantes est légèrement inférieur à celui des enseignants, excepté dans les branches des Sciences Sociales et Juridiques, où le nombre de femmes est supérieur. Dans les universités privées, cette différence est observée dans le corps enseignant (45,27% des enseignants sont des femmes), même si aucune donnée séparée par spécialité n'a été communiquée.

## 2.2 Passer à la professionnalisation

### 2.2.1. Structure du secteur de la musique dans la CAE

D'une façon générale, les différents agents qui forment l'industrie dans la CAE pourraient être ceux qui suivent. Les premiers, en rapport direct avec la création, et les autres, avec la gestion, l'organisation, la programmation, la promotion, la production technique, etc. des différents aspects qui entourent la création musicale.

Les Musiciennes et les Musiciens, les Compositeurs femmes et hommes, les groupes de musique, les orchestres, les maisons de disques, les magasins de disques, les maisons d'édition musicales, les salles de concerts, les théâtres et les auditoriums, les conservatoires et les écoles de musique, les promoteurs femmes et hommes de musique, les managers, les organisatrices et organisateurs de festivals, les ingénieurs femmes et hommes et techniciennes et techniciens de son et de lumière, les monteuses femmes et hommes des structures dans les concerts (scaffolders, riggers, chargement et déchargement, etc.), la sécurité dans les concerts, la photographie musicale, les journalistes et les critiques musicaux, les designers graphiques, les services de ticketing pour les concerts...

Il s'agit d'un tissu très atomisé et formé de personnes qui travaillent en libéral, de microentreprises, de PME et

d'organismes publics, ce qui rend difficile la collecte de données pour dessiner le secteur de manière globale. De plus, la majorité des études réalisées précédemment laisse de côté un grand nombre de ces secteurs.

### 2.2.2 Dimension sectorielle

- Conformément aux données issues de l'Observatoire Basque de la Culture, de ses Statistiques sur les Arts et les industries culturelles de la CAE pour l'année 2015<sup>2</sup>, le secteur de la musique, avec 144 agents, se composait en 2015 de 121 agents qui se consacraient à la musique en direct et de 23 qui forment l'industrie du disque.
- Parmi les programmeurs femmes et hommes musicaux, selon les données obtenues pour cette année, il y avait 69 programmeurs publics, 21 promoteurs femmes et hommes privés, 19 salles de concerts, 3 orchestres et 9 groupes de musique et txistularis. L'industrie du disque est représentée par 3 maisons de disques et 20 magasins de disques.

En comparant avec les données du même rapport réalisés les années précédentes, le nombre d'agents a chuté depuis 2009, en raison de la crise économique de cette époque, aggravée par la hausse de la TVA culturelle à 21% et par la crise du secteur des disques avec la numérisation du marché<sup>3</sup>.

- En plus de l'atomisation du secteur, les données montrent un autre élément: le poids des agents les plus importants du secteur sur les autres. Ainsi, en 2015, 23,8% des 5 principaux promoteurs privés de la CAE ont généré 84,4% de la totalité des recettes.
- Quant aux programmeurs publics, il est frappant de constater que 7,2% du total ont généré 53,8% de la totalité des recettes
- Dans le cas des salles, 26,3% ont généré 74,4% de la totalité des recettes.
- Dans le domaine de la durabilité du secteur, et à partir des données issues du secteur privé pour 2015, on

1 <http://www.ehu.es/zenbakitan/es/>

2 <http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/estadistica/estadistica-de-artes-e-industrias-culturales-2013/r46-19123/es/>

3 SOURCE: MIRADAS: "An analytical reading of data on Statistics on the Arts and Cultural Industries".

distingue une légère récupération chez les promoteurs privés de concerts par rapport à 2009 et après la grave crise économique des dernières années <sup>4</sup>.

### 2.2.3 Distribution de l'emploi par sexe

Selon les données issues de l'Observatoire Basque de la Culture pour 2015 <sup>5</sup>, nous pouvons observer, en général, une participation des femmes inférieure dans tous les postes, excepté ceux concernant la gestion et l'administration. Dans les sous-secteurs propres à l'industrie musicale, nous pouvons souligner la faible participation des femmes dans les postes de direction, les postes publics de programmation étant ceux qui enregistrent une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes, avec 42% de femmes dans la direction. L'absence de représentation des femmes dans les directions d'orchestre est également frappante.

En regardant l'évolution par rapport aux rapports des années précédentes, on constate une nette tendance à la hausse par rapport à l'arrivée de femmes dans tous les sous-secteurs, avec une surprenante hausse dans les orchestres (à l'exception de la direction), notamment par rapport aux années antérieures à 2013.

Globalement, nous pouvons conclure qu'il reste encore beaucoup à faire, et bien que les données soient en-dessous de 50% dans tous les domaines, notamment dans le secteur privé, la tendance de l'arrivée des femmes est à la hausse. Il convient également de souligner la faible participation des femmes dans les postes à responsabilité et de direction dans les entreprises du secteur <sup>6</sup>.

## PROGRAMMATEURS PUBLICS FEMMES ET HOMMES

- Le pourcentage de femmes dans les équipes publiques de programmation est assez égalitaire (47,37%) et les postes de direction sont assez équilibrés. Cette donnée peut être différente à la réalité en raison du faible niveau de réponses obtenues, mais cela pourrait indiquer un plus grand équilibre face aux données apportées en 2015 par l'Observatoire Basque de la Culture précédemment mentionnées.

- Les équipes de théâtre sont de petite taille, avec des structures de travail de 2 à 12 travailleurs et assez équilibrées quant à la présence des femmes (47,37%) et des hommes (52,63%).
- Si nous nous en tenons aux résultats obtenus, et sans avoir reçu une réponse des programmeurs, la présence des femmes dans les postes à responsabilité est équilibrée (50%).
- Quant à la programmation de concerts dans les théâtres, et en tenant compte de la possibilité d'un écart en raison du faible nombre de réponses, nous pouvons constater une disproportion dans les concerts programmés de groupes dirigés par des femmes (31,75% de groupes dirigés par des femmes).

## SALLES DE CONCERTS

Le questionnaire a été envoyé à 17 salles enregistrées à l'association Kultura Live, mais nous n'avons pas pu obtenir de données concluantes en raison de la faible participation.

### ENTREPRISES PRIVÉES: Maisons de disques, managers, promoteurs de concerts et de festivals.

Le questionnaire a été envoyé aux 16 maisons de disques et aux 34 sociétés de production du direct enregistrées à l'association MIE (Musika Industriaren Elkarte).

- Dans les entreprises privées, il semblerait que les chiffres soient différents de ceux des programmeurs publics, avec seulement 37,74% de présence féminine dans les sociétés qui ont répondu au questionnaire.
- Quant aux postes à responsabilité, on distingue également une inégalité notoire, avec à peine 17,86% de femmes dans les postes de prise de décisions.

### ENTREPRISES PRIVÉES: Entreprises techniques

Le questionnaire a été envoyé aux 16 sociétés techniques enregistrées à l'association MIE (Musika Industriaren Elkarte). 6 réponses ont été reçues. On en déduit que dans

<sup>4</sup> <http://www.euskadi.eus/informacion/miradas-2015/web01-s2kultur/es/>

<sup>5, 6</sup> [http://www.eustat.eus/estadisticas/tema\\_264/opt\\_0/tipo\\_10/ti\\_Poblacion\\_ocupada\\_y\\_empleo/temas.html](http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_264/opt_0/tipo_10/ti_Poblacion_ocupada_y_empleo/temas.html)

le sous-secteur technique, la grande majorité des travailleurs sont des hommes (81,25% d'hommes face à 18,75% de femmes) et parmi les 6 réponses reçues, l'intégralité des postes de direction sont occupés par des hommes (0% de femmes dans les postes de direction dans les 6 réponses reçues).

### 2.3 Subventions à l'industrie de la musique

Chaque année, les différentes institutions publiques accordent des aides destinées à l'organisation de manifestations musicales. Aussi bien le Gouvernement Basque, à travers son Ministère de la Culture et de la Politique Linguistique, que l'Institut Etxepare pour la diffusion de la culture basque à l'étranger proposent différentes aides pour la création musicale et pour l'organisation de manifestations musicales.

Les aides les plus stables sont les suivantes<sup>7</sup>:

## GOVERNEMENT BASQUE

### DIRECTES

- Aides à la composition musicale. Enveloppe: 50.000€
- Subventions pour l'organisation de festivals dans les différents domaines cultures (2018) Enveloppe: 350.000€
- Subventions pour les activités musicales professionnelles. Programmation musicale (2018) Enveloppe: 140.000€
- Subventions pour les activités musicales professionnelles. Initiatives musicales des entreprises (2018) Enveloppe: 205.000€
- Subventions pour les activités musicales professionnelles. Projets musicaux unitaires (2018) Enveloppe: 155.000€
- Subventions pour les activités musicales professionnelles. Édition papier de partitions musicales (2018) Enveloppe: 30.000€
- Subventions pour promouvoir la mobilité des créateurs et créatrices basques: musique (2018) Enveloppe: 350.000€

Subventions pour le développement d'activités de promotion et de diffusion de la culture basque hors du domaine territorial de l'euskara. Séance 2018. Enveloppe: 30.000€

### INDIRECTES

- Subventions aux projets de médiation et d'innovation culturelle et sociale. Enveloppe: 500.000€
- Subventions à la création culturelle: Ikertu, processus créatifs destinés au design préliminaire de projets et de prototypes (2019). Enveloppe: 48.000€
- Subventions aux les espaces culturels indépendants qui soutiennent les pratiques créatives. Enveloppe: 560.000€
- Subventions pour la réalisation de projets et d'activités dont l'objectif est la création, la fidélisation ou l'augmentation des publics/audiences culturelles au Pays Basque. Enveloppe: 640.000€
- Subventions pour la réalisation de projets et d'activités dont l'objectif est la création, la fidélisation ou l'augmentation des publics/audiences culturelles au Pays Basque (2018). Enveloppe: 640.000€

Pour certaines des subventions, nous avons pu obtenir des données ventilées par sexe. Elles montrent que la majorité des projets ont été présentés par des hommes, mais des indicateurs plus précis font défaut puisque nous ne savons pas si davantage de femmes sont présentes derrière la personne qui présente le projet.

En 2018, dans la catégorie de projets musicaux unitaires, 175 projets présentés étaient dirigés par des hommes et 33 par des femmes, tout comme dans la modalité des entreprises, où les projets dirigés par des hommes sont majoritaires (16) par rapport à ceux dirigés par des femmes (1).

<sup>7</sup> [http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/tramites-servicios/?r01kQry=t:ayuda\\_subvencion;cA:r01e00000ff26d46212a470b83de7fedc2cf6d8b0;mA:documentLanguage.EQ.es;procedureCollection.EQ.0;pp:r01PageSize.20;p:Inter,Inter\\_portal&r01SearchEngine=meta](http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/tramites-servicios/?r01kQry=t:ayuda_subvencion;cA:r01e00000ff26d46212a470b83de7fedc2cf6d8b0;mA:documentLanguage.EQ.es;procedureCollection.EQ.0;pp:r01PageSize.20;p:Inter,Inter_portal&r01SearchEngine=meta)

## 2.4 Prix à la musique basque

### PRIX MUSIKA BULEGOA

Concernant les prix décernés dans cette industrie, depuis 2 ans, les Prix Musika Bulegoa sont distribués à différentes disciplines musicales.

Nous pouvons constater que malgré une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans la composition des jurys pour les deux années où ils ont eu lieu (50/50), les propositions présentées et primées par des femmes sont très minoritaires (14,29%).

## III. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE QUALITATIVE

Ce document qui sert d'analyse qualitative est le résultat de la recherche menée pendant plusieurs mois afin d'étudier la situation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie de la musique du Pays Basque.

Il comprend les opinions de plusieurs femmes référentes dans l'industrie de la musique, et de femmes travaillant dans d'autres domaines dont les témoignages nous permettront également de connaître les raisons des situations rencontrées. Elles ont toutes un point en commun: elles ont vécu un parcours contrasté et sont parvenues à occuper des postes à responsabilité et de dirigeant dans leurs propres projets. Nous ne prétendons pas ici donner une valeur spéciale aux postes de dirigeant, ni favoriser les structures hiérarchiques, mais nous cherchons à étudier de plus près les raisons de l'absence de visibilité et de présence des femmes dans les postes de prise de décisions dans l'industrie de la musique, et à analyser le parcours de ces femmes jusqu'à leur arrivée dans le poste qu'elles occupent.

Il ne s'agit pas non plus de diaboliser, mais le fait est que le modèle de dirigeant absolu et qui, dans ce cas, a été un modèle reproduit en grande partie par les hommes, n'a pas été positif pour les femmes ni pour la création de relations saines. Par conséquent, l'intention est de réaliser une analyse à partir d'un point de vue critique, qui nous rapproche des raisons sociales et structurelles de l'inégalité qui fait que les hommes et les femmes prennent des rôles différents dans le secteur musical en particulier et dans la société en général.

Ainsi, nous tentons de compléter le portrait obtenu à partir des données issues de l'analyse quantitative qui précède et de montrer une approche plus proche du secteur, afin d'en extraire différentes conclusions et propositions pour l'amélioration.

### 3.1 Opinions du secteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie de la musique de la CAE et article d'opinion

Le profil des femmes interviewées est le suivant:

- Anthropologue sociale et experte en féminisme
- Directrice du service professionnel d'un festival de musique internationale
- Directrice du service marketing d'une grande multinationale musicale
- Présidente d'une Association de Femmes Entrepreneurs et Chefs d'Entreprise d'Euskadi
- Directrice d'un organisme culturel du Gouvernement Basque
- Directrice générale et académique d'une école supérieure de musique d'Euskadi
- Chanteuse et compositeur d'Euskadi, leader de ses propres projets et à l'origine d'un modèle d'auto-gestion.

Dans toutes les interviews, des questions générales et communes sont posées sur le parcours personnel, le quotidien de leur projet, les éventuelles situations d'inégalité, l'éducation, la conciliation, les visions de l'avenir et les propositions pour l'amélioration.

### 3.1.1 SUR LE FÉMINISME DANS LE SECTEUR MUSICAL ET DANS LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL ET LES CHANGEMENTS DE PARADIGME

*«La culture ne crée pas les gens. Les gens créent la culture. S'il est vrai que notre culture ne reconnaît pas l'humanité pleine et entière des femmes, nous pouvons et devons l'y introduire».*

*Chi-ma-man-da Ngo-zi Adi-chie –  
«Nous sommes tous des féministes»*

Aujourd'hui, le féminisme est un sujet de débat incontestable qui touche tous les domaines de la société. Considéré injustement pendant des décennies comme un mouvement soutenu par certains secteurs inconformistes et opposé à tort au machisme, depuis quelques années à peine des multinationales et des entreprises, des hommes politiques, des institutions et toute la société en général semble inquiète, ou du moins commence à visibiliser l'existence d'inégalités injustes entre les hommes et les femmes. Avec différents degrés d'implication, des personnes issues de différents groupes sociaux sortent dans les rues pour se mobiliser, débattent sur le sujet ou simplement réfléchissent sur leur propre façon d'agir en société. Pourtant, il ne serait pas juste de circonscrire le féminisme à ces deux dernières années. Le mouvement féministe travaille depuis des décennies pour visibiliser les inégalités entre les hommes et les femmes et pour tenter de les faire disparaître de notre société.

En effet, il semblerait que depuis deux ans environ, une nouvelle vague imprègne toute la société, et que la lutte en faveur de l'égalité des droits et des chances se cristallise progressivement. De toute évidence, il faut garder à l'esprit l'énorme travail et effort fourni pendant des décennies par le mouvement féministe, grâce auquel nous pouvons aujourd'hui partir d'une base très différente de celle qui sévissait quelques années plus tôt.

Par ailleurs, il est également important de souligner le rôle majeur que les médias accordent à ce sujet, en faisant un énorme travail de visibilisation des femmes dans tous les domaines, en donnant la parole, en montrant clairement leur indignation face aux attaques machistes, et en se positionnant du côté du féminisme à la quasi-unanimité.

Finalement, il faudrait souligner le grand pouvoir de la condamnation et de la communication virale des réseaux sociaux, dans lesquels se font entendre les dénonciations, les mouvements, les convocations, etc. Ceci, bien évidemment, débouche sur un débat social intense où l'on peut entendre toutes les opinions et qui contribue à sensibiliser la société et à donner de la visibilité au problème.

Nous sommes là dans une époque très importante de notre histoire, tout d'abord, en raison de la reconnaissance et de la sensibilisation sociale sur les inégalités existantes entre les hommes et les femmes, et ensuite, parce qu'elle constitue un pilier essentiel pour fixer la direction que prendra la société en matière de politiques d'égalité. Cela ne veut pas dire pour autant que tout le travail est fait; la montée de la droite dans de nombreux pays et le sentiment d'inconfort et d'incompréhension de beaucoup d'hommes et de femmes à l'égard du féminisme sont source de conflits et de retours en arrière dans certains cas.

**Le secteur musical**, bien entendu, ne laisse pas ce mouvement de côté. En outre, le secteur de la musique est celui qui a une très forte visibilité, aussi bien dans les réseaux sociaux que dans les médias et la popularité, raison pour laquelle il est un des premiers à essayer de s'adapter à la bienséance politique. Cela pourrait ressembler à une mode mais en fait, la proportion de la participation des femmes dans les festivals, les programmations, les listes de ventes de disques, les prix de la musique, etc.. semble s'observer à la loupe, ce qui a tout l'air de ne pas être un événement éphémère. À tout cela s'ajoute les grands progrès du Big Data, qui rendent plus facile la collecte et l'analyse des données et fournissent un outil certain et rapide pour évaluer le poids de l'inégalité dans le secteur. Aujourd'hui, le Big Data est principalement utilisé pour connaître les tendances de la clientèle et proposer les produits les plus adaptés à ses profils, mais en introduisant des indices de genre, nous serions face à un outil d'analyse ultra puissant en matière d'égalité.

Des actions comme l'intégration de catégories de prix à l'égalité et à la diversité de genre dans les festivals<sup>8</sup>, des mesures du pourcentage d'intégration des femmes sur les scènes<sup>9</sup>, ou l'activation de protocole contre les agressions sexistes dans les festivals, les salles de concerts ou les espaces de loisirs font que nous soyons convaincus que la sensibilisation sociale gagne du terrain.

<sup>8</sup> Fest Awards

<sup>9</sup> MYM-the Presence of Women at Festivals in 2019

Le Festival Primavera Sound de Barcelone, par exemple, annonçait pour 2019 un changement structurel de son organisation en matière d'égalité, en activant la campagne *#TheNewNormal*, qui fait allusion au fait que la parité dans la programmation et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes devraient faire partie de la normalité<sup>10</sup>.

En parallèle, et en s'ajoutant à cette action, le Festival Primavera lançait des campagnes de visibilité de femmes créatrices, tout en renforçant le protocole *#NoCallem* sous un nouveau nom et concept *#NobodyIsNormal*, qui comprend une série d'actions pour mettre en évidence le refus absolu de toute forme d'agression ou de discrimination pour des questions de genre.

Plus près de nous, le festival Iruña Rock rejoignait le mouvement *#metachodemacho*, un mouvement de la plateforme navarre «Acción contra la trata» (Action contre la traite)<sup>11</sup>, qui s'efforce de rappeler que *sans agresseurs, il n'y a pas d'agressions*. La campagne pose la question «Qui dit comment doit être un homme du seul fait qu'il est un homme?» et questionne les stéréotypes qui ont défini traditionnellement ce qu'est «être un homme», se positionnant en faveur de «la construction active d'une société réellement égalitaire par les hommes», afin de démonter les stéréotypes de ce que signifie être un homme.

Bien d'autres programmeurs de théâtre et de festivals ont rejoint des propositions et des actions semblables. Pourtant, il reste encore beaucoup à faire et les nouvelles revendications suivent la ligne du travail également avec les personnes qui sont plus dans l'ombre dans ce secteur (les travailleurs des entreprises privées, les programmeurs, les managers, le personnel technique, les critiques musicaux, etc.), sans se centrer uniquement sur les centres d'intérêt médiatiques (artistes dans les grands festivals, programmations dans les grandes salles, etc.). Les données issues des analyses quantitatives et qualitatives sont assez effrayantes mais elles offrent une lueur d'espoir sur le changement.

### 3.1.2 PROBLÉMATIQUES EXISTANTES ET POINTS D'INÉGALITÉ

#### Sur les rôles des hommes et des femmes dans le secteur musical

Au Pays Basque, l'industrie de la musique est essentiellement formée de microentreprises et de PME, avec des effectifs allant de 1 à 10 personnes pour la plupart, et de rares fois plus de 10. Les données quantitatives montrent que lorsque les entreprises sont formées par 1 ou 2 travailleurs, ceux-ci sont des hommes pour la quasi-totalité, tandis que la présence des femmes est plus concentrée dans les entreprises moyennes et pratiquement jamais dans les postes de direction ou de décisions, à l'exception des institutions publiques où les pourcentages sont plus équilibrés. Nous pourrions en déduire, par conséquent, que la direction de ces entreprises privées est axée sur les hommes.

Pour comprendre un peu l'origine de cette situation, il faut savoir qu'au Pays Basque, la majorité des PME de l'industrie de la musique ont été créées dans les années 80 en réponse à la demande croissante de musique, aussi bien au format enregistré que dans les concerts et les espaces de loisirs. Les concerts et les commerces en rapport avec la musique étaient, et sont encore, associés à la nuit et au divertissement, des espaces traditionnellement non associés à la présence des femmes, notamment après la maternité. Les rôles de manager, de techniciens, de chefs de produit des maisons de disques ont été naturellement assumés par des hommes liés par la passion pour la musique et qui ont appris leur travail avec la pratique et le temps. Les femmes sont progressivement arrivées, beaucoup également pour leur passion pour la musique, dans des postes administratifs, de traduction, de relations publiques et, plus tard, dans les services marketing et financiers. Pour pouvoir changer ces rôles, il faut également analyser les valeurs qui étaient tenues pour nécessaires pour pouvoir diriger et la manière dont elles ont changé au fil des ans. Le sujet des dirigeants sera analysé plus tard.

<sup>10</sup> <https://www.primaverasound.es/noticiaSingle?id=1658>

<sup>11</sup> <https://www.primaverasound.es/nobodyIsNormal>

### Sur l'absence de référents

Une des affirmations qui a le plus souvent été répétée dans les interviews, c'est peut-être celle de l'absence de référents dans le secteur. Il est vrai que ces deux dernières années, nous avons vu une augmentation importante de la présence et de la participation des femmes dans le secteur en général; d'une part, grâce à la visibilité sur scène des groupes formés par des femmes.

La revendication est claire sur ce point, et il semblerait qu'elle porte ses fruits, non seulement sur le nombre de femmes embauchées, mais aussi sur les cachets et les horaires dans lesquels elles sont programmées. Ceci est déjà un grand tournant qui active progressivement des mécanismes de conduite fonctionnant comme un engrenage, puisque cela aide à ce que d'autres femmes puissent se sentir identifiées et trouvent le courage de former de nouveaux groupes, qui à leur tour pourront être programmés, et ainsi de suite.

### Sur la visibilité et l'autonomisation des femmes dans le secteur

Une autre des questions qui se sont posées dans toutes les interviews, c'est celle sur comment les femmes qui travaillent dans la musique pourraient avoir davantage de visibilité. Après la conclusion à partir des données quantitatives que la proportion de femmes dans les salles de cours par rapport à celle des hommes est équilibrée dans la majorité des matières, et que le nombre de femmes dans le secteur musical augmenté, il est vrai que le fait qu'elles occupent des postes «dans l'ombre» et dans des niveaux non considérés comme décisionnels contribue à perpétuer les rôles et les façons de travailler qui se sont imposées depuis la naissance de cette industrie. Rendre les femmes visibles serait, outre un droit, un processus enrichissant et nécessaire pour transformer les structures de travail et la perspective du secteur.

Pratiquement toutes les femmes interviewées se retrouvent lorsqu'elles affirment que le problème n'est pas le manque de femmes, mais le fait qu'elles occupent des postes dans l'ombre et qu'elles n'atteignent jamais des postes de visibilité.

Pour pouvoir changer certains des rôles acquis, il est indispensable les femmes et les hommes prennent conscience de ces attitudes et de ces mécanismes que nous adoptons par inertie et que nous tentons de les transformer. Deux des femmes

interviewées faisant également allusion à la grande importance du fait que la visibilité doit forcément passer par l'acceptation de la médiocrité. Selon cette idée, l'exigence vis-à-vis d'autrui et de soi-même imposée par des conduites patriarcales répétées au fil des ans fait que nous n'acceptons pas des propositions et des attitudes d'autres femmes qui ne sont pas à la hauteur que nous-mêmes considérons correcte et qui a tendance à être très élevée. Une idée clé également pourrait être celle que les femmes fassent le saut de la vie privée à la vie publique, qu'elles conjuguent les deux mondes grâce à la responsabilité conjointe et à la conciliation véritable avec les hommes, afin d'atteindre la visibilité et l'absence de référents notoires dans le secteur.

### Sur la conciliation professionnelle et la maternité

La difficulté que les femmes rencontrent lorsqu'elles souhaitent concilier leur travail et les autres parties de leur vie est également un sujet qui est souvent revenu au cours des interviews. La maternité est un des points clés de cette présumée incompatibilité, mais aussi la prise en charge des parents, les tâches ménagères ou la conciliation avec les loisirs en général.

Le fait que les femmes assument le poids et la responsabilité de ces tâches crée des conflits importants tels que le sentiment de culpabilité, l'anxiété et le stress, le sentiment de responsabilité face à la tâche, les conflits avec leur conjoint, les frères et sœurs, etc. Et souvent, sans que nous ne puissions dire à quelle fréquence, elles abandonnent leur carrière ou restent dans des postes dans l'ombre et avec moins de responsabilité qui leur permettent une certaine compatibilité entre leur travail et leur vie de famille.

### Sur la direction, l'entrepreneuriat et l'intégration des femmes dans des postes de cadres

Après avoir eu connaissance des opinions sur des problèmes généraux comme l'absence de référents, les rôles acquis par les femmes et les hommes, la conciliation véritable et le besoin de visibilité et d'autonomisation, nous avons tenu à entrer dans le vif du sujet et à découvrir pourquoi si peu de femmes occupent des postes de cadres, des postes de prise de décisions et la direction de projets en rapport avec le secteur de la musique. À cette fin, nous avons analysé le sens aujourd'hui de diriger par rapport aux générations précédentes, et nous avons étudié de plus près les situations du dénommé plafond de verre.

Pour commencer, le sentiment que peu de femmes occupent des postes de cadres et de direction de projets est unanime. Il est également vrai que le sens du terme direction a lui-même changé avec le temps, et ceci est très important, car il implique que la façon de négocier, de travailler et d'établir les relations et les structures sociales change et que de nouveaux modèles sociaux sont établis. On évoque ici des sujets tels que la direction a plus de rapport avec l'empathie, avec le partage ou le fait de convaincre, et pas vraiment avec l'autorité.

Le plafond de verre est une des inquiétudes qui se sont fait sentir dans plusieurs des interviews. Dernièrement, une partie du discours de l'autonomisation des femmes en général, et dans l'industrie de la musique en particulier, passe par le dépassement de cette barrière «invisible» pour accéder aux postes à responsabilité. Nous traversons une époque de changement social important, et les grandes entreprises commencent à penser aux valeurs économiques, mais aussi aux valeurs sociales, d'égalité et de conscience écologique. Dans ce contexte, on ne peut pas ignorer le grand contraste lorsque l'on constate que la moitié de la population mondiale est formée par les femmes, que les salles de cours sont équilibrées dans la majorité des branches de l'enseignement et que dans le secteur travaillent des femmes hautement qualifiées, mais qu'elles n'occupent que rarement des postes à responsabilité. Plusieurs des femmes interviewées ont déjà souffert ou vu de près des situations d'inégalité face au célèbre plafond de verre lorsqu'il s'agit d'avoir accès à des postes à responsabilité. Le secteur musical, aussi bien dans les grandes entreprises ou multinationales que dans les PME et les petites entreprises, semble encore loin d'être égalitaire dans l'intégration des femmes dans les postes à responsabilité.

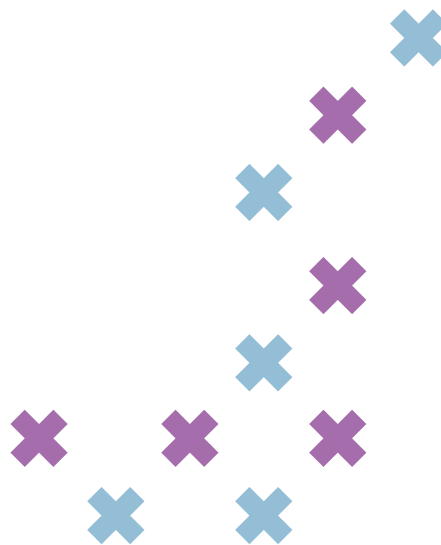
Dans le domaine public, le scénario semble un peu différent, avec des politiques d'égalité de genre et d'accès égalitaire aux postes de travail par des examens. C'est ce que constate la directrice d'une des écoles de musique que nous avons interviewées.

### En résumé

D'une manière générale, nous pourrions dire que nous sommes à une étape cruciale de changement de structure dans les modèles sociaux existants, un changement qui se déroule progressivement et qui, dans le cas de l'égalité entre les femmes et les hommes, imprègne tous les secteurs de la société.


Grâce à cette analyse qualitative, nous avons pu voir de plus près la situation du secteur musical à partir de deux points de vue: les liens d'inégalité et de problématiques qui existent dans le secteur et les propositions qui pourraient apporter le changement.

Nous nous trouvons peut-être à une première étape de sensibilisation sociale et de visibilité des points d'inégalité, mais le moment est venu de travailler en profondeur sur la marche à suivre pour construire une société véritablement égalitaire.









**RÉSUMÉ DES  
PROPOSITIONS  
AVANCÉES PAR  
CATÉGORIES ET  
PAR SECTEURS  
(POINT DE VUE DE  
LA CRÉATION ET  
DE L'INDUSTRIE.)**

# THÉÂTRE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION THÉÂTRALE	INDUSTRIE DU THÉÂTRE
<p>1. Changements dans les appels à candidature et dans les arrêtés relatifs aux subventions pour assurer l'égalité d'accès et l'égalité des chances dans différents domaines /aides spécifiques pour résoudre des situations structurelles qui ont besoin de soutien pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes</p>	<p>1. Créer une commission de genre permanente dans les Arts de la Scène</p> <p>2. Créer des subventions financières et des commissions pour les prix afin d'assurer l'égalité.</p>	<p>1. Instaurer des clauses d'égalité dans les subventions et dans les arrêtés qui les règlementent.</p> <p>2. Appliquer des mesures de discrimination positive dans les jurys de prix et dans les organes d'évaluation des différentes lignes d'aides.</p> <p>3. Inclure dans les propositions d'aides la présentation par le demandeur d'attestations officielles d'égalité d'entreprise qui accorderont des points supplémentaires aux projets dont la nature ou le contenu favorise ou sensibilise sur le besoin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes de manière systématique.</p>
<p>2. Changements dans la production, la collecte et l'exploitation systématiques de données des sources secondaires: questionnaires, etc. pour inclure la variable sexe</p>	-	-
<p>3. Espaces d'autonomisation, de réflexion et de création de réseau entre femmes</p>	<p>1. Créer des groupes de création et de production théâtrale.</p>	-
<p>4. Programmes de mentoring pour soutenir les femmes dans la professionnalisation, la consolidation, etc.</p>	-	-
<p>5. Formation/ Sensibilisation/ visibilité</p>	<p>1. Sensibilisation et formation pour les médias.</p> <p>2. Programmes de formation avec la dimension de genre pour les programmateurs de théâtre.</p> <p>3. créer un catalogue de femmes créatrices dans le théâtre pour les visibiliser.</p>	<p>1. Promouvoir des campagnes de sensibilisation fondées sur les valeurs d'égalité qui contribueront à sensibiliser sur l'éradication des préjugés et des stéréotypes de genre, en encourageant une image des femmes forte et positive.</p> <p>2. La création d'un espace de visibilité des femmes. Promotion et soutien au développement de festivals, de concours ou autres types d'espaces ou de manifestations visant à faire connaître les apports des femmes dans le domaine du théâtre.</p>

# THÉÂTRE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION THÉÂTRALE	INDUSTRIE DU THÉÂTRE
6. Transversalisation de la dimension de genre dans les politiques publiques	1. Transversaliser la dimension de genre dans les écoles de théâtre et de conception de lumière.	<p>1. Approfondir dans le développement de politiques actives d'aides à la création et à la production artistique et intellectuelle des auteurs femmes, en mettant l'accent sur la diffusion.</p> <p>2. Inclure des contenus spécifiques en matière d'égalité et de non-discrimination dans les modèles de programmes de manière obligatoire et dans tous les niveaux de l'enseignement, et réviser en matière des arts de la scène le modèle de programme d'Histoire et de Théorie du théâtre, en incluant le travail des femmes qui n'ont pas été rendues visibles.</p> <p>3. Promouvoir activement l'égalité des femmes et des hommes dans la culture d'entreprise, en encourageant l'élaboration de diagnostic d'égalité et de plans d'égalité hommes-femmes.</p>
7. Mesures de conciliation et de mise en valeur du travail de prise en charge de quelqu'un	-	<p>1. Promouvoir la création d'un pacte au niveau national réglementant les horaires et la conciliation professionnelle pour atteindre une journée de travail plus souple et accorder des avantages aux entreprises qui y adhèrent.</p> <p>2. Égaliser le congé de paternité et celui de maternité à caractère intransférable, et le prolonger à 26 semaines: 8 pour chaque parent et 10 partagées.</p> <p>3. Encourager l'adaptation de l'offre de prise en charge des enfants, garçons et filles (garderie/ écoles) pour que les établissements scolaires puissent adapter les horaires d'ouverture aux horaires de travail des familles, élargir les offres et optimiser les compatibilités professionnelles.</p>

# DANSE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION EN DANSE	INDUSTRIE DE LA DANSE
<p>1. Changements dans les appels à candidature et dans les arrêtés relatifs aux subventions pour assurer l'égalité d'accès et l'égalité des chances dans différents domaines /aides spécifiques pour résoudre des situations structurelles qui ont besoin de soutien pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes</p>	<p>1. Dans les subventions pour la production de danse, revoir le critère d'évaluation «présence de la femme» et établir une ponctuation différente selon les rôles professionnels favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>2. Inclure dans les critères d'évaluation et de sélection des œuvres scéniques des critères avec la dimension de genre.</p>	-
<p>2. Changements dans la production, la collecte et l'exploitation systématiques de données des sources secondaires: questionnaires, etc. pour inclure la variable sexe</p>	<p>1. Mettre en place un système de ticketing qui permette de comptabiliser les femmes et les hommes qui assistent aux théâtres de la CAE.</p>	-
<p>3. Espaces d'autonomisation, de réflexion et de création de réseau entre femmes</p>	-	<p>1. Organiser des «couples-tandem» entre des professionnelles de la danse et des spectatrices, pour venir ensemble, prendre un café ou un verre avant, et pour qu'une transmission ait lieu.</p>
<p>4. Programmes de mentoring pour soutenir les femmes dans la professionnalisation, la consolidation, etc.</p>	-	<p>1. Élaborer un programme de mentoring pour les femmes créatrices, chorégraphes ou responsables de compagnies de danse.</p> <p>2. Exercer le mentoring pour les jeunes qui arrivent sur le «marché du travail de la danse» faciliterait les rencontres entre les «seniors» et les «juniors».</p>

# DANSE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION EN DANSE	INDUSTRIE DE LA DANSE
5. Formation/ Sensibilisation/ visibilisation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Créer un registre ou une banque de données avec la dimension de genre dans laquelle seront visibles les femmes et les hommes professionnels dans les différents domaines de la création en danse. Ce registre ou cette banque de données pourrait être à disposition des professionnels dans différentes plateformes de promotion de la danse dans la CAE (par ex. l'Association de Professionnels de la Danse d'Euskadi ADDE, Dantzagunea, etc.).</li> <li>2. Rendre visible la formation complémentaire des personnes qui programment les théâtres publics. Fournir la formation critique dans l'approche de genre dans l'art contemporain et, plus précisément, dans les arts de la scène.</li> <li>3. Créer une forme de reconnaissance institutionnelle de la danse et des arts de la scène stable qui favorise le prestige et la diffusion de la création d'art dans la danse comme une valeur culturelle et un coup d'élan pour l'innovation sociale dans la CAE.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiser des rencontres dans lesquelles l'objectif ne soit pas de vendre ou d'acheter mais d'empathiser, de connaître les dynamiques de l'autre «bande».</li> <li>2. Organiser des prix de danse basque.</li> <li>3. Sensibilisation et/u formation aux personnes mineures pour réaliser des programmes de médiation familiale.</li> <li>4. Créer le lien entre l'espace scénique et les projets amateurs, participatifs, ou issus de disciplines différentes, où les adolescents sont présents.</li> </ol>
6. Transversalisation de la dimension de genre dans les politiques publiques	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fournir les ressources nécessaires pour introduire l'approche de genre dans les matières du Diplôme Supérieur de Danse de Dantzerti.</li> <li>2. Rendre visible la formation complémentaire détaillée du corps enseignant et, lorsque cela est nécessaire, fournir la formation des enseignants du Diplôme Supérieur de Danse de Dantzerti pour intégrer l'approche de genre dans l'art contemporain et, plus précisément, dans les arts de la scène.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Collaboration entre le Ministère du Genre et des Services Sociaux pour encourager les projets montrant d'autres représentativités sexuelles. Il s'agirait donc de l'encouragement de cette ligne de création et de recherche, et non du commissariat de projets spécifiques</li> </ol>

# DANSE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION EN DANSE	INDUSTRIE DE LA DANSE
6. Transversalisation de la dimension de genre dans les politiques publiques	<p>3. Dans les théâtres publics, encourager le débat public sur les contenus culturels et les pratiques dans le commissariat (programmes spécialisés de discours esthétiques) comme des stratégies pour la promotion de dimensions culturelles de genre et d'interculturalité dans la danse et les arts de la scène.</p> <p>4. Encourager les projets de médiation entre les artistes et les centres éducatifs à travers des «résidences d'artistes de la danse» dans les centres éducatifs visant à explorer les stéréotypes et les identités de genre chez les jeunes.</p> <p>5. Encourager et soutenir la création d'équipes de recherche en danse à caractère multidisciplinaire (théorie-pratique) dans des établissements universitaires et des centres chorégraphiques pour la production de littérature critique avec une approche de genre.</p>	<p>2. Danse et médias Concevoir un Plan d'Encouragement de la Danse Globale, en tenant compte de critères de communication, dans lesquels on encourage les programmes de télévision, radio, etc. et qui encouragent et donnent de la visibilité à la danse.</p>
7. Mesures de conciliation et de mise en valeur du travail de prise en charge de quelqu'un	<p>1. Inclure dans les subventions de danse des aides à la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle pour les mères et les pères créateurs en danse.</p>	<p>1. Résidences pour les mères qui permettent la conciliation (horaires, espaces, etc.)</p> <p>2. Prévoir une ligne d'aides financières pour les espaces scéniques qui adoptent l'architecture et l'aménagement de leurs espaces de travail aux besoins personnels (allaitement, cohabitation des mères et enfants, services de garderie pour certaines manifestations choisies dans leur programmation, etc.)</p> <p>3. Appliquer la «théorie de l'attention» en encourageant l'usage du manuel de la «SosteVIDAbilidad» (DuraVIElité) généré par Colaborabora.</p> <p>4. Services mutualisés pour le retour sur scène des femmes qui ont été mères. Faciliter, par une subvention directe à travers les associations sectorielles, la mise en place d'une mutuelle dans chaque territoire historique qui réponde aux besoins physiques des interprètes ou des créatrices qui sont passées par une maternité.</p>

## LIVRE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION DU LIVRE	INDUSTRIE DU LIVRE
<p>1. Changements dans les appels à candidature et dans les arrêtés relatifs aux subventions pour assurer l'égalité d'accès et l'égalité des chances dans différents domaines /aides spécifiques pour résoudre des situations structurelles qui ont besoin de soutien pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes</p>	-	<p>1. Favoriser l'inclusion de clauses en faveur de l'égalité dans les aides existantes destinées à l'édition de livres.</p> <p>2. La création d'aides ad-hoc pour avoir une influence dans les domaines de l'initiation à la carrière littéraire de nouveaux écrivains femmes et la consolidation des écrivains femmes.</p>
<p>2. Changements dans la production, la collecte et l'exploitation systématiques de données des sources secondaires: questionnaires, etc. pour inclure la variable sexe</p>	-	<p>1. Intégrer la variable du sexe dans le Rapport de l'Édition dans la Communauté Autonome Basque, dans les données sur les auteurs</p> <p>2. Collaborer avec le Ministère chargé du domaine de la culture pour intégrer la variable du sexe dans la base de données de l'ISBN.</p> <p>3. Élaborer une base de données pour Euskadi avec les données de l'ISBN.</p>
<p>3. Espaces d'autonomisation, de réflexion et de création de réseau entre femmes</p>	<p>1. Interaction entre femmes écrivains: correction, direction et mentorat.</p> <p>2. Organisation de séjours longs, destinés à des femmes de moins de 30 ans et/ou avec des enfants de moins de trois ans.</p>	-
<p>4. Programmes de mentoring pour soutenir les femmes dans la professionnalisation, la consolidation, etc.</p>	<p>1. Femmes écrivains en tant que créatrices à travers tous les domaines du système des lettres en langue basque.</p>	-



# LIVRE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION DU LIVRE	INDUSTRIE DU LIVRE
5. Formation/ Sensibilisation/ Visibilisation	<p>1. Rencontres entre femmes écrivains et lecteurs: manuels de lecture pour les clubs de lecture. Guide pratique, pouvant poser différentes questions sur les femmes écrivains, par exemple quelles sont les femmes écrivains et auteurs qui ont exercé la plus grande influence sur la femme écrivain.</p> <p>2. Création d'une bibliothèque ou d'archives de femmes écrivains. Créatrices ou sorcières, la forêt des femmes basques. Espaces de lecture et de nature: s'organiser également dans un centre documentaire sur la femme au Pays Basque.</p>	<p>1. Savoir comment se placent la demande de livres et les habitudes de lecture dans la CAE.</p> <p>2. L'organisation de journées spécialisées pour la réflexion sur la dimension de genre dans l'industrie du livre.-</p>
6. Transversalisation de la dimension de genre dans les politiques publiques	-	-
7. Mesures de conciliation et de mise en valeur du travail de prise en charge de quelqu'un	-	-

# MUSIQUE

## ACTIONS

### MESURES

### CRÉATION MUSICALE

### INDUSTRIE DE LA MUSIQUE

1. Changements dans les appels à candidature et dans les arrêtés relatifs aux subventions pour assurer l'égalité d'accès et l'égalité des chances dans différents domaines /aides spécifiques pour résoudre des situations structurelles qui ont besoin de soutien pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes

-

-

2. Changements dans la production, la collecte et l'exploitation systématiques de données des sources secondaires: questionnaires, etc. pour inclure la variable sexe

1. Création et consolidation d'un groupe de travail stable composé de personnes expertes dans le secteur, dont l'objet serait d'agir comme un observatoire qui met à jour et donne de la visibilité aux données concernant la situation, la participation et la présence des femmes dans le monde de la musique au Pays Basque, de créer et de tenir à jour des bases de données, etc. afin de pouvoir agir sur des problèmes ou des situations précises qui pourraient être mises en évidence dans ces données.

1. Travailler avec des entreprises technologiques pour moderniser les systèmes de réalisation de questionnaires et de collecte de données, afin que l'on puisse enregistrer d'une manière plus automatique les travailleurs du secteur dans une base de données ventilées par sexe, par niveau de formation, par rémunération et autres données d'intérêt pour étudier les degrés d'inégalité.

3. Espaces d'autonomisation, de réflexion et de création de réseau entre femmes

-

-

# MUSIQUE

MESURES	ACTIONS	
	CRÉATION MUSICALE	INDUSTRIE DE LA MUSIQUE
4. Programmes de mentoring pour soutenir les femmes dans la professionnalisation, la consolidation, etc.	1. Programmes de mentorat: Il est proposé de créer un programme de mentorat semblable à celui qui existe déjà dans le monde de l'audiovisuel Noka mentoring, mais en tenant compte des différences entre ce secteur du cinéma et celui de la musique.	-
5. Formation/ Sensibilisation/ Visibilisation	1. Ligne d'actions de formations ponctuelles (ateliers, cours, etc.) destinées non seulement aux femmes jeunes mais aussi (et en imaginant des aides spéciales) aux femmes qui traversent des difficultés pour accéder à une formation et une qualification spécifiques.	1. Donner des cours en matière d'égalité dans les entreprises, en encourageant les femmes autant que les hommes à y assister
6. Transversalisation de la dimension de genre dans les politiques publiques	-	1. Introduire dans les matières de musique des références au secteur, avec une claire dimension de genre, en donnant des exemples de femmes référentes, qu'elles soient créatrices ou professionnelles dans d'autres niveaux du secteur. 2. Améliorer et homogénéiser les indicateurs dans les prix et les subventions pour cerner la brèche qui existe dans le secteur. 3. Faire le suivi de la mise en place des sociétés en matière d'égalité. Créer des plans adaptés aux PME et aux petites entreprises, dont la réalité est très éloignée de celle des grands secteurs industriels.
7. Mesures de conciliation et de mise en valeur du travail de prise en charge de quelqu'un	-	4. Encourager et récompenser les entreprises qui améliorent la conciliation par des journées plus souples, du travail moins présentiel, du travail par objectifs, etc.

## AUTRES MESURES

**1. Favoriser la présence de femmes dans les institutions et les postes à pouvoir décisionnel.**

**2. Accorder des avantages financiers aux femmes qui souhaitent lancer leurs propres projets**

**3. La durabilité de la danse et de la culture**

Inclure des critères de durabilité dans l'organisation de tournées ou dans le domaine de la création et de la production est quelque chose de simple qui est intégré dans un paradigme féministe de la culture. Élaborer une liste de recommandations pour les compagnies ou les espaces scéniques recevant un financement public, comme celle lancée par l'Arts Council du UK et l'entité Julie's Bicycle. Après 2 ou 3 ans, ces recommandations devraient devenir obligatoires.

**4. Danse et écologie: label qualité**

Établir un label «danse verte» qui garantisse que certaines compagnies, projets ou espaces respectent réellement les critères de durabilité.

**5. Danse et participation citoyenne**

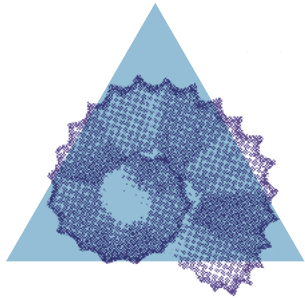
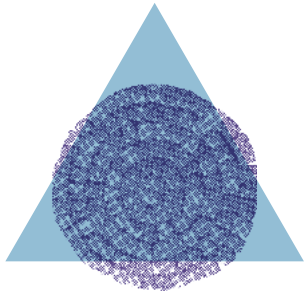
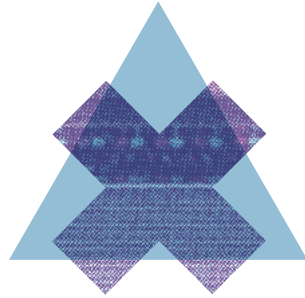
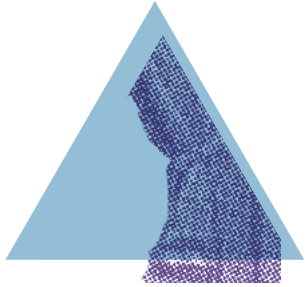
La danse traditionnelle accueille un certain groupe socio-démographique, et des dansants et si ces moments étaient liés de manière plus ou moins «effrontée» à des processus participatifs, l'usage cathartique et collectif de la danse serait repris. Elle est le signe d'une action du rite ancestral basque, plus instrumentalisé peut-être, mais pas pour autant moins pertinent.

**6. Favoriser la figure de «l'artiste en résidence» comme une agence créative et critique dans la conception de la programmation culturelle et comme promotion des programmes de médiation culturelle avec de nouveaux publics qui encourageront l'approche de genre et l'accueil de nouveaux publics.**

**7. Élaboration d'un Manuel des Bonnes Pratiques avec la dimension de genre**

La dernière proposition consiste à élaborer un Manuel des Bonnes Pratiques qui intégrerait la dimension de genre. Ce document est un outil précieux qui constitue un cadre fondamental pour établir une relation entre les artistes et les institutions, qu'elles soient publiques ou privées. Il présente également des modèles et des recommandations sur les contrats, en plus d'un décalogue qui traite de sujets essentiels comme le respect de la liberté d'expression et des droits moraux des personnes créatrices, le droit à une rémunération juste, en plus d'une attention particulière au professionnalisme et à la transparence.

**8. Au sein d'EhMBE – Musika Bulegoa, qui rassemble les principales associations du secteur musical dans la Communauté Autonome Basque, créer une commission de travail avec un plan d'égalité à développer et à instaurer progressivement dans tout le réseau d'associations.**







# KULTURA AUZOLANEAN

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA  
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA



Kulturaren  
Euskal Behatokia  
Observatorio Vasco  
de la Cultura

