

PARLEMENT EUROPÉEN

2004



2009

Document de séance

A6-0003/2009

24.2.2009

RAPPORT

sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les
arts du spectacle
(2008/2182(INI))

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Rapporteure: Claire Gibault

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN.....	3
EXPOSE DES MOTIFS.....	7
RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION	9

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle (2008/2182(INI))

Le Parlement européen,

- vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail¹,
 - vu la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe²,
 - vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne³,
 - vu ses résolutions du 7 juin 2007 sur le statut social des artistes⁴ et du 3 septembre 2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes - 2008⁵,
 - vu l'article 45 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A6-0003/2009),
- A. considérant que les inégalités dans les possibilités d'emploi et les chances des femmes et des hommes sont fortement présentes et persistantes dans les arts du spectacle,
- B. considérant qu'il convient d'analyser avec sérieux les mécanismes qui produisent ces inégalités hommes-femmes,
- C. considérant que le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes doit s'appliquer à l'ensemble des acteurs du secteur des arts du spectacle, dans toutes les disciplines, tous les types de structures (production, diffusion et enseignement) et tous les secteurs d'activités (artistique, technique, administratif),
- D. considérant que les hommes et les femmes n'exercent pas dans les mêmes proportions les différents métiers des arts du spectacle, et qu'à cette première forme d'inégalité s'ajoutent la disparité des conditions de travail et d'emploi et celle des revenus,
- E. considérant que les inégalités d'accès aux fonctions de décision, aux moyens de production et aux réseaux de diffusion se constatent à des degrés divers dans toutes les disciplines des arts du spectacle,

¹ JO L 269 du 5.10.2002, p. 15.

² JO L 14 du 20.1.1998, p. 6.

³ JO C 364 du 18.12.2000, p. 1.

⁴ JO C 125 E du 22.5.2008, p. 13.

⁵ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2008)0399.

- F. considérant que l'objectif égalitaire dans les métiers des arts du spectacle suppose de passer par l'instauration systématique de la mixité,
- G. considérant que le talent n'explique pas seul la qualité artistique d'une réalisation ou la réussite d'un parcours professionnel et qu'une meilleure prise en compte de la représentation entre les hommes et les femmes dans les métiers des arts du spectacle sera de nature à redynamiser l'ensemble du secteur,
- H. considérant en conséquence qu'il convient de modifier les situations de *ségrégation* actuelles qui persistent toujours dans les arts du spectacle, non seulement par la modernisation et la démocratisation du secteur, mais également par la fixation d'objectifs égalitaires réalistes promouvant la justice sociale,
- I. considérant que les inégalités constatées laissent des compétences et des talents inexploités et sont préjudiciables à la dynamique artistique, au rayonnement et au développement économique de ce secteur d'activité,
- J. considérant que des préjugés persistants entraînent trop souvent des comportements discriminants à l'égard des femmes dans les processus de sélection et de nomination ainsi que dans les relations de travail, et que les femmes, en dépit d'un niveau de formation supérieur, d'un intérêt pour la formation continue et de réseaux plus forts, ont souvent un revenu plus faible que les hommes,
- K. considérant que les obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes sont, dans ce secteur d'activité, particulièrement tenaces et justifient l'adoption d'une démarche spécifique pour la réduction des inégalités constatées, en tenant compte également de l'effet de levier que cela peut avoir sur la société dans son ensemble,
- L. considérant qu'il existe de grandes lacunes en matière de protection sociale des artistes, tant pour les hommes que pour les femmes, et qu'il en résulte, surtout chez les femmes, une situation de revenus plus défavorable,
1. souligne l'ampleur et la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle et l'impact que le mode d'organisation inégalitaire de ce secteur peut avoir sur l'ensemble de la société, compte tenu de la nature particulière de ses activités;
 2. insiste sur la nécessité absolue de promouvoir et d'encourager l'accès des femmes à toutes les professions artistiques où elles sont encore minoritaires;
 3. rappelle que la proportion de femmes présentes dans des professions artistiques et occupant des postes officiels dans le domaine culturel est très faible et que les femmes aux postes de responsabilités dans les organismes culturels ou dans les académies et universités sont sous-représentées;
 4. reconnaît la nécessité d'engager une démarche spécifique à ce secteur d'activité pour expliquer les mécanismes et les comportements qui produisent ces inégalités;
 5. rappelle que seule la mixité transforme les comportements par l'apport d'une complémentarité de points de vue, de sensibilité, de méthode et d'intérêts;

6. insiste sur la nécessité de promouvoir l'accès des femmes à toutes les professions artistiques et tous les métiers du spectacle où elles sont minoritaires et encourage les États membres à lever toute entrave à l'accès des femmes à la tête des institutions culturelles, des académies et des universités;
7. souligne que la discrimination à l'égard des femmes pénalise le développement du secteur culturel en le privant de talents et de compétences et fait remarquer que les talents ont besoin de rencontres avec le public pour être reconnus;
8. demande l'instauration de mesures visant à améliorer la présence des femmes à la direction des institutions, notamment par la promotion de l'égalité au sein des entreprises et des établissements culturels et des organisations professionnelles;
9. invite les acteurs du domaine culturel à améliorer la présence des créatrices et de leurs œuvres dans les programmations, les collections, les éditions ou les consultations;
10. note que les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes permettront d'instaurer progressivement la mixité dans les équipes de travail, les programmations et les réunions professionnelles, qui fonctionnent souvent aujourd'hui selon un système de séparation des sexes peu compatible avec les exigences de notre société;
11. souligne l'importance de garantir, chaque fois que cela est possible, l'anonymat des candidatures et insiste sur la nécessité de maintenir l'usage de l'audition derrière un paravent pour le recrutement des musiciens d'orchestres, grâce à quoi des femmes ont pu intégrer ces ensembles;
12. invite la Commission et les États membres à envisager, dès à présent, une première étape réaliste dans la lutte contre les inégalités dans les arts du spectacle, consistant à assurer la présence d'au moins un tiers de personnes du sexe minoritaire dans toutes les branches du secteur;
13. encourage les États membres:
 - a) à réfléchir avec leurs institutions culturelles sur la façon de mieux cerner les mécanismes qui produisent les inégalités, de manière à éviter le plus possible toute discrimination liée au sexe;
 - b) à lever toute entrave à l'accès des femmes à la tête des institutions et des organisations culturelles les plus renommées;
 - c) à instaurer dans ce secteur de nouvelles modalités d'organisation du travail, de délégation des responsabilités et de gestion du temps, qui prennent en compte les contraintes de la vie personnelle des femmes et des hommes;
 - d) à prendre conscience que dans ce secteur où les horaires atypiques, la mobilité accrue et la vulnérabilité liée aux emplois sont la norme et fragilisent davantage les femmes, il convient de trouver des solutions collectives pour assurer les gardes d'enfants (ouverture de crèches dans les entreprises culturelles avec des horaires adaptés aux heures de répétitions et de spectacles);

14. rappelle aux institutions culturelles la nécessité absolue de traduire dans les faits la notion démocratique selon laquelle à travail égal entre un homme et une femme doit correspondre un salaire également identique, laquelle, dans le domaine artistique comme dans bien d'autres secteurs, n'est pas toujours appliquée;
15. encourage enfin les États membres à établir, dans le secteur des arts du spectacle, des analyses comparatives des situations actuelles dans les différents pays de l'Union, pour faciliter la conception et la mise en œuvre de politiques communes, élaborer des statistiques et rendre les progrès accomplis comparables et mesurables;
16. invite les États membres à améliorer la situation sociale dans le secteur des arts et de la culture en tenant compte des différentes catégories d'emploi et à garantir une meilleure protection sociale;
17. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux parlements des États membres.

EXPOSE DES MOTIFS

Les carrières artistiques ne sont pas épargnées par la persistance de fortes inégalités entre les hommes et les femmes.

Nous nous sommes donc intéressés aux écarts qui affectent les trajectoires d'insertion des hommes et des femmes dans l'ensemble du domaine culturel.

D'autre part, le rôle tenu par les femmes dans la création en passant par l'apprentissage et la professionnalisation dans les secteurs culturels, pose la question de la différence des genres, de la répartition du travail entre les hommes et les femmes, des représentations et des images qui y sont associées, liées à l'état de la société dans ses structures et son histoire.

Dans les faits, les femmes dans l'ensemble du secteur des arts du spectacle peinent encore à se faire une place à part entière.

Il n'est pas dans notre propos de rechercher le bien-fondé des qualités artistiques spécifiques aux femmes et aux hommes dans ce secteur, ou les capacités professionnelles particulières attribuées aux uns ou aux autres, mais de faire le constat sur la façon dont se sont construites socialement et culturellement les identités dans le domaine des arts du spectacle et de proposer des solutions concrètes qui pourraient corriger les déséquilibres liés aux situations inégalitaires existantes.

Dans le cadre de l'élaboration de ce rapport, nous avons effectivement constaté que les femmes apparaissent très rarement à des postes à haute responsabilité dans les grandes institutions culturelles, et que ces inégalités s'accompagnent très souvent d'inégalités de rémunérations.

L'analyse de la division du travail dans le secteur artistique européen laisse apparaître, comme dans bien d'autres secteurs, que les femmes se retrouvent très peu dans les programmations de spectacles des grandes institutions aux fonctions d'autorité et que le nombre de femmes dans les organes décisionnels ou consultatifs est très rarement égal ou supérieur à celui des hommes.

Il faut pouvoir utiliser tous les viviers de compétences disponibles pour la bonne santé du secteur autant que pour l'accomplissement personnel des hommes et des femmes. Les hommes et les femmes n'exercent pas dans les mêmes proportions les différents métiers des arts du spectacle mais qui plus est, la disparité dans les conditions d'emploi et de travail, et les différences de longévité professionnelle dans ce secteur, sont flagrantes.

Nous avons pu noter que le fait d'être minoritaires pour les hommes dans un secteur artistique précis comme celui de la danse par exemple, constitue un atout de promotion professionnelle (les hommes sont nombreux aux postes à responsabilité dans les grandes compagnies de ballets) alors que les femmes en situation minoritaire se trouvent elles stigmatisées.

D'où l'importance de garantir, chaque fois que cela est possible l'anonymat des candidatures et

celle de maintenir l'usage de l'audition derrière paravent pour le recrutement des musiciens d'orchestre.

D'une manière générale, le secteur artistique également, n'échappe pas aux situations récurrentes dans lesquelles se trouvent les femmes qui doivent à la fois faire face à leurs obligations professionnelles et à leurs obligations familiales.

Cependant l'articulation entre les engagements professionnels et familiaux affecte plus encore les femmes de ce secteur en raison des horaires de travail atypiques liés à l'exercice de leurs professions.

C'est la raison pour laquelle nous trouvons crucial de trouver très rapidement des solutions pour l'ouverture de crèches dans les entreprises culturelles avec des horaires adaptés aux heures de répétitions et aux spectacles.

CONCLUSION.

Outre le fait qu'il faut que soit assurée la mixité dans les instances décisionnelles et consultatives qui interviennent dans les recrutements, promotions, distinctions et attributions de moyens financiers, il faudrait assurer la présence d'au moins un tiers de personnes du sexe minoritaire dans toutes les branches du secteur et renforcer ou instituer une veille statistique qui permettrait d'établir des analyses comparatives des situations des femmes dans les différents pays de l'Union, faciliterait la conception et la mise en œuvre de politiques communes.

Il faudrait également penser à exhumer les répertoires écrits et composés par des femmes qui sont bien souvent écartés des programmations.

Il est évident que le talent n'explique pas seul la qualité d'une réalisation artistique ou la réussite d'un parcours professionnel, mais que les conditions économiques et les occasions données de rencontre avec le public contribuent largement à l'accomplissement d'une œuvre et à son succès.

RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

Date de l'adoption	20.1.2009
Résultat du vote final	+: 17 -: 0 0: 0
Membres présents au moment du vote final	Edit Bauer, Emine Bozkurt, Hiltrud Breyer, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Claire Gibault, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Roselyne Lefrançois, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Gabriela Crețu, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Maria Petre