

CARNET ROSE

pour l'égalité de genre dans la culture

TABLE DES MATIÈRES

4	Préface
8	Introduction
12	Égalité et diversité dans les programmes et les équipes
15	Pistes d'action
25	Ressources juridiques
28	Égalité salariale
31	Pistes d'action
38	Ressources juridiques
40	Conciliation vie privée et vie professionnelle
43	Pistes d'action
48	Ressources juridiques
52	Harcèlement sexuel
56	Pistes d'action
64	Ressources juridiques
66	Recommandations politiques
68	Lexique
78	Ressources
84	Remerciements

Remarques liminaires

Le langage épïcène

Dans le but de visibiliser et prendre en compte les identités de genre qui se construisent au-delà de la binarité de genre masculin/féminin, ce carnet est écrit en utilisant le langage épïcène, l'écriture inclusive avec le point médian (·) et le x.

Les références au lexique

Dans la marge à gauche et en rose, le texte est annoté de notions conceptuelles qui renvoient à une page du lexique.

PRÉFACE

Depuis sa fondation en 2005 par Cyrille Schnyder-Masmejan, le festival Les Créatives vise à intensifier la visibilité des artistes féminines sur les scènes, et ce au-delà des modèles traditionnellement masculins. En 2018, les Créatives prennent un nouvel élan et affichent fermement leur volonté d'être un festival artistique et féministe, qui soutient et met en avant la création artistique ainsi que la production intellectuelle des femmes et des minorités de genre. Le festival porte une réflexion engagée sur la société à travers des rencontres et cherche à sensibiliser un large public et ses partenaires aux enjeux liés à l'égalité de genre. À ce titre, nous remercions Anne-Claire Adet, co-directrice jusqu'en 2019, pour sa précieuse contribution.

Depuis trois ans maintenant, nous plaçons au cœur des Créatives une série d'actions et d'événements sur la place des femmes et des minorités de genre dans la culture : des ateliers, des rencontres et des propositions artistiques – dont l'exposition des Guerrillas Girls et la conférence performée d'une de ses fondatrices Frida Kahlo resteront des souvenirs marquants – ont permis de collecter une somme conséquente d'informations. Le travail de réflexion nécessaire pour questionner ces enjeux s'étend désormais bien au-delà des dates du festival et une étroite collaboration avec La Kaserne à Bâle a vu le jour, dans le but d'agir à un niveau national.

C'est avec joie que nous avons déjà pu observer les premiers résultats de ce travail. Dès 2018, le Service culturel de la Ville de Genève instaure une mention dans les conventions qui le lie aux associations : les projets doivent désormais tendre à une parité dans leur programmation. En 2019, la synergie entre les structures et la mise en réseau de partenaires à travers les ateliers se sont renforcées : les structures se fédèrent pour travailler sur des enjeux précis. Des idées novatrices, qui émanent directement de ces rencontres, créatrices d'intelligence collective, sont à découvrir au fil de ce Carnet rose.

Être une plateforme de diffusion, d'échange et de mise en réseaux, renforcer les liens entre les entités culturelles, et mener une action politique concertée pour agir contre les discriminations liées au genre, voici nos objectifs. Les Créatives se positionnent donc comme un Observatoire de la place des femmes et des minorités de genre dans la culture et émettent à ce titre une série de recommandations au monde politique.

Ce Carnet rose regroupe les conclusions non exhaustives de notre travail de recherche mené depuis 2018. Il rassemble témoignages, ressources juridiques et outils imaginés par et pour les artistes et les institutions afin de lutter contre les inégalités de genre de manière pratique et quotidienne.

Dominique Rovini, directrice et Laurence Desarzens, présidente

QUELQUES CHIFFRES SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE EN SUISSE



Entre 2008 et 2019, 26 % des expositions individuelles ont été consacrées à des artistes femmes dans 125 musées d'art¹.



En 2013 et 2014, les réalisateurs ont reçu 55 millions CHF de soutien pour des projets, contre 14 millions CHF pour les réalisatrices².



Dans les théâtres en 2019, moins d'un tiers des postes de direction en Suisse alémanique sont occupés par des femmes³.



Les œuvres musicales de femmes représentent 15% du catalogue de la Suisa en 2020, alors que, dans les écoles de musique, la proportion de filles est supérieure à 50 % en Suisse⁴.



Aucun chiffre sur la place des personnes de minorités de genre n'existe à ce jour à notre connaissance

1 Recherche menée par swissinfo.ch et la Radio-télévision Suisse, 2019.
[swissinfo.ch/fre/culture/les-donnees-le-montrent_les-musees-suissees-exposent-peu-d-artistes-femmes/](https://www.swissinfo.ch/fre/culture/les-donnees-le-montrent_les-musees-suissees-exposent-peu-d-artistes-femmes/)
2 Office fédéral de la culture, *Encouragement du cinéma en 2014: Facts and Figures*, 2014.
3 Recherche menée par SRF Kultur, 2019.
4 blog.suisa.ch, 2021.

INTRODUCTION

Le milieu de la culture est hétérogène et chaque secteur ne rencontre pas les mêmes problématiques. Toutefois, les études menées dans plusieurs pays le montrent : les inégalités de genre sont présentes dans chaque discipline ou métier du monde culturel. Si ces constats sont observables dans tous les secteurs professionnels, le champ artistique a ceci de particulier qu'il est largement porté par le sentiment vocationnel de ses membres, ce qui contribue à dévaloriser la dimension contractuelle des relations professionnelles et constitue par là même un terreau fertile de discriminations.

L'accès aux moyens de production, de création et de diffusion, que ce soit sous forme de subventions, de bourses ou de résidences, est inégal. Malgré des améliorations récentes, les difficultés de concilier vies familiales et professionnelles, la répartition inégale des postes décisionnels, les inégalités salariales persistantes restent encore très présentes. À ces difficultés s'ajoutent les conditions de travail où les femmes et les minorités de genre sont les premières victimes de harcèlement sexuel ou moral.

Nous avons donc décidé d'entreprendre un travail sur ces enjeux en nous concentrant sur quatre axes thématiques qui composent les chapitres de ce carnet : l'égalité et la diversité dans les programmes et les équipes, la conciliation vie privée – vie professionnelle, l'égalité salariale et le harcèlement sexuel. Chaque partie débute par un bref état des lieux, suivi de pistes d'action et des ressources juridiques en lien. Ces dernières sont présentées en guise de proposition : nous invitons chacun-e-x à contacter les structures spécialisées compétentes, notamment en cas de harcèlement sexuel.

L'objectif premier du projet de l'observatoire de la place des femmes et des minorités de genre dans la culture, a été de rassembler les professionnel-le-x-s concerné-e-x-s pour partager leurs expériences et constats du quotidien. En ce sens, les ateliers et tables rondes organisées lors des éditions 2018, 2019 et 2020, à Bâle et à Genève, ont été un succès : ces événements ont créé des espaces de discussion sur les enjeux d'égalité spécifiques aux milieux culturels. Nous avons ainsi organisé deux séries de workshops autour des quatre thématiques susmentionnées à La Comédie de Genève en 2019 et à la Kaserne à Bâle en 2020. Nous les avons enregistré pour en relever les problématiques principales et les pistes d'actions possibles.

Ces réflexions ont été par la suite enrichies grâce à un questionnaire comportant 40 points envoyé à des institutions et structures culturelles suisses au cours de l'été 2020. Après l'analyse des 42 réponses romandes et des 31 alémaniques, une série d'entretiens téléphoniques individuels a été entrepris avec des artistes, des programmeur-ice-x-s, des directeur-ice-x-s de structures, des activistes, des syndicalistes, des juristes ; une constellation de personnes participant du milieu de la culture et mobilisées par les enjeux d'égalité. Afin de gagner en précision, sans pour autant prétendre à l'exhaustivité, nous avons complété ces données par une recherche documentaire et avons ainsi consulté les différentes études réalisées, les documents officiels diffusés par la Confédération et les recherches menées dans des pays voisins dont les objectifs étaient similaires aux nôtres (voir bibliographie).

Mais, alors qu'une des difficultés intellectuelles et politiques centrale pour le féminisme contemporain est celle posée par la pluralité des systèmes de différenciation et de hiérarchisation sociale qui façonnent les existences et ses possibilités, il n'a pas toujours été facile, ni même possible de couvrir les nombreuses questions liées au champ de l'égalité de genre. Nous avons été confrontées à de nombreuses limites : en premier lieu, celle de la catégorisation binaire homme/femme. En effet, les études statistiques, la littérature scientifique et les textes de loi ne la dépassent que rarement, et il est donc aujourd'hui encore difficile de s'en extraire pour couvrir toutes les expériences d'inégalités de genre. D'autres travaux au sujet des discriminations qui traversent le milieu culturel suisse sont donc nécessaires et il est absolument souhaitable qu'ils soient menés par davantage de personnes concernées.

Dans la volonté de rendre lisibles ces enjeux pour le plus grand nombre, nous avons tâché de recenser des pratiques et solutions accessibles et innovantes pour inspirer les structures culturelles, leur donner envie de s'engager pour l'égalité de genre en abordant les discriminations dans leur complexité et leur multiplicité. À l'heure où les constats sur le manque de visibilité des femmes et des minorités de genre dans le milieu de la culture sont posés et où de nombreuses personnes actives dans le milieu - des collectivités publiques aux artistes et institutions - se sont engagées à mener des politiques plus égalitaires via des chartes, des actions de sensibilisation ou des objectifs quantitatifs, il est crucial d'organiser des espaces de dialogues et de réflexions sur cet enjeu de politique culturelle.

CHAPITRE 1

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

DANS LES PROGRAMMES

ET LES ÉQUIPES

minorités de
genre, p.73

socialisation de
genre, p.76

male genius,
p.73

boys club, p.79

ségrégation
horizontale, p.75

mur de verre,
p.73

Quels sont les obstacles qui se dressent sur le chemin des femmes alors que 50% des artistes qui sortent diplômées des écoles d'art sont des étudiantes ? Où disparaissent les musiciennes, les plasticiennes, les actrices, les rappeuses, les metteuses en scène, les performeuses, les techniciennes, les cheffes d'orchestre, les productrices, les curatrices, les manageuses et les danseuses ? Si les données statistiques sont rares concernant les femmes dans la culture, elles sont carrément inexistantes quand il s'agit de la représentation des minorités de genre : aucune étude n'a encore été menée dans cette perspective. Trois constats ressortent pourtant de façon récurrente dans nos recherches : l'invisibilisation, la sous-représentation et la rémunération inférieure des femmes et des minorités de genre dans les milieux culturels. Sans parler bien sûr du manque de récompenses et de reconnaissance.

De façon caricaturale, on peut décrire la situation ainsi. Dès le plus jeune âge, on encourage davantage les garçons à se réaliser, à se dépasser, à occuper le devant de la scène. Sollicités et habitués à se sentir légitimes, c'est tout au long de leur parcours qu'ils s'exercent ensuite à affirmer leur place. Bonnes élèves, les filles accèdent en masse aux lieux de formation. Mais où disparaissent-elles ensuite ? La génétique aurait-elle constaté chez les hommes un chromosome supplémentaire ? Celui du génie masculin ? Peu convaincues que le talent soit une affaire de genre, partons à la recherche d'explications plus plausibles.

Au regard de l'histoire de l'art, le génie semble être l'apanage des hommes. Combien de femmes peut-on citer chez les surréalistes, les dadaïstes ou encore les impressionnistes ? Qui se souvient de Nelly Kaplan comme cinéaste de la Nouvelle Vague ? Depuis quelques années, on parle de *boys clubs* pour décrire ce phénomène d'entre soi masculin : partout et dans tous les secteurs professionnels ces dynamiques se répètent. Les hommes s'entraident, se pistonnent, se cooptent et occupent les lieux de pouvoir depuis la nuit des temps. C'est donc en toute logique, qu'au bout de la chaîne, la reconnaissance et les prix leur reviennent. Depuis 2014 par exemple, le prix suisse de Design « objets et produits » a été décerné 26 fois à des hommes contre 5 fois à des femmes. Cette vision du génie masculin semble pourtant aujourd'hui obsolète : il apparaît désormais clairement que les femmes n'ont jamais été dénuées de talent, mais qu'elles ont été, dans leur très grande majorité, minorisées et exclues des espaces d'art.

À cela s'ajoutent les stéréotypes constitutifs de nos sociétés. À l'intérieur des disciplines, des répartitions genrées sont observables ; par exemple dans les arts scéniques, on retrouve proportionnellement plus de comédiennes et moins de metteuses en scène. Dans la musique, il y a une surreprésentation de femmes chez les harpistes et d'hommes chez les percussionnistes. Au sein même des structures culturelles professionnelles, les postes de direction artistique sont généralement masculins alors qu'on retrouve davantage de femmes à l'administration. Même si ces éléments paraissent désormais caricaturaux et que la situation connaît dernièrement des améliorations, ils continuent pourtant à structurer en profondeur nos modèles et nos imaginaires.

≡ TÉMOIGNAGE

Cyrille Schnyder-Masmejan, fondatrice des Créatives et cheffe du service de la culture et des Spectacles Onésiens

J'ai été interpellée par le manque d'artistes féminines dans les programmations. Alors que la plupart des lieux de formation artistique sont composés d'autant de femmes que d'hommes, elles disparaissent de manière drastique une fois entrées dans le monde professionnel. Ce plafond de verre, qu'on connaît existant dans toutes les autres professions, existe bel et bien aussi dans le domaine des arts. Quand j'ai pris conscience de ce manque, je me suis demandé comment faire changer les choses à partir de l'endroit où je me situais, et j'ai pensé que les femmes avaient besoin d'une plateforme pour être visibles. En 2005, la première édition du festival Les Créatives a eu lieu. Bien qu'on m'ait parfois accusée de boycotter les hommes ou encore de faire du sexisme à l'envers, il a connu un grand succès. On m'a souvent demandé si ce festival était féministe ou féminin, ce à quoi je répondais : « pourquoi ? Il est où le gros mot ? ». Aujourd'hui, le projet a fait son chemin et je me réjouis de voir que les actions se dessinent et que les mentalités évoluent.

leaky pipelines,
p.72

Au cours de nos échanges, nous avons souvent entendu que les quotas n'étaient pas applicables au domaine artistique : le champ de l'art faisant appel au désir, à l'émotion, au talent et les choix de programmation se concentrant uniquement sur la qualité artistique, l'art ne peut pas se réduire à une vulgaire histoire de quotas. Alors soyons claires, nous aussi nous nous réjouissons de vivre un jour dans une société où le genre et d'autres caractéristiques sociales ne détermineront plus une présomption de talent, ou à l'inverse, d'incompétence. Cependant, à l'heure actuelle, les personnes sont toujours discriminées en fonction de leur genre. L'égalité des chances n'existe pas. Porter une attention au genre ne risque pas de dénaturer l'art, elle risque seulement de produire des représentations plus justes, et ainsi, de faire advenir de nouveaux possibles.

Il est primordial de thématiser, sensibiliser et visibiliser les enjeux de genre dans la culture par des actions symboliques, mais, aujourd'hui, promouvoir les femmes et les minorités de genre ne doit plus seulement se résumer à organiser des Ladies Night ou à mettre les bouchées doubles chaque 8 mars, 31 mars, 14 juin, 20 ou 25 novembre¹. Cela doit désormais se concrétiser de manière permanente, de la programmation à la constitution des équipes, afin de donner à voir la pluralité, la multiplicité et la richesse de la société dont l'art se nourrit et s'inspire.

¹ Journées commémorant respectivement la journée internationale des droits des femmes, Journée internationale de la visibilité des personnes trans*, la grève féministe suisse, la journée internationale du souvenir trans et la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

≡ TÉMOIGNAGE

KT Gorique, rappeuse, Valais

« Je suis femme qui fait du rap et je suis noire. Le mois de mars, c'est une des périodes les plus chargées pour moi. Il y a la journée des droits des femmes et la journée contre le racisme, donc des concerts, des événements. Ça pose plein de questions. Ça veut dire quoi ? Pourquoi ? Est-ce que vous allez continuer à programmer des femmes, ou est-ce que ce ne sera qu'une fois par année ? Selon moi, si de tels événements 100% féminins existent, c'est parce qu'il y a un problème de représentation au départ. Nous ne devrions pas avoir à faire ça pour obtenir de la visibilité. Ces moments ponctuels devraient enclencher une espèce de réflexe sur le reste de l'année, et amener les professionnel-le-x à plus d'inclusion en général. »

PISTES D'ACTION

1. Adapter son cadre de travail

Prendre des mesures au sein de sa structure pour favoriser l'égalité et la diversité s'avère être une question complexe et ouvre un vaste champ d'action : cela va de l'évaluation de sa structure aux formations proposées par des organismes spécifiques externes, en passant par une réflexion sur l'aménagement de son espace de travail. Une telle réorganisation peut paraître colossale. Néanmoins, la mise en place de certaines mesures est facilement applicable : une première étape pourrait être de répertorier le nombre de femmes et de personnes de minorités de genre dans le programme, dans les équipes et le conseil de fondation ou le comité.



OUTIL

Offre d'emploi

Si par exemple, on constate une surreprésentation de profils masculins au sein des équipes, il convient alors de diffuser largement les futures offres d'emploi hors de son propre réseau et de faire figurer sur l'annonce la mention suivante :

Dans le cadre de notre politique d'égalité de genre, nous souhaitons promouvoir la mixité dans nos équipes. Les candidatures de femmes et de minorités de genre sont donc particulièrement encouragées pour ce poste.

Les chiffres sont parlants et ce n'est d'ailleurs pas un hasard s'il y en a si peu. Ils permettent de renseigner sur les inégalités, d'appuyer un argumentaire et d'influencer les décisions politiques et les pouvoirs publics. Il est aussi primordial de ne pas se cantonner aux discriminations de manière binaire : si les femmes sont discriminées à l'embauche, le taux de chômage des personnes transgenres est lui de 20% en Suisse soit cinq fois plus que la moyenne.

Des documents ressources sur les enjeux liés à l'égalité et à la diversité peuvent également être mis à disposition : qu'ils soient juridiques, sous forme de chartes ou de simples documents de sensibilisation, ils permettent de concerner l'ensemble des équipes, de donner un cadre symbolique fort et de créer un cadre de travail inclusif.

* BONNE PRATIQUE

Diversity Roadmap

La Diversity Roadmap livre une série de mesures possibles et de recommandations vers plus d'égalité et de diversité dans la communication, dans les structures et la programmation artistique. Sous forme de dépliant, elle propose un chemin ponctué de questions qui renvoient vers des pistes d'action.

« La Diversity Roadmap tente d'élargir la perspective de genre à d'autres facteurs de discriminations dans la culture. Il faut avoir l'humilité de reconnaître que c'est un processus : on commence ce questionnaire et on ne le finit jamais. L'important c'est d'initier la discussion. » Yvonne Meyer, Helvetiarockt, Berne

2. Favoriser l'égalité et la diversité dans les programmes artistiques

Partant du principe que la diversité est une richesse, il s'agit de mettre l'accent sur la recherche d'une multiplication de points de vue, d'expériences et de récits. Il est nécessaire pour cela de promouvoir des modèles variés auxquels il est possible de s'identifier. Porter une attention particulière à la mixité des âges, des genres, des nationalités et des origines culturelles et sociales permet de répondre à ces enjeux.

≡ TÉMOIGNAGE

Patrick de Rham, directeur Arsenic, Vaud

« Quand on construit une programmation, c'est important de diversifier les endroits de découvertes artistiques et d'aller dans les lieux qui nous intimident, dont on ne maîtrise pas les codes, pour aiguïser son regard sur une multiplicité de scènes, de médiums et de disciplines et revenir avec des référentiels élargis. »

Il est aussi souhaitable de porter une attention aux rapports de genre au sein des productions artistiques. Longtemps, la majorité des œuvres produites ont été celles des hommes, c'est donc le regard masculin qui a prédominé. Dans les récits narratifs, les personnages féminins étaient souvent passifs, au contraire des personnages masculins au centre et très ancrés dans l'action. La diffusion des récits conçus par des femmes contrecarre sans doute ce modèle rigide : avec le *female gaze* ou regard féminin, on inverse le regard en proposant une représentation féminine qui passe de l'objet au sujet. Le test de Bechdel, pensé pour le cinéma, met en évidence les rapports de genre au sein des œuvres. Il peut être transposé de façon ludique à d'autres disciplines artistiques.



OUTIL

Test de Bechdel

1. Y a-t-il au moins deux personnages féminins dont on connaît le nom ?
2. Se parlent-elles à un moment du film ?
3. Si oui, parlent-elles d'autre chose que d'un homme ?

À titre d'exemple, sur les 67 épisodes de *Game of Thrones*, seuls 18 passent ce test. Certaines structures dans le cinéma prennent en compte ces indicateurs : depuis 2013, des salles de cinéma en Suède utilisent le test de Bechdel pour coter les films qu'elles diffusent.



* BONNE PRATIQUE

Filmgerberei, Zurich

La Filmgerberei est une maison de production de films à Zurich, qui met en avant les réalisatrices issues de minorités et qui inclut au moins une réalisatrice dans chaque pitch. Véritable plateforme pour les jeunes réalisatrices prometteuses, elle a créé un manifeste en faveur de la diversité, qui a valeur de sensibilisation auprès des client·e·x·s et des agences partenaires. En outre, la politique de promotion des jeunes réalisatrices passe par la création de mandats, la réalisation conjointe de portfolios et la visibilité d'une réalisatrice par semaine sur leur chaîne Instagram².

Dans la mesure où les discriminations ne se cumulent pas mais se combinent selon les caractéristiques sociales d'une personne, donner à lire les récits d'autrices afrodescendant·e·x·s, comme le fait la plateforme Afrolitt' est une façon de visibiliser la complexité des identités.



≡ TÉMOIGNAGE

Pamela Ohene-Nyako, fondatrice de la plateforme Afrolitt', Genève

« Il y a une différence entre la mise en place de mesures symboliques dans l'unique but de sauvegarder son image et l'application d'une transformation véritable vers plus d'égalité. Une façon simple de faire cette différence, c'est d'observer s'il y a de l'inconfort. Parce que si c'est confortable et que les questions abordées ne dérangent pas, c'est que le travail n'est pas en train d'être fait. Or, pour que les actions soient menées il ne faut pas attendre la perfection. La librairie Basta ! par exemple, a mis en place un rayon « littérature noire », c'est à la fois une action qui reproduit une différence alors même qu'il n'y a pas à proprement dit d'esthétique noire, et à la fois une manière de visibiliser un pan de la littérature invisibilisée, ce qui est nécessaire. Entreprendre des actions pour plus d'inclusivité, c'est inconfortable. Ça nous renvoie à notre perfectibilité fondamentale. Pourtant, tout l'intérêt est de s'interroger : pourquoi c'est inconfortable ? Qu'est-ce qu'il y a derrière cet inconfort ? »

tokénisme,
p.76

² Interview, Azra Djurdjevic, productrice et membre du conseil d'administration de l'association SWAN

Évidemment, chaque structure culturelle a une mission qui détermine les choix des propositions artistiques montrées. Lors de l'élaboration d'un programme, certaines structures ont pour mission de proposer une affiche généraliste et pluridisciplinaire qui s'adresse au plus grand nombre. D'autres structures, à l'inverse, sont chargées de mettre en lumière un domaine spécifique de l'art, par exemple : une association qui promeut l'avant-garde de la musique contemporaine s'adressera davantage à un public d'initié-e-x-s. La médiation est alors un outil très utile pour impliquer de nouveaux publics en proposant une approche spécifique. Donner à voir des œuvres hors les murs, dans l'espace public ou dans des lieux insolites, permet aussi de favoriser l'accès à la culture et de faire tomber certaines barrières car, parfois, les espaces dédiés à l'art peuvent être intimidants.



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Les Représentations Relax

Il faut chercher des façons de rendre accessibles les spectacles aux personnes vivant avec un handicap. Savoir comment se comporter au cours d'une pièce de théâtre ne va pas de soi. Jess Thom, artiste anglaise atteinte du syndrome de la Tourette, a initié Les Représentations Relax, qui se sont répandues internationalement : il s'agit de proposer un accueil avec des conditions adéquates pour les personnes vivant avec un handicap, leurs familles et proches aidant-e-x-s, pour qu'elles se sentent à l'aise.



BON À SAVOIR

Le biais algorithmique dans la programmation

Les algorithmes ne sont pas neutres et peuvent être orientés politiquement ; c'est ce qu'on appelle le biais algorithmique. Cette pratique permet de valoriser certains contenus sur les réseaux au profit d'autres. Malheureusement pour l'heure, les contenus féministes sont peu monétisés et donc souvent invisibilisés sur les plateformes.

La digitalisation grandissante des contenus artistiques en ligne invite à se saisir sérieusement de ces enjeux en portant une attention particulière à la question de la représentativité et aux possibles discriminations. Des alliances doivent voir le jour avec les centres d'intelligence artificielles disposées à vérifier que les exigences légales dans la conception et l'utilisation des algorithmes soient bien respectées.

3. Introduire des quotas ou des objectifs chiffrés

Les quotas permettent d'équilibrer une réalité par des mesures objectives et sont aujourd'hui le passage obligé pour plus d'égalité. Il existe plusieurs manières d'appliquer une politique de quotas dans les programmes :

- Introduire une obligation de 50/50 parmi les artistes programmé-e-x-s et dans les budgets alloués. Par exemple, un théâtre, sur une saison, programme autant de projets d'hommes que de femmes et leur alloue des moyens similaires.

minorités de genre, p.73

- Introduire une obligation avec un objectif de progression. Par exemple, un club qui programme mensuellement en moyenne 12 hommes et 3 femmes, se donne comme objectif d'aller vers 9 hommes et 6 femmes.

Les quotas de genre incluent toute personne discriminée en raison de son genre, ce qui comprend aussi, par exemple, les personnes des minorités de genre. Sans données statistiques sur le sujet, il est difficile de préconiser un pourcentage représentatif des minorités de genre dans les milieux culturels. Cependant, la représentation serait la suivante : x% d'hommes, x% de femmes, x% de personnes de minorités de genre.



BON À SAVOIR

Les quotas ne servent pas à grand-chose si le budget n'est pas redistribué de manière équitable. Par exemple, un festival qui mettrait systématiquement des femmes en première partie de concerts d'hommes donnerait évidemment plus de moyens et de visibilité aux hommes et manquerait alors son objectif.



TÉMOIGNAGE

Evelyn Curnis, co programmatrice musique

« À la Rote Fabrik, un quota de genre a été mis en place. Le principe appliqué pour les employé-e-x-s est le suivant : doubler les postes afin d'avoir pour chaque poste une femme et un homme. Ce quota est parfois difficile à tenir, notamment dans les postes techniques, pour lesquels moins de femmes sont formées. Pour pallier ce manque, il a été décidé de lancer une formation dans le domaine technique pour les femmes. D'une durée de deux ans et rémunérée. Cela reste complexe, nous faisons notre possible pour appliquer les idéaux de notre charte, mais ce n'est pas toujours possible. Il faut lutter pour les faire vivre : on échange beaucoup, mais cela reste difficile de passer des mots à l'action, et l'action est toujours plus importante. Dans un collectif, elle dépend des gens qui les portent. Certaines actions peuvent être mises en œuvre si des personnes s'impliquent ».

4. Adopter une budgétisation sensible au genre

La budgétisation sensible au genre, ou *gender budgeting*, est une pratique qui permet de comprendre à qui bénéficie l'argent investi. Loin d'être un amas de chiffres abstraits de la réalité sociale, les budgets sont le reflet de l'orientation politique des décisions que les collectivités publiques ou les institutions prennent quotidiennement. Le *gender budgeting* permet donc de rendre une partie de ces orientations visible.



TÉMOIGNAGE

Héloïse Roman, chargée de projets égalité, service Agenda 21 – Ville durable de la Ville de Genève

« Un des exemples qui fait école est celui de l'aménagement urbain. Il a par exemple été identifié que les infrastructures sportives les plus largement présentes dans l'espace public, telles que les terrains de sports en accès libre ou les skateparks, sont majoritairement fréquentées par les hommes et qu'il n'existe pas d'équipement sportif d'accès libre majoritairement investi par les femmes. De fait, les investissements financiers correspondants bénéficient dès lors plus aux hommes qu'aux femmes. L'idée de la budgétisation sensible au genre est d'intégrer la promotion de l'égalité dans tous les domaines d'action publique en entrant par la porte du budget. Sur la base de ce genre d'analyse, on peut ensuite travailler sur des actions permettant de rééquilibrer les budgets, en les transformant ainsi en un instrument de promotion de l'égalité.

Dans le domaine culturel, il serait notamment intéressant d'analyser plus systématiquement, en partant des bénéficiaires, la question de l'accès aux budgets alloués à la création artistique, comme cela a été fait pour le cinéma au niveau fédéral. Une autre piste d'action pourrait être d'accompagner les entités culturelles subventionnées afin qu'elles portent un regard sur la manière dont elles intègrent les enjeux de genre et d'égalité dans leur programmation tout comme au sein de leur structure, que ce soit par exemple au niveau de la gouvernance, des ressources humaines ou encore du budget. »

Le secteur du cinéma et de l'audiovisuel s'est beaucoup mobilisé ces dernières années et s'engage sur la voie de la budgétisation sensible au genre. En janvier 2015, l'ARF/FDS, Ciné suisse et FOCAL présentaient leur étude suisse sur la distribution des fonds publics pour le cinéma. Celle-ci faisait état du fait que les femmes réalisatrices, scénaristes et productrices étaient considérablement désavantagées en matière de soutien financier : elles postulaient moins que les hommes, étaient moins souvent sélectionnées et, lorsqu'elles l'étaient, elles recevaient moins d'argent. En 2016, les membres de SWAN publient, avec le soutien de l'ARF et de FOCAL, les résultats et leur analyse dans une brochure. En 2017, interpellé par ces résultats, l'OFC, en collaboration avec les institutions régionales, cantonales et privées de promotion du cinéma, la SRG SSR et les producteur·rice·x·s suisses, coordonne l'uniformisation à l'échelon national de la saisie des données concernant le genre dans l'encouragement du cinéma. L'OFC s'engage désormais à privilégier, à qualité égale, les demandes d'aides à l'écriture de scénario, au développement de projet mais aussi à la réalisation ou à la postproduction portées par des femmes. En 2018, la proportion des projets de femmes soutenus par l'OFC n'a jamais été aussi élevée.

5. Communiquer de manière inclusive

La langue est en perpétuelle évolution. Ce qui est valable aujourd'hui, ne le sera pas forcément demain. Il est à présent nécessaire de rompre avec l'idée que le masculin vaut pour tous les genres. Rendre visible les femmes et les minorités de genre passe aussi par le langage. Voici quelques propositions pour parvenir à une écriture plus inclusive :

- Le langage épicène est la forme neutre, qui vaut pour tous les genres. Par exemple, dire le public, plutôt que les spectateurs.
- La double désignation ajoute la forme féminisée au masculin générique, ainsi les spectateurs et spectatrices.
- L'écriture inclusive accorde au féminin et ajoute un x pour inclure la non-binarité, ainsi les spectateur·rice·x·s.
- La typographie inclusive existe également, elle offre une solution pour contracter les accords et ainsi dépasser la binarité de la langue.

Proposer des représentations inclusives sur les supports de communication et éviter les stéréotypes de genre sont également des enjeux communicationnels forts. Par exemple, une recherche-action sur le genre et la publicité en Ville de Genève a montré le peu de diversité de la communication visuelle en 2020 : seulement 11% des supports représentent des personnes racisées, 4% des corps diversifiés et 0,4% des couples homosexuels³.



OUTILS

Formations DécadréE

DécadréE, institut de recherche et de formation et laboratoire d'idées sur l'égalité dans les médias suisse, propose des ateliers et des formations en écriture inclusive destinés aux professionnel·le·x·s. L'Institut a rédigé dernièrement un rapport sur le traitement médiatique des violences sexistes.

Guide linguistique pour inclure les personnes transgenres

Le TGNS (Transgender Network Switzerland) a créé un guide pour aider à nommer les personnes concernées par les transidentités. Celui-ci propose des exemples de formulations qui contribueraient à renforcer l'inclusion des personnes transgenres dans les milieux culturels.

³ Valérie Vuille, Noémie Schorer, *Genre et publicité en Ville de Genève : État des lieux*, Objectif Zéro sexisme dans ma ville, Ville de Genève, Genève, 2020.



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Outils spécifiques pour favoriser l'accessibilité

Facile à lire et à comprendre est une méthode européenne permettant une accessibilité des informations dans tous les domaines. Elle propose une sensibilisation qui permet au monde culturel d'adapter ses contenus pour favoriser leur accessibilité. Elle propose aussi une formation à la traduction de textes existants dans un langage facile à lire et à comprendre.

Il existe un lecteur d'écran qui permet de rendre les textes en ligne accessibles aux personnes avec un handicap visuel. L'entreprise MyPaar, située à Berne, propose de rendre accessibles les documents PDF.

Afin d'inclure les personnes avec un handicap auditif, il est recommandé d'introduire, si possible, des sous-titres ou une traduction en langue des signes.

6. S'engager dans un label

S'engager dans un label est un bon moyen d'être accompagné et de se mobiliser pour l'égalité des genres. Cela permet, outre le suivi, de développer un nouveau réseau mais aussi de répertorier sa structure et de visibiliser son action.



OUTILS

We Can Dance iT

We Can Dance iT est un label qui promeut l'égalité dans le milieu de la vie nocturne et culturelle. Le label mène des actions de sensibilisation et propose aussi des formations et un accompagnement des structures dans leurs démarches. Ces dernières s'engagent ainsi à porter et à mettre en place des mesures qui favorisent l'égalité, afin qu'équipes, artistes et publics puissent se sentir en sécurité, équitablement et positivement représenté-e-x-s.

F-rated Label

Le F-rated est un label qui valorise les films écrits et réalisés par des femmes et qui mettent à l'honneur des rôles de femmes complexes et intéressants. C'est ainsi une étiquette identifiant les films «qui représentent équitablement les femmes à l'écran et derrière la caméra». Le but est de soutenir et promouvoir les réalisatrices ainsi que de corriger les inégalités dans l'industrie cinématographique. Il y a plus de 80 festivals de films et cinémas partenaires dont la majorité se trouve en Angleterre.



LOUPES DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Swiss Label LGBTI⁴

personnes
LGBTQI+, p.74

Le principe du Label LGBTI repose sur l'autodéclaration de ses membres, il est donc basé sur la confiance. Il s'agit d'abord de répondre à un questionnaire en ligne, qui invite à une réflexion sur l'inclusion des personnes LGBTI au sein de sa structure et de s'engager dans un processus d'amélioration constant : développer une stratégie pour l'inclusion, prendre position publiquement en sa faveur, dresser un état des lieux des discriminations sont autant de points abordés pour obtenir la certification. Une commission indépendante valide ensuite l'octroi du Label.

Label Culture inclusive

Le Label Culture inclusive est attribué aux institutions culturelles qui s'engagent pour une inclusion des personnes vivant avec un handicap. L'engagement dans ce label repose sur la conclusion d'un partenariat avec Pro Infirmis ainsi que sur la signature d'une charte. Plusieurs axes pour promouvoir l'inclusion sont proposés. Il s'agit de mener une réflexion globale sur l'inclusion des personnes vivant avec un handicap, qu'elles soient artistes, publics ou encore collaborateur-x-ice-s. L'objectif est de mettre en pratique une politique d'inclusion durable au sein de sa structure.

7. Créer ou rejoindre des réseaux

S'inscrire dans un réseau permet aux femmes et aux minorités de genre de se fédérer et de légitimer leur place au sein des milieux culturels. Il s'agit de renverser les rapports de force et de se soutenir mutuellement. Qu'ils soient informels, comme le simple groupe d'am-i-x-es, les réseaux sont résolument de puissants outils de transformation sociale.



TÉMOIGNAGE

Angélique Tahé, co-responsable de la plateforme Créatives BPM

«Quand on observe une surreprésentation masculine dans un milieu, il devient nécessaire de créer des outils et des plateformes pour agir. La plateforme Créatives BPM, projet phare du festival Les Créatives et soutenu par la Commune de Meyrin, est partie du constat d'une faible représentation des femmes et des minorités de genre dans le milieu hip-hop pour devenir l'outil de construction d'un réseau actif et créatif. Créer des événements spécifiques tels qu'un battle de rap et de danse et des ateliers permet de prendre place tout en prenant conscience d'une puissance collective. Au-delà de l'événement, la communication pour la diffusion de projet joue un rôle important car elle a selon moi le pouvoir de désamorcer les idées toutes faites sur le caractère «excluant» ou «discriminant» de ces initiatives. La présentation d'un contexte contribue alors à rappeler qu'il est question d'outils militants, d'espaces-laboratoires où l'on travaille sur l'inclusion pour permettre de nouveaux possibles.»

⁴ L'acronyme LGBTI est utilisé ici dans la mesure où il s'agit d'un label qui permet de dresser un état des lieux des discriminations visant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes.

* BONNES PRATIQUES

Music Directory

Lancé par l'association Helvetia rockt, le Music Directory est une plateforme sur laquelle les femmes, les personnes inter, trans et non-binaires de l'industrie musicale suisse sont invité-e-x-s à s'inscrire. Afin de leur offrir davantage de visibilité, le répertoire couvre l'ensemble des fonctions de l'industrie musicale : musicienne-x-s, technicienne-x-s, organisatrice-x-s, ou encore journaliste-x-s.

SWAN Directory

Depuis 2018, le Réseau suisse des femmes dans l'audiovisuel (SWAN) a organisé et participé à de nombreux événements pour discuter et informer sur divers sujets liés à l'égalité des genres et à la diversité dans l'industrie audiovisuelle. SWAN a créé un annuaire regroupant les femmes et minorités de genre dans l'industrie audiovisuelle afin d'accroître leur visibilité. Un bureau pour l'égalité et la diversité dans l'industrie audiovisuelle suisse a été également fondé pour soutenir la réalisation de l'égalité et de la diversité dans toutes les couches de l'industrie audiovisuelle. Ce bureau se consacre à l'élimination de toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes, par la formation, des consultations présentiels, une ligne d'assistance téléphonique et la mise à disposition d'études et de données actuelles.

Keychange initiative

L'initiative Keychange permet aux femmes et aux minorités de genre d'accéder à la scène de l'industrie musicale en Europe et dans le monde. Elle promeut les femmes et minorités de genre grâce à la formation, au mentorat, à la mise en réseau, ainsi qu'au travers de conférences et de présentations dans des festivals. Toute institution culturelle peut signer l'initiative et s'engager en faveur de l'égalité des genres en visant une parité dans un ou plusieurs secteurs de son activité (conseil d'administration, équipe, programme ou public). Les institutions soumettent leurs propres données à l'initiative Keychange, qui suit les progrès réalisés. L'initiative Keychange compte déjà 12 pays partenaires et plus de 400 institutions ont déjà pris un engagement en matière d'égalité des sexes. L'initiative Keychange a également créé une base de données dans le monde entier⁵.

≡ TÉMOIGNAGE

Meret* Heuss (they/them), Membrex fondateurs de Fluid

L'association Fluid organise des événements antiracistes, queers, body positive, anti-validiste, féministes et trans-inclusifs. Elle vise à favoriser l'accessibilité et la diversité de la scène queer à travers différents projets. En ce moment, Fluid organise les *genderPlay rooms* : des petits événements dont le but est d'expérimenter son expression et son identité de genre dans un espace accueillant qui célèbre la *queerness* dans toute sa diversité. L'idée est ensuite de sortir ensemble et de rendre la vie nocturne plus conviviale pour les personnes trans, avec des personnes en situation de handicap, racisée-x-s, gros, inter, non-binaire. Fluid produit également des podcasts sur la non-binarité et des ateliers Dragking afin de créer une communauté, de partager et rendre accessible les connaissances.

5 Maxie Gedger, Keychange Initiative

RESSOURCES JURIDIQUES

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

L'art. 8 de la Constitution fédérale fixe le principe général d'égalité :

1. Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.
2. Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.
3. L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
4. La loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées.

Au terme de l'article 328 du Code des obligations (CO), l'employeur-euse-x doit protéger la personnalité du travailleur-euse-x, en particulier veiller à ce qu'elles ne soient pas harcelé-e-x-s sexuellement.

L'art. 3 LEg définit comme suit la discrimination fondée sur le sexe :

1. Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.
2. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
3. Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Selon le guide « La LEg devant les tribunaux » : une discrimination est directe lorsque la différence de traitement « se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement ». Par exemple, dans le cas d'une danseuse licenciée par sa compagnie au motif qu'elle est devenue mère.

La discrimination est indirecte lorsque « le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une proportion considérablement plus élevée de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement »⁶.

Que faire lorsque l'on pense ne pas avoir été engagé-e-x pour des raisons discriminatoires ?

- Demander la motivation écrite du refus d'embauche (art. 8. al. 1 LEg) dans un délai raisonnable selon les règles de la bonne foi. Attention, il existe un délai de péremption de 3 mois pour agir en justice (art. 8 al. 2 LEg).
- Conserver l'offre d'emploi et le dossier de candidature.
- Consigner les comportements contradictoires des responsables du recrutement (par ex. : vif intérêt, puis brusque changement d'attitude suite à la révélation de données relatives à la sphère privée, sans rapport avec l'aptitude à exercer l'emploi).
- Consulter le Bureau cantonal de l'égalité, un syndicat, ou un autre service de consultation.
- Demander des conseils auprès des autorités paritaires de conciliation (art. 201 al. 2 CPC).



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Dans la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), ratifiée par la Suisse en 2014, l'accès à la vie culturelle est un droit. Il est donc du devoir des structures culturelles de l'appliquer.

Art. 30 Participation à la vie culturelle et récréative, aux loisirs et aux sports

1. Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées de participer à la vie culturelle, sur la base de l'égalité avec les autres, et prennent toutes mesures appropriées pour faire en sorte qu'elles aient accès :
 - aux produits culturels dans des formats accessibles;
 - aux émissions de télévision, aux films, aux pièces de théâtre et autres activités culturelles dans des formats accessibles;
 - aux lieux d'activités culturelles tels que les théâtres, les musées, les cinémas, les bibliothèques et les services touristiques, et, dans la mesure du possible, aux monuments et sites importants pour la culture nationale.
2. Les États Parties prennent des mesures appropriées pour donner aux personnes handicapées la possibilité de développer et de réaliser leur potentiel créatif, artistique et intellectuel, non seulement dans leur propre intérêt, mais aussi pour l'enrichissement de la société.

3. Les États Parties prennent toutes mesures appropriées, conformément au droit international, pour faire en sorte que les lois protégeant les droits de propriété intellectuelle ne constituent pas un obstacle déraisonnable ou discriminatoire à l'accès des personnes handicapées aux produits culturels.
4. Les personnes handicapées ont droit, sur la base de l'égalité avec les autres, à la reconnaissance et au soutien de leur identité culturelle et linguistique spécifique, y compris les langues des signes et la culture des sourds.

⁶ Karine Lempen, Roxane Sheybani, *La loi fédérale sur l'égalité devant les tribunaux*, Éditions Juridiques Libres, Lausanne, 2020.

CHAPITRE 2

ÉGALITÉ SALARIALE

travail gratuit,
p.77

Depuis 1981, la Constitution fédérale dispose que femmes et hommes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, même si celui-ci est de nature différente (art. 8 al. 3 Cst CH). Ce principe est réaffirmé et développé par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

Un rapport publié le 22 février 2021 par l'OFS (office fédéral de la statistique) a montré que les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes se sont accrus ces dernières années atteignant 19% en 2018, ce qui représente un manque à gagner pour les femmes d'environ 686 francs bruts par mois pour l'ensemble des secteurs privé et public. Si une partie de cette différence peut être expliquée par des questions de poste ou de temps de travail, 45,4% restait en 2018 encore inexpliquée et relève dès lors d'une potentielle discrimination fondée sur le genre. À titre d'exemple, c'est comme si les femmes suisses avaient travaillé gratuitement du 1^{er} janvier au 20 février 2021⁷. Les stéréotypes de genre, profondément ancrés, sont donc les seules explications de ces inégalités. En vérifiant sa pratique salariale, une structure culturelle peut agir pour réduire ces inégalités, et dans le cas où la structure emploie plus de 100 personnes, c'est une obligation légale au sens de la LEg.

L'égalité salariale ne bénéficie pas qu'aux femmes mais aussi à leur famille ainsi qu'à l'ensemble de la société. Si l'écart de rémunération entre les genres diminue, un couple aura la possibilité de se répartir plus équitablement les activités professionnelles (rémunérées) et les tâches ménagères et de soins (non rémunérées) sans pertes financières. L'égalité salariale rend possible une réelle égalité des chances et une liberté de choix entre différents modèles de famille et d'activités professionnelles.

La loi impose aux structures de plus 100 employé-e-x-s d'effectuer une analyse de l'égalité salariale. La plateforme égalité salariale mise en place par la Confédération présente les principaux faits, donne des conseils et fournit des informations sur l'engagement du secteur public, qui a valeur de modèle. Elle met également gratuitement à disposition un outil d'analyse standard («Logib») en ligne qui permet aux employeur-euse-x-s d'effectuer une auto-analyse au sein de leur structure. Il permet d'obtenir un rapport approfondi comprenant une interprétation du résultat ainsi qu'une sélection de divers formulaires, graphiques et tableaux. «Logib Module 1» est un outil à l'attention des organisations employant 50 employé-e-x-s ou plus, alors que «Logib Module 2» concerne les entités de moins de 50 personnes.

Nos recherches témoignent d'une méconnaissance assez générale de la part des milieux culturels au sujet des lois régissant le monde du travail. Ce constat peut sans doute s'expliquer par le fait que ce secteur d'activité regroupe un nombre conséquent de petites structures faiblement ou aléatoirement dotées en ressources humaines. Par ailleurs, à une écrasante majorité, les contrats à durée déterminée sont la pratique la plus courante pour la rémunération des artistes, ainsi que pour un bon nombre

⁷ Office fédéral de la statistique, «Analyse des différences de salaires entre les femmes et les hommes», <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.15864654.html>
Swissinfo, «Les femmes ont travaillé gratuitement jusqu'à samedi en Suisse», <https://www.swissinfo.ch/fre/les-femmes-ont-travaille-gratuitement-jusqu-a-samedi-en-suisse/46386512>

d'employé-e-x-s du secteur. En Suisse, l'Office Régional de Placement a une règle d'application spécifique pour « les professions à changement d'employeur-euse-x-s fréquent » – en doublant le premier mois du contrat par exemple – qui tient compte de la spécificité du secteur culturel, où le plein emploi n'existe pratiquement pas. Les conditions d'accès sont en revanche difficiles à remplir et ne permettent pas aux artistes d'en bénéficier ou de s'y maintenir durablement. Ces conditions de travail, de l'intermittence, du temps partiel et des discriminations salariales accroissent le risque de précarité pour les femmes, notamment à la retraite.

Une grande partie des financements du milieu culturel provient de subventions publiques ou privées. Là encore, les écarts dans les moyens alloués sont flagrants : les femmes obtiennent une part bien moindre des ressources disponibles. Une étude menée par SWAN en 2020 sur les ressources allouées dans le cinéma montre que les projets de femmes obtiennent seulement 22% des soutiens. Les salaires des réalisatrices sont largement inférieurs à celui des réalisateurs (- 23% pour les films de fictions et - 8% pour les documentaires) et les coûts des films sont aussi nettement plus bas (-17% pour les fictions et -8% pour les documentaires).



TÉMOIGNAGE

Virginie Keller, Cheffe du service culturel de la ville de Genève, Département de la culture et de la transition numérique

« Nous remarquons que les demandes de soutien portées par des femmes sont souvent plus modestes aussi bien concernant les coûts de production que la rémunération, ce qui peut engendrer des formes de précarisation. Si les femmes représentent plus de la moitié des étudiant-e-x-s dans les écoles d'art, elles sont ensuite beaucoup moins nombreuses dans le cadre des demandes de soutien à la création. Il serait bon que les écoles et lieux de formation sensibilisent leurs étudiant-e-x-s aux enjeux d'égalité afin de les préparer au mieux à ce qui les attendra sur le marché du travail. Par ailleurs, les dispositifs de soutien des collectivités publiques et des partenaires privés, tout comme les institutions culturelles doivent également évoluer et intégrer pleinement ces questions ».

S'il est vrai que les femmes doivent apprendre à accorder plus de valeur à leur travail et donc à demander plus d'argent, cela ne remet pas en question le fait qu'elles obtiennent malgré tout moins de moyens financiers en général⁹. Il est dès lors nécessaire de sensibiliser les femmes sur l'importance des compétences managériales, mais également de former les entreprises, organisations, collectivités publiques sur les biais de genre conscients ou inconscients dans l'attribution de financements.

Comment expliquer la persistance de l'écart salarial entre hommes et femmes malgré la loi ? Pourquoi les inégalités de salaire continuent-elles à structurer le monde du travail et que disent-elles de notre société ? Pour répondre à ces questions, il faut d'abord commencer par admettre que le fait de devenir parent en Suisse est producteur d'inégalités pour

ségrégation
verticale, p.75
travail gratuit,
p.77

les femmes. En moyenne, les femmes travaillent en Suisse à temps partiel (60%) et la décision de réduire leur temps de travail survient fréquemment après la naissance de leur enfant. L'influence est directe à court terme sur leur revenu et à moyen terme sur leur mise à l'écart des postes à responsabilités qui requièrent souvent des temps pleins. Cette réalité a des conséquences également à plus long terme sur leur situation financière : un taux d'activité inférieur à 70% ne garantit pas, en Suisse, le minimum vital à la retraite et ne prodigue qu'une protection sociale partielle. Pourtant, sans le travail non rémunéré, réalisé en grande partie par les femmes - travail domestique, soins aux proches vulnérables, garde des enfants - la société aurait bien du mal à tourner. La pandémie de Covid 19 et la crise qu'elle suscite en fait particulièrement la démonstration. Dans le travail bénévole, ce sont encore une fois les femmes qui s'investissent le plus souvent sans contrepartie.

PISTES D'ACTION

1. Établir une grille salariale

Même si elle ne suffit pas à garantir une égalité rigoureuse, une grille salariale crée une cohérence salariale au sein d'une structure. Cet outil permet de rendre explicite les rémunérations versées en fonction des postes. Les compétences et le niveau de responsabilité requis déterminent la classe salariale. Les indicateurs suivants jouent également un rôle pour déterminer le revenu d'un-e-x salarié-e : l'ancienneté, l'expérience, le niveau de formation ou encore la pénibilité de la tâche.

L'élaboration d'une grille salariale peut relever de la responsabilité d'une direction, d'un comité ou d'un conseil de fondation, mais elle peut aussi découler d'une réflexion menée avec les salarié-e-x-s. Ensemble, elles s'engagent dans un processus délibératif, débattent de propositions avant d'aboutir à une grille salariale.

Les étapes à mettre en œuvre :

- Lister les différents postes au sein dans votre structure et y joindre les cahiers des charges ;
- Associer les compétences requises pour chaque poste ;
- Attribuer un niveau de responsabilité, de pénibilité et de formation requise pour chaque poste ;
- Déterminer les autres critères à retenir : nombre d'années d'expérience, ancienneté dans l'entreprise, enfants à charge, etc. ;
- Créer des catégories qui permettent d'élaborer une grille salariale et déterminer les salaires.

sexisme intégré,
p.76

✧ BON À SAVOIR

Malheureusement, certains critères retenus lors de la fixation des salaires peuvent parfois se révéler discriminants : la position socio-économique, l'expérience ou encore l'ancienneté peuvent être discriminants pour une femme qui a interrompu son parcours professionnel après la naissance de son enfant. Tenir compte des compétences acquises de manière non rémunérées (activité bénévole, parent au foyer en charge des enfants et du travail domestique) permet de réduire les inégalités.

≡ TÉMOIGNAGE

Tatiana Auderset, Responsable des actions culturelles à la Nouvelle Comédie de Genève

« La Comédie est en pleine mutation et écrit une nouvelle page de son histoire. Bientôt installée au cœur du nouveau quartier urbain des Eaux-Vives, avec ses studios de répétitions et ses ateliers de décors et de costumes, la Nouvelle Comédie devient une maison de production de niveau européen. Cette perspective de renouveau et d'envergure internationale nous encourage à améliorer et repenser nos outils de travail. Nous travaillons à élaborer de nouvelles grilles salariales pour l'ensemble de notre personnel, adaptées aux spécificités des différents secteurs d'activités. Nous mettons également en place une charte interdisant tout comportement discriminant ou touchant à l'intégrité de la personne. Une grille sera également établie pour les technicien-ne-x-s intermittent-e-x-s, une autre pour les productions artistiques maison. Ces grilles sont des outils fondamentaux pour plus d'égalité dans les traitements, mais également de transparence salariale au sein de l'institution, et peuvent servir de modèle ».

✧ BONNE PRATIQUE

Rote Fabrik, Zürich

La Rote Fabrik est l'un des plus importants espaces culturels autogérés de Suisse. Chaque personne a un poste et des responsabilités différentes, mais tout le monde a la même base salariale : le revenu varie ensuite en fonction de la situation spécifique de chaque employé-e-s (nombre d'enfants, état civil...)

Créer un cadre clair et transparent permet de réduire drastiquement la question de l'inégalité salariale. Sensibiliser et former les équipes à ces enjeux est indispensable. Le secteur culturel n'est malheureusement pas régi, en Suisse, par une convention du travail. Un grand nombre d'associations professionnelles et de syndicats œuvrant dans les milieux culturels ont cependant créé des recommandations salariales en fonction de leur secteur d'activité. Voici quelques organismes :

- Art vivant : Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle pour un salaire minimum SSRS
- Danse : Les rencontres professionnelles de danses – Genève propose des Recommandations salariales pour les danseur-seuse-x-s/interprètes travaillant en Suisse romande

- Théâtre indépendant : ACT propose des recommandations sur les standards salariaux à observer pour les professionnel-le-x-s du théâtre indépendant en Suisse
- Arts visuels : Visarte a publié un guide des honoraires ainsi qu'un calculateur d'honoraires pour les artistes visuels en Suisse
- Musique : L'USDAM s'est entendue avec l'Association suisse des tenants de cafés-concerts, cabarets, dancings et discothèques (ASCO) sur un tarif indicatif pour l'engagement de musicien-ne-x-s, orchestres et DJs dans les restaurants, bars et discothèques, ainsi qu'avec orchester.ch (Association Suisse des Orchestres Professionnels, ASOP) pour établir un contrat tarifaire pour l'engagement de musiciennes et musiciens surnuméraires. Tous les membres de l'ASOP, soit tous les orchestres professionnels suisses, sont tenus d'engager leurs musicien-ne-x-s surnuméraires selon ces directives.

✧ BONNE PRATIQUE

t. Theaterschaffende Schweiz - Honoraires et salaires standards

L'association professionnelle t. Theaterschaffende Schweiz publie des directives sur les honoraires et salaires, et les distribue aux organismes de financement, aux théâtres et aux professionnel-le-x-s du théâtre. Ces lignes directrices ont été élaborées en 2007 par l'association précédente, ACT, qui avait publié des directives indicatives sur les honoraires et les salaires dans le milieu du théâtre dans le but de montrer aux jeunes femmes ce qu'elles peuvent attendre et exiger de leur travail. Entre-temps, ces chiffres se sont fait connaître et ont fait leur chemin auprès des organisateur-ice-x-s d'événements culturels et des organismes de financement : ils constituent à cette heure une base de négociation importante pour les professionnel-le-x-s du théâtre, en particulier pour les jeunes femmes. En 2021, les tarifs indicatifs seront révisés et adaptés afin de couvrir davantage les réalités des conditions du travail artistique.

⬡ OUTIL

Exemple de salaire minimum d'entrée de carrière / SSRS

Salaire brut et hors vacances.

Il faut donc ajouter à ces chiffres un montant de 10.64% (5 semaines de vacances)

- 4'500.- par mois
- 1'500.- pour une semaine de contrat
- 500.- pour un jour de contrat
- 300.- pour un service de 3h30
- 100.- pour une heure

Une représentation isolée équivaut à un jour de travail.

Une représentation supplémentaire équivaut à un service (sous réserve du temps de la représentation).

De nombreux-euse-x-s employeur-euse-x-s aujourd'hui respectent ce salaire minimum. Comme pour toutes les autres professions l'expérience professionnelle doit être valorisée : ainsi aux yeux du SSRS il n'est pas normal de considérer que le salaire minimum pour un-e-x professionnel-le-x reste le même après 20 ans d'expérience.

Enfin, une relation de travail est une relation contractuelle. Et dans la mesure où on est libre de s'y engager, il est fondamental de pouvoir discuter, négocier et déterminer le contenu du contrat et les conditions de salaire.



BON À SAVOIR

plafond de verre,
p.74

De manière générale, les femmes demandent un salaire moindre et en-dessous de leurs compétences, peu d'augmentation salariale et prétendent moins à des postes valorisés. Quoi qu'il en soit, quand elles y accèdent elles sont souvent condamnées à l'humilité, à ne pas trop se mettre en avant, et voient leurs compétences régulièrement questionnées. Quand elles dirigent des structures, c'est souvent des lieux considérés comme moins prestigieux. Par exemple, dans le théâtre, il y a plus de femmes à la tête de théâtres d'accueil que de théâtres de production.

2. Créer une charte

Une charte permet de s'engager face aux discriminations salariales existantes ou probables et de mettre en œuvre des pratiques et des outils de prévention. Voici un modèle adapté aux structures culturelles.



OUTIL

Exemple de charte

L'égalité entre femmes et hommes, de droit et de fait, est un principe fondamental de la Constitution fédérale dont l'art. 8, al. 3 stipule **que l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale**. La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEg (1995), art. 3, al. 1 et 2 stipulent également qu'il est interdit de discriminer les travailleur-euse-x-s en raison du genre, soit directement, soit indirectement.

Par inégalité salariale, nous entendons les situations où, en présence d'un travail égal ou de valeur égale, la rémunération n'est pas égale, sans que cette différence de salaire ne soit objectivement justifiée.

Conscient-e-x-s des inégalités qui persistent dans notre société, nous souhaitons réaffirmer notre détermination à rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale mais aussi œuvrer pour des valeurs d'égalité au sein de notre structure.

Ainsi, en signant cette charte, nous prenons les engagements suivants :

1. Sensibiliser nos collaborateur-ice-x-s impliqué-e-x-s dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et le développement professionnel, à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

2. Réaliser une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu et conforme au droit.
3. Encourager, au sein des structures avec lesquelles nous collaborons, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
4. Faire respecter, dans le cadre des contrats, mandats ou octroi des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.
5. Informer de la manière la plus transparente possible sur les résultats concrets de cet engagement, publier les résultats des analyses.
6. Informer des possibilités de recours.

Lieu, date, signature

3. Adopter la transparence

La transparence en matière de salaire au sein d'une structure est un outil efficace pour lutter contre les inégalités. En effet, rendre les salaires d'une structure visibles offre la possibilité de déceler les inégalités. Une étude de la Harvard Kennedy School a montré que « plus les employeur-euse-x-s font preuve de transparence dans la question de la marge de négociation salariale, moins il y a d'inégalité entre les sexes »⁹.

En Suisse, une plateforme dédiée à visibiliser son salaire existe : Zeig deinen Lohn. Vous pouvez également diffuser le coefficient existant entre le plus bas et le plus haut salaire dans votre structure en prenant en compte le genre des personnes.



BONNE PRATIQUE

Zeig deinen Lohn

La plateforme Zeig deinen Lohn (Montre ton salaire) a été créée initialement par les syndicats de Zurich et de Schaffhouse. Ce projet répond au constat de l'absence de transparence des salaires en Suisse. Elle peut être un moyen simple de prévenir la discrimination salariale : ce n'est que lorsque nous parlons ouvertement de nos salaires que nous savons s'ils sont justes et appropriés. L'idée est de créer une nouvelle forme de transparence pour atteindre plus d'égalité. Les employé-e-x-s de tous secteurs confondus peuvent s'inscrire et publier leur salaire accompagné de leur nom, d'une photo, ainsi que de leur fonction. Ainsi, ces personnes brisent le tabou salarial et empêchent la discrimination salariale.

9 Diaconie Suisse, « Égalité des salaires : une question de culture d'entreprise », 2017.
<https://www.diaconie.ch/lohnungleichheit-unternehmenskultur/>

Depuis le 1er juillet 2020, une révision de la LEg a introduit l'obligation, pour les entreprises privées et publiques de plus de 100 personnes, d'effectuer une auto-analyse régulière des salaires qu'elles pratiquent avec une obligation d'un contrôle par un tiers externe qui certifie que la procédure a été réalisée en bonne et due forme. Malheureusement la mesure n'étant pas contraignante, aucune sanction n'est prise en cas d'inégalité avérée. La Confédération a mis en place le logiciel Logib qui permet aux entreprises employant au minimum 50 personnes de procéder à un autocontrôle pour vérifier que l'égalité des salaires entre femmes et hommes est respectée. Ce logiciel est gratuit et disponible dans toutes les langues nationales sur le site de la Confédération.

Il est important que l'ensemble des équipes soient informées et sensibilisées aux questions d'égalité salariale. La plateforme en ligne de la Confédération reprend les bases et explique, en plusieurs étapes, comment implémenter l'égalité salariale au sein de sa structure : de la documentation, des liens et des adresses utiles sont disponibles afin de sensibiliser les équipes. Il serait également intéressant que les instances pourvoyeuses de financements publics et privés s'emparent de cet enjeu : elles pourraient mettre l'accent sur le respect de l'égalité salariale au moment de l'octroi de subventions. C'est déjà le cas pour de nombreux cantons et de nombreuses communes qui ont signé la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Comme plusieurs structures et syndicats le recommandent, obtenir des données chiffrées de la part des instances pourvoyeuses de financements permet de savoir à qui est redistribué l'argent. Si une administration publique distribue plus d'argent et de subventions à des projets d'hommes, elle crée de ce fait une inégalité.



OUTIL

La certification EQUAL-SALARY permet aux entreprises de vérifier et faire savoir qu'à travail égal, elles offrent un salaire égal à leur personnel féminin et masculin. Elle s'adresse aux entreprises de 50 employé-e-x-s ou plus (dont au moins 10 femmes) de tous les pays, de tous secteurs privés et publics, désireuses de promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes.

4. Proposer des formations

Le métier d'artiste comporte désormais une charge administrative conséquente : que ce soit au sein d'une association ou en tant qu'indépendant-e-x, il faut apprendre à se conformer aux exigences de la loi. La mise en place d'une formation au sein des hautes écoles est nécessaire pour que les artistes puissent acquérir des connaissances administratives et juridiques nécessaires.

Ainsi, cette formation pourrait contenir les modules suivants :

- La gestion administrative ;
- Les bases juridiques du monde du travail ;
- La rédaction des demandes de subventions.

La formation continue est ensuite, dans un parcours professionnel, un puissant levier d'accès pour obtenir une augmentation salariale ou une promotion. Malheureusement, elle est difficilement accessible à certaines personnes : organisée le week-end, le soir ou durant les vacances scolaires, une personne qui élève seule ses enfants ne pourra pas y prendre part. Pour s'assurer que les formations organisées au sein d'une structure soient accessibles, il est pertinent de tenir compte des contraintes familiales, par exemple en proposant des formations continues aux travailleur-euse-x-s à temps partiel, avec des horaires compatibles avec une vie familiale et en proposant de prendre en charge les coûts de la garde des enfants.

5. Visibiliser les modalités de recours

Il existe des moyens de contester son salaire, il est donc nécessaire de les communiquer.

À qui s'adresser :

- Les syndicats et associations pour les professionnel-le-x-s de la culture (Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle, Visarte, t. punkt, l'USDAM)
- Les ressources juridiques :
 - www.leg.ch Ce site, conçu par la Conférence romande de l'égalité – egalite.ch, a pour objectif de permettre au grand public ainsi qu'aux professionnel-le-x-s du droit, confronté-e-x-s à des problématiques de discrimination à raison du sexe dans les relations de travail, de mieux connaître les dispositions légales, la jurisprudence et la doctrine en la matière. La procédure à suivre en cas de litige porté devant les tribunaux est également présentée.
 - guide LEg Un guide pratique sur la LEg a été réalisé et est disponible pour chaque canton romand.
 - Le droit des personnes LGBT : une brochure sur les droits et la situation juridique des personnes LGBT en Suisse a été réalisée par la Law Clinic de l'Université de Genève en 2018. Elle est disponible en français et en italien
- Pour toute autre question ou besoin d'orientation juridique, s'adresser au bureau de l'égalité de votre canton.

RESSOURCES JURIDIQUES

L'interdiction de discriminer « dans la rémunération » prévue à l'art. 3 al. 2 LEg concrétise le principe constitutionnel du « salaire égal pour un travail de valeur égale » (art. 8 al. 3 Cst.).

La discrimination salariale désigne donc les situations dans lesquelles, dans une même entreprise, en présence d'un travail égal ou de valeur égale, la rémunération n'est pas égale, sans que cette différence de salaire ne soit objectivement justifiée.

Selon le Tribunal fédéral, la notion de **rémunération** englobe toute rémunération fournie en contrepartie du travail effectué :

- le salaire de fonction
- les allocations familiales et prestations versées durant le congé maternité
- les gratifications et bonus (art. 322d CO)
- l'indemnité de départ (art. 339c CO)

La LEg interdit aussi bien la discrimination directe (par. ex. rémunération inférieure versée aux femmes mariées) qu'indirecte (par ex. pondération excessive de la variable « ancienneté »).

- Selon le guide « La LEg devant les tribunaux », une discrimination salariale peut survenir lorsque le salaire d'une personne est comparé à celui d'une personne du genre opposé ayant une position semblable dans l'entreprise.
- Dans le secteur public, la loi admet également qu'une discrimination peut, de surcroît, résulter de la manière dont une profession qualifiée de typiquement féminine, ou masculine, est classée par rapport à une profession typiquement attribuée au genre opposé ou à une profession dite neutre.

La notion de travail de valeur égale permet de comparer des activités similaires ou identiques ainsi que, dans le cas d'une discrimination indirecte, des activités avec des occupations différentes :

- Selon la jurisprudence fédérale, les tribunaux cantonaux doivent ordonner des expertises, si l'équivalence entre diverses fonctions d'une même entreprise ne saute pas aux yeux. Les parties disposent ainsi d'un véritable droit à l'expertise judiciaire. La mise en œuvre de ce droit peut poser des difficultés en pratique (recherche de la personne experte à mandater, choix de la méthode, etc.). La comparaison s'opère auprès d'un seul et même employeur, car il ne saurait être question, sauf circonstances spéciales, de procéder à des comparaisons entre plusieurs entreprises, communes ou cantons, qui ont des systèmes de rémunération totalement indépendants les uns des autres. Elle peut par contre s'effectuer avec une personne précédemment ou ultérieurement employée par la même entité.

L'allègement du fardeau de la preuve (art. 6 LEg) s'applique dans les procédures pour discrimination salariale :

- La partie salariée doit, dans la première étape, rendre la discrimination vraisemblable. Selon le Tribunal fédéral, la comparaison avec un seul collègue de genre opposé suffit à rendre vraisemblable la discrimination. Une fois cette étape franchie, il incombe à la partie employeuse d'apporter la preuve stricte que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Elle peut motiver une inégalité en s'appuyant sur différents motifs tels que le niveau de la formation, l'ancienneté dans l'entreprise, la qualification, l'expérience professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus, le rendement, le cahier des charges, les tâches effectivement confiées, etc. Le tribunal examine ensuite dans quelle mesure les motifs invoqués influent véritablement sur la prestation de travail. Il peut arriver qu'un motif objectif ne justifie qu'une partie de la différence salariale et que l'écart salarial doive être réduit conformément au principe de proportionnalité.



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

L'orientation sexuelle

L'utilisation de la LEg lorsqu'une inégalité salariale est directement liée à l'**orientation sexuelle** de la personne est controversée. La mobiliser serait pourtant souhaitable, car elle offre une bonne protection des personnes. Dans le cas où la LEg ne peut être invoquée, seuls les éléments qui sortent du cadre du contrat de travail tels que les gratifications, bonus ou autres sont contestables mais malheureusement pas le salaire. Il faut également pouvoir prouver être traité-e-x de manière clairement défavorable par rapport à plusieurs autres collaborateurs-e-s, ce qui complexifie beaucoup la procédure¹⁰.

Bases légales dans ce cas : CEDH art. 8, art. 14; Cst. art. 8 al. 2; CO art. 328; LEg art. 3



BON À SAVOIR

Procédure de conciliation gratuite

Tous les cantons suisses disposent d'offices de conciliation qui peuvent être saisis par les parties en conflit en cas de suspicion de violation de la loi sur l'égalité. La procédure de conciliation est gratuite. L'office de conciliation conseille les parties et tente de les amener à un accord. Si la tentative de conciliation échoue, la partie plaignante dispose de trois mois pour actionner la justice. Depuis l'entrée en vigueur du Code de procédure civile suisse (CPC, RS 272), la procédure de conciliation est désormais obligatoire. Cependant, la partie qui a intenté une action sur la base de la LEg peut renoncer unilatéralement à cette procédure de conciliation (Art. 199 CPC).

¹⁰ Prof. Maya Hertig Randall, Djemila Carron, Nesa Zimmermann et Camille Vallier, *Droits des personnes LGBT*, Law Clinic, Université de Genève, 2018.

CHAPITRE 3

CONCILIATION

VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Pour la majeure partie de la population, aller au théâtre ou au cinéma, assister à un concert ou aller voir une exposition représente des moments à part, en marge de leur vie professionnelle. On partage ces moments avec des proches ou en famille, durant son temps libre, en soirée ou pendant le week-end. L'art et la culture représentent des espaces de liberté et de découvertes, déconnectés des contraintes habituelles. Il n'en va pas de même pour les artistes et les travailleur-euse-x-s du milieu culturel qui passent une grande partie de leur temps libre dans leur monde professionnel. En effet, assister à un spectacle est, pour les artistes, indissociable de leur activité. Aller à un vernissage ou aux premières ne constitue pas un temps de travail rémunéré, mais est souvent un passage obligé pour espérer intégrer des communautés artistiques. Après un spectacle, échanger quelques minutes avec la metteuse en scène au coin du bar déclenchera peut-être la signature d'un futur contrat. Entre réseautage et plaisir, la frontière entre vie privée et professionnelle est particulièrement ténue dans le domaine de la culture. Avec la parentalité, tout cela se complique : comment continuer à s'impliquer quand on a moins de temps ? Comment mener une tournée avec un enfant ? Gérer des répétitions en fin de journée alors qu'il faut s'occuper des devoirs ? Bien que les deux parents s'investissent dans l'éducation de leur enfant, les charges parentales ont davantage d'impact sur les carrières féminines. Une succession d'embûches se dresse soudain : c'est le point de départ d'un long parcours de combattante.

Jongler entre investissement parental et vie professionnelle s'avère donc un véritable casse-tête dans les milieux culturels, et plus particulièrement pour les femmes. Cela commence dès la grossesse, qui peut représenter un risque important de perte d'emploi. Les préjugés liés à une supposée incapacité d'investissement professionnel pendant la grossesse et la maternité sont de réels facteurs de stress. Ils affectent les femmes de manière indirecte : elles vont, par exemple, refuser les aménagements proposés pour ne pas être traitées différemment, de peur que cette différence soit perçue comme un aveu de faiblesse. Les métiers artistiques, où le corps est engagé, sont aussi particulièrement visés par les stéréotypes liés à la maternité. On préjuge souvent que la performance physique ne sera plus assumée de la même manière après une grossesse, que le corps transformé ne correspondra plus aux normes et aux attentes. Dans les milieux comme le théâtre et la danse, la maternité est encore trop souvent considérée comme une fin de carrière.

Cet état de fait particulièrement injuste ne peut être délié de la loi suisse ancrée dans une vision traditionnelle de la famille et d'une répartition genrée des rôles qui régit le congé parental dans notre société patriarcale : 14 semaines sont accordées à la mère, contre 10 jours seulement au père – pour rappel, le congé paternité a été acquis seulement en 2020.



BON À SAVOIR

En guise de comparaison, en Espagne, les parents bénéficient chacun de 16 semaines de congé pour s'occuper de leur progéniture, alors qu'en Suède, il est de 16 mois à se répartir entre les deux parents (avec 60 jours exclusifs pour chacun).

Cette disparité n'est pas sans conséquence. Avec l'arrivée d'un enfant, les inégalités tendent à se renforcer au sein des couples ; avec 14 semaines de congé maternité, les femmes prennent davantage en charge les tâches familiales et domestiques. Dans plus des deux tiers des ménages hétérosexuels avec enfants, la mère effectue l'immense majorité des tâches domestiques¹¹. Le fait que les mères soient les seules à bénéficier d'un congé long les pénalise aussi dans leur vie professionnelle. Les statistiques suisses le démontrent froidement : bien que cela soit une pratique illégale, 1 femme sur 10 est licenciée après un congé maternité¹².



TÉMOIGNAGE ANONYME

« Mon congé maternité a été l'objet d'un chantage pendant et au retour dudit congé. J'avais demandé très vite de pouvoir prolonger la durée légale de 14 semaines, sous la forme d'un congé d'un mois sans solde. La demande avait été acceptée sans problème et même avec enthousiasme par la direction. Puis, le jour de mon accouchement, j'ai reçu un mail sur ma boîte privée me disant que, finalement, il n'était plus possible de prendre un congé d'un mois sans solde, ou alors, à condition que je revienne à un taux plus élevé à mon retour. »

Dans les esprits, la mère reste la responsable et l'éducatrice en chef du foyer, et les conséquences sur sa vie professionnelle sont très puissantes. C'est à l'aune de ce constat que les discriminations se construisent : si les mères ne sont pas licenciées à la fin de leur congé maternité, elles se voient souvent écartées des postes à responsabilités, des potentielles augmentations et d'un accès à la formation. Alors que cette différence crée des répercussions immenses et objectivables sur les carrières et les revenus des mères, peu de réponses politiques voient le jour.

Il y a une variable commune et pourtant souvent écartée des débats : plus de 90% des couples ayant des enfants en commun sont mariés. Que vient faire le mariage, cette promesse d'amour éternel, dans les questions d'inégalités ? Elle est en fait cruciale. Avec le mariage, le système d'imposition change et se calcule alors en fonction du revenu total du ménage et non plus en fonction du revenu individuel. Cette politique fiscale bénéficie au salaire le plus élevé et pénalise le salaire le plus bas – qui est, dans 90% des cas, celui des femmes. Si le couple souhaite payer moins d'impôts, c'est logiquement le temps de travail de la femme qui sera réduit. Ainsi, parce que tout les y encourage, près de deux tiers des femmes travaillent à temps partiel en Suisse, ce qui aura des conséquences en cas de séparation et à la retraite.



59% des femmes et 18% des hommes travaillent à temps partiel.

Si les mères choisissent de travailler à temps partiel, c'est aussi parce que les places de crèche manquent – seulement 37% des familles en obtiennent – et que tout le monde ne bénéficie pas de solidarités familiales (aides des grands-parents, ami-e-x-s ou voisin-e-x-s). 6% des familles emploient des travailleur-euse-x-s domestiques. Si les frais de garde sont trop élevés, c'est encore une fois la personne qui a le salaire le plus bas qui réduira son temps de travail. Sans compter que les horaires d'accueil des crèches ne sont pas adaptés aux horaires irréguliers, parfois nocturnes, et n'incluent pas les week-end et jours fériés qui sont des jours actifs dans les milieux culturels.

Au-delà donc du défi qui consiste à maintenir une activité après la naissance d'un enfant, il devient extrêmement difficile pour une femme d'entretenir son réseau et d'être visible pour continuer à exister en tant que professionnelle de la culture. On comprend donc pourquoi, en Suisse, trois quarts des femmes diplômées des Hautes Écoles disent craindre que la maternité ait des effets négatifs sur leurs perspectives professionnelles.

PISTES D'ACTION

1. Aménager l'organisation du travail

Prendre des mesures qui visent à améliorer la conciliation des vies privée et professionnelle permet généralement aux structures de motiver les équipes, de créer une atmosphère de travail agréable ainsi que de réduire le taux de fluctuation. En favorisant par exemple les temps partiels pour les postes décisionnels, et ce autant pour les hommes que pour les femmes, le monde professionnel est partie prenante et participe à atteindre l'égalité entre les genres. Les employeur-euse-x-s jouent donc un rôle actif et vont ainsi contre l'idée persistante que la manière dont les parents se répartissent les tâches est une affaire qui relève uniquement de la sphère privée. En effet, le système qui régit le monde professionnel actuel favorise la répartition classique des rôles, ce qui constitue un positionnement, même s'il n'est pas exprimé.

Une action en faveur de la conciliation des vies passe par beaucoup de sensibilisation et de communication. Il s'agit, dans un premier temps, de communiquer au sein des équipes sur les raisons pour lesquelles il est primordial d'encourager la conciliation des vies (égalité, stabilité, confort de vie, etc.). Mener cette action doit se faire aussi en prenant en compte les difficultés spécifiques de chaque individu. Enfin, intégrer un réseau qui questionne ces enjeux peut être une piste d'action intéressante pour s'engager.

11 Office fédéral de la statistique, 2020.

12 BASS, Bureau d'étude de politique du travail et de politique sociale.



OUTIL

Label UND

Le Bureau UND est un centre de compétences dans le domaine de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou privée, qui accompagne les structures lors de la mise en application de conditions de travail favorables. Ce bureau délivre un label valable trois ans, renouvelable aux entreprises et organisations qui ont ancré la conciliation et l'égalité dans leur stratégie, leur structure et leur culture d'entreprise. Souscrire à ce label permet de s'inscrire dans un large réseau d'organisations et de recevoir un soutien régulier du bureau UND.

Une des mesures phares pour résoudre l'épineuse question de la conciliation est de généraliser les temps de travail flexibles et partiels. Cette mesure a d'ailleurs un double effet puisqu'elle permet d'augmenter la proportion d'hommes à temps partiel (ce qui offre la possibilité de mieux répartir les rôles dans la vie privée) et contribue à promouvoir une représentation équilibrée aux postes à responsabilités (ce qui favorise a priori l'égalité salariale). Voici comment tendre vers un temps de travail flexible :

- Offrir la possibilité de travailler à temps partiel dans toutes les professions et à tous les échelons hiérarchiques. Pour y parvenir, il est primordial de respecter les besoins de la structure et il existe plusieurs manières de le faire : réduction de l'horaire journalier, hebdomadaire ou annuel de manière fixe, flexible ou graduelle
- Favoriser le *job-sharing* : un poste à plein temps est réparti entre plusieurs personnes, en divisant les tâches et responsabilités ou en assumant les tâches et responsabilités conjointement
- Élaborer pour tous les postes des indications précises concernant la suppléance : le remplacement doit pouvoir être clair et efficace durant une certaine durée
- Si l'emploi se prête au télétravail, introduire cette formule à titre optionnel
- Encourager l'autonomie dans l'équipe, afin d'augmenter la flexibilité des emplois du temps individuels.

2. Intégrer l'aménagement familial dans le budget de la structure

Pour permettre un partage plus équitable, il est nécessaire de développer une prise en charge financière des besoins des personnes qui ont des enfants ou de celles qui ont un parent malade, ou encore, un proche vivant avec un handicap dans leur famille. Intégrer une ligne consacrée à l'aménagement familial ou à la conciliation des vies dans son budget général est une mesure forte qui peut avoir un impact direct sur des situations particulières.



TÉMOIGNAGE

Serge Vuille, directeur de Contrechamps

« Le budget d'une structure raconte toujours une histoire et met en avant le contenu de ses actions. Suite à un atelier lors de l'événement Où sont les femmes ? des Créatives en 2019, mon institution a décidé d'ajouter une ligne de 10'000 CHF au budget annuel d'un million et demi pour prendre en compte les situations familiales - notamment en couvrant la moitié des frais de garde le soir et le week-end. C'est un coût tout à fait modeste pour une institution, mais une aide réelle pour les familles.

L'objectif de ce financement est de prendre en charge une partie des frais de garde le soir et le week-end. Il y a des structures d'accueil qui sont disponibles la semaine, mais dès qu'on rentre dans l'espace-temps du soir et du weekend qui est celui des artistes, il n'y a plus rien. Dans la mesure où nous ne sommes pas arrivés aux 10'000 CHF prévus à cet effet, nous allons étendre cette prise en charge à toutes les situations exceptionnelles, hors des schémas de garde réguliers pour chaque famille, et envisager d'aller à 75% de ces coûts l'année prochaine.

De mon point de vue, la première chose à faire en tant qu'institution est de visibiliser la conciliation des vies en tant qu'enjeu, puis d'assumer la charge organisationnelle que suscitent les questions de garde, puisqu'il s'agit souvent d'une attention au cas par cas : on n'est tellement pas égaux face aux offres et possibilités d'aide... »



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Parentalité arc-en-ciel

Nous l'avons vu, la parentalité a des effets réels sur la vie professionnelle, et les aménagements déjà existants sont fondés sur une conception hégémonique de la famille hétérosexuelle. Or, il existe une diversité de structures familiales et pour certaines d'entre elles, l'accès même à la parentalité s'avère inégalitaire. Les familles arc-en-ciel rencontrent des difficultés supplémentaires dès le début de leur parcours vers la parentalité, dans leurs possibilités légales de procréer. Les nombreux obstacles auxquels elles font face nécessitent donc des aménagements spécifiques. D'un point de vue juridique, en 2021, les couples homosexuels n'ont pas accès à l'adoption extra-familiale, à la PMA (Procréation médicalement assistée) avec don de sperme (réservée en Suisse aux seuls couples hétérosexuels mariés), ni à la GPA (Gestation par autrui) qui est interdite à tout le monde. Les enfants nés au sein d'un couple homosexuel ne bénéficient pas non plus pour l'heure de la protection juridique de la double filiation automatique avec leurs deux parents dès la naissance. Néanmoins, depuis 2018, le parent qui n'a pas de statut légal à la naissance de l'enfant peut procéder à une adoption intra-familiale, une procédure longue, coûteuse et très intrusive qui ne protège pas l'enfant durant ses premières années de vie.

famille nucléaire,
p.70

Dans le cas de son entrée en vigueur, le mariage civil pour tou-te-x-s adopté par le parlement suisse en 2020 entraînera enfin pour les familles arc-en-ciel l'ouverture de l'adoption plénière conjointe, la suppression de l'interdiction du don de sperme en Suisse et la reconnaissance du lien de filiation dès la naissance avec l'épouse de la femme qui a accouché pour autant que l'enfant ait été conçu dans une clinique de PMA en Suisse.

Pour les couples homosexuels, le fait que la double filiation avec leur enfant ne puisse pas pour l'heure être établie d'emblée avec leur enfant a également des incidences au niveau de leur accès aux congés prévus lors de la naissance d'un enfant. Au sein d'un couple de femmes, la femme qui accouche aura droit au congé maternité, par contre sa compagne se trouve exclue du congé paternité fédéral adopté en 2020. Au sein d'un couple d'hommes, seul le père biologique et légal a droit à ces 10 jours de congé paternité, un congé totalement insuffisant pour prendre soin d'un nourrisson durant les premiers mois de sa vie, tandis que l'autre père ne bénéficiera d'aucun congé payé. Pour pallier cette absence, toute structure a la possibilité d'aller au-delà de ce qui est préconisé au niveau fédéral, par exemple en facilitant l'obtention d'un congé sans solde lorsqu'une procédure de procréation à l'étranger est engagée, ou encore en accordant un congé parental à un parent d'une famille arc-en-ciel, bien que celui-ci ne soit pas reconnu comme parent par la loi.

À Genève, la Conseillère d'État Nathalie Fontanet, qui a en charge le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), s'est distinguée en 2019 en accordant aux fonctionnaires de l'état un congé *maternité* de 20 semaines au père biologique au sein d'un couple homosexuel. En 2020, elle porte et dépose un projet de loi sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre au Grand Conseil. Ce projet contient plusieurs mesures visant à une plus grande protection des familles arc-en-ciel, comme :

- l'inclusion de la diversité des structures familiales dans la communication
- l'octroi d'un congé parental similaire à celui dont bénéficient les couples hétérosexuels après une naissance ou une adoption

3. Mener une action politique concertée pour favoriser la conciliation des vies

Comme il en est fait mention en introduction de ce chapitre, le congé maternité de 14 semaines et le congé paternité de 10 jours en Suisse engendrent de fortes inégalités dans le monde professionnel tout comme dans la sphère privée.

≡ TÉMOIGNAGE

Atelier 2019, Le Romandie

« Notre institution paie le 100% des salaires des mères durant le congé maternité, offre deux semaines payées à 100% aux pères, et étend le congé maternité par un congé sans solde sur demande. »

Le congé maternité est un terreau de discriminations potentiellement importantes, notamment au niveau des discriminations à l'embauche, à la formation et à la promotion, mais surtout au niveau des risques de licenciement au retour de congé maternité. Il est donc nécessaire d'être particulièrement attentif-ve-x à la loi. La section ressource juridique qui suit, en lien avec la grossesse et la maternité, est donc particulièrement dense. Agir sur la conciliation des vies a des conséquences à plus long terme, en cas de séparation par exemple.

✧ BON À SAVOIR

En Suisse, 2 mariages sur 5 finissent par un divorce. À la fin de la procédure, ce sont majoritairement les femmes qui obtiennent la garde des enfants. Certains pères vivent cette situation avec beaucoup d'injustice et se fédèrent en association afin de faire évoluer les choses et faciliter l'accès à une garde partagée. Si le monde professionnel travaille à une meilleure conciliation des vies, alors les répercussions seront aussi visibles dans ces situations.

La marge de manœuvre des structures culturelles pour améliorer les conditions d'aménagements familiaux est toutefois limitée, car les structures sont bien souvent peu dotées financièrement. Il s'agit donc avant tout de s'associer, de créer un lobby pour faire évoluer la situation auprès du monde politique. Cela pourrait prendre la forme de recommandations, comme :

- Un congé parental plus long et plus paritaire incluant les familles arc-en-ciel
- Des mesures d'accueil pour les enfants moins onéreuses et adaptées à tous les secteurs professionnels

✧ BONNE PRATIQUE

Action 40.000 de l'ensemble Netzwerk en Allemagne

En Allemagne, le mouvement *40.000* rassemble des travailleur-euse-x-s du théâtre pour créer un dialogue avec le monde politique. L'objectif est de créer un réseau afin d'agir comme une force de lobby pour attirer l'attention du monde politique et des parlementaires de la culture sur leur situation. Certains théâtres ont proposé aux politicien-ne-x-s un stage d'une journée afin de leur faire prendre conscience du fonctionnement d'une compagnie et de la gestion des différents secteurs : une recommandation a été élaborée pour appeler à un soutien financier des familles. Grâce à cette action, beaucoup de choses se sont améliorées et de l'argent a été débloqué à l'échelle nationale.

RESSOURCES JURIDIQUES

Les art. 11 para. 2 CEDEF et 3 al. 1 LEg interdisent les discriminations directes ou indirectes fondées sur la grossesse ou la maternité, durant toute la durée de la relation de travail, que ce soit à l'embauche, pendant la période de travail, ou encore lors d'un licenciement.

1. À l'embauche

Discrimination directe

Ne pas engager une femme au motif qu'elle est sur le point d'accoucher est contraire à l'art. 3 al. 1 et 2 LEg. Il est également interdit d'écarter d'emblée les candidatures de femmes avec des enfants en bas-âge.

Discrimination indirecte

Choisir des critères de sélection susceptibles de désavantager une proportion nettement plus élevée de femmes que d'hommes : en fixant un âge limite par exemple, car les femmes ont généralement besoin de plus de temps que les hommes pour accomplir le même parcours.

✧ BON À SAVOIR

Lors de l'entretien d'embauche, les questions relatives à une grossesse, à un projet d'enfants et à la situation familiale sont interdites (art. 328 CO et 328b CO). La personne candidate a le droit de ne pas y répondre ou de mentir sans que ce mensonge puisse ensuite justifier une invalidation du contrat (état de légitime défense au sens de l'art. 52 al. 1 CO).

Des questions relatives à la grossesse sont exceptionnellement licites si le travail ne peut pas être effectué par une femme enceinte, notamment lorsque l'engagement est limité (CDD) et répond à une situation particulière ou que l'interdiction d'occuper la travailleuse couvrirait toute la durée des rapports de travail. Dans ce cas, la candidate a l'obligation d'en informer la partie employeuse.

2. Pendant une grossesse ou à la suite du congé maternité

Discrimination directe

- Le fait de refuser à une travailleuse l'accès à une position plus élevée ou à une formation continue au motif que celle-ci attend un enfant constitue une discrimination dans la promotion ou le perfectionnement professionnel.
- Prolonger la durée légale ou conventionnelle du temps d'essai (art. 335b al. 3 CO) en raison d'absences liées à une grossesse.
- Contraindre une travailleuse à réduire son taux d'occupation en raison de sa maternité, ou ne pas respecter, en raison d'une grossesse, un accord prévoyant une augmentation de pourcentage.

- Changer les modalités de retour au travail en fin de congé de maternité et agir de façon contraire aux assurances données à la travailleuse (par ex. quant à la possibilité de réduire son taux d'activité ou de prendre un congé sans solde immédiatement après la fin du congé maternité).
- Modifier de manière unilatérale ou inattendue le statut ou le cahier des charges d'une personne salariée sans lien avec les besoins de l'entreprise, l'organisation du travail, ou des manquements de sa part, peut entraîner une grave atteinte à la personnalité (art. 328 CO).

Discrimination indirecte

- Considérer des absences liées au congé maternité lors du calcul du nombre de mois non travaillés pour une évaluation des prestations – et donc une augmentation salariale.
- Placer dans une classe salariale inférieure une travailleuse qui a demandé à baisser son taux d'activité suite à une grossesse, sans changement de poste.
- Ne pas promouvoir le personnel travaillant à temps partiel.

3. Résiliation des rapports de travail

Discrimination directe

- Durant la période d'essai, la protection contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c CO) ne s'applique pas. Le licenciement peut cependant être contesté en raison de son caractère discriminatoire (art. 3 LEg), selon la procédure prévue à l'article 9 LEg (qui renvoie à l'art. 336b CO).
- Après la période d'essai, le licenciement notifié durant une grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement est nul, même si la partie employeuse ignorait que son employée était enceinte (art. 336c al. 1 let. c).
- Après les 16 semaines post-accouchement, le licenciement n'est pas nul, mais peut être constitutif d'une discrimination selon l'art. 3 LEg et être contesté selon la procédure prévue à l'art. 9 LEg (art. 336b CO).

✧ BON À SAVOIR

Le licenciement est signifié le jour du retour de congé maternité. La salariée rend vraisemblable l'existence d'un licenciement discriminatoire. L'employeuse ne parvient pas à prouver que le licenciement repose sur des motifs objectifs, car l'allégation, a posteriori, des lacunes professionnelles de la salariée apparaît comme un moyen de dissimuler le motif réel du licenciement, à savoir la maternité. L'employeuse est condamnée au versement d'une indemnité équivalant à 4 mois de salaire.

Exemple de licenciement discriminatoire

En cas de licenciement discriminatoire au sens de l'art. 3 LEg dans le cadre de rapports soumis au CO, la partie salariée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité monétaire, correspondant à six mois du salaire de la personne licenciée au maximum (art. 5 al. 4 LEg). Les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral sont réservés (art. 5 al. 5 LEg). La partie salariée doit faire opposition au congé par écrit au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (336b al. 1 CO), puis agir en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 2 CO).

En cas de licenciement à titre de représailles (art. 10 LEg), il est possible de demander soit l'annulation du licenciement et la réintégration dans l'entreprise (art. 10 al. 1 LEg), soit une indemnité au sens de l'art. 336a CO (art. 10 al. 4 LEg). S'agissant de l'annulation, la saisie de l'autorité de conciliation ou du tribunal doit intervenir dans le délai de congé (art. 10 al. 3 LEg). Le non-respect de ce délai entraîne la perte définitive du droit de demander l'annulation.

En cas de licenciement avec effet immédiat sans juste motif, la personne licenciée doit agir dans le délai de congé que la partie employeuse aurait dû respecter. La procédure s'étendant en général sur plusieurs mois, il est possible de conclure, à titre de mesures provisionnelles (art. 261 ss CPC), au «réengagement provisoire» pour la durée de la procédure (art. 10 al. 3 LEg). Il incombe à la partie salariée de rendre vraisemblable que les conditions d'annulation sont réalisées. Le tribunal ne saurait la prononcer d'office. Pour ce qui est de l'indemnité, elle peut être demandée en tout temps, y compris au cours de procédure. Même devant le Tribunal fédéral, il est possible de modifier ses conclusions et de choisir une indemnité monétaire au sens de l'art. 336a CO en lieu et place de l'annulation du congé et de la réintégration.



OUTIL

Marche à suivre pour faire face aux discriminations liées à une grossesse ou au fait d'avoir des enfants

- Demander la motivation du refus de la formation et/ou de promotion, forme écrite conseillée
- Dénoncer les pratiques à l'inspection cantonale du travail (art. 54 LTr)
- Consulter une organisation susceptible d'intenter une action parallèlement ou à la place de la personne salariée concernée (art. 7 LEg, 89 CPC)
- Consulter le Bureau cantonal de l'égalité ou un autre service de consultation
- Consulter les ressources disponibles sur la Plateforme égalité salariale

Les mesures de protection en cas de grossesse

Une entreprise est tenue de protéger les femmes enceintes et celles qui allaitent ainsi que leur enfant des dangers encourus au travail. L'art. 63 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail prévoit que toute entreprise

comportant des activités dangereuses ou pénibles pour la mère ou pour l'enfant doit faire réaliser une analyse de risques par un spécialiste.

L'analyse de risques doit indiquer :

- Quels sont les dangers pour une future mère
- Comment les risques peuvent être évités
- Quels travaux sont interdits pendant la grossesse et la période d'allaitement.

RÈGLES À APPLIQUER DURANT LES MOIS D'UNE GROSSESSE

→ Du début de la grossesse à la fin de la période d'allaitement :

- la durée quotidienne du travail doit être de maximum 9 heures,
- si l'employée effectue du travail de nuit, la structure lui proposera, dans la mesure du possible, un travail substitutif équivalent entre 6h et 20h ;
- si l'employée enceinte ne peut travailler pour des raisons de santé en lien avec son état, elle doit présenter un certificat médical. Si rien n'est prévu contractuellement, la durée légale de maintien du salaire s'applique (échelle bernoise, zurichoise ou bâloise).

→ Du 4^e mois de grossesse à la naissance

L'employée qui effectue une activité impliquant principalement de rester debout ou de marcher a droit à une durée quotidienne de repos de 12 heures et à une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les deux heures.

→ Du 6^e mois de grossesse à la naissance

L'employée qui effectue une activité impliquant principalement de rester debout ou de marcher peut travailler au maximum quatre heures par jour.

→ Du 8^e mois de grossesse à la naissance

Interdiction de travailler entre 20h et 6h. Si l'employeur-euse-x ne peut pas proposer de travail de substitution à la travailleuse, celle-ci a droit à 80% de son salaire.

→ Après la naissance

Interdiction de travailler pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement.

CHAPITRE 4

HARCÈLEMENT SEXUEL

consentement,
p.69

Les rapports de domination et les violences sexuelles ont longtemps constitué des non-sujets. Passés sous silence ou dépassant rarement les bruits de couloir, ils sont pourtant légion et concernent l'ensemble de la société. Ces violences sont essentiellement commises par des hommes.

Au travail, le harcèlement sexuel comprend tout comportement à caractère sexuel non consenti par une personne qui porte atteinte à sa dignité. Il peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par la structure, et peut être le fait de membres de l'équipe ayant une fonction hiérarchique ou non, mais aussi d'une personne employée par une structure partenaire. Les recherches montrent que ce sont les femmes et minorités de genre qui sont les plus touchées par le harcèlement sexuel. Les personnes travaillant à temps partiel, les personnes jeunes et/ou étrangères y sont également particulièrement vulnérables¹³.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Concrètement, il s'agit le plus souvent de/d' :

- remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique
- remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle
- présentation de matériel pornographique
- invitations importunes dans un but sexuel
- contacts physiques non désirés
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de la structure

Le harcèlement sexuel peut conduire parfois à des formes plus graves, de contraintes sexuelles ou de viols :

- tentatives d'approches accompagnées de promesses, de récompenses, ou de menaces de représailles
- agressions sexuelles, contraintes sexuelle, tentatives de viol ou viols

La mesure la plus simple pour déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues, ou au contraire un cas d'harcèlement, c'est le consentement. Ce qui distingue les deux types de situations, c'est le ressenti de la personne concernée qui permet de déterminer le caractère désiré ou non du comportement : la drague est un échange, si elle est unilatérale, c'est que ça n'en est pas.

Le milieu culturel, supposément progressiste, ouvert ou avant-gardiste, n'est pas exempt des violences systémiques qui structurent encore notre société patriarcale. Les artistes ont par contre grandement contribué à mettre en lumière la problématique du harcèlement sexuel en se faisant l'écho retentissant de la vague #MeToo, lancée en grande partie par le milieu du cinéma, et qui a connu une résonance mondiale.

¹³ 28,3% des femmes et 10% des hommes se sont senti-e-s harcelé-e-s au cours de leur vie professionnelle. Silvia Strub, Marianne Schär Moser, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne, 2008.

Rapidement, les échanges et réseaux de solidarité se sont organisés partout, et une grande partie de la population a commencé à se sentir concernée.



TÉMOIGNAGE

Anne Papilloud, Secrétaire générale du SSRS (Syndicat Suisse Romand du Spectacle)

« On a commencé à travailler sur les questions de mobbing et de harcèlement sexuel au travail suite au constat alarmant de la profusion de cas problématiques dans le secteur professionnel des arts vivants. Dans la mesure où il s'agit d'un secteur au sein duquel les politiques de ressources humaines sont très peu institutionnalisées, presque rien n'est mis en place à cet effet. En outre, les victimes ne pensent pas que le problème puisse être du ressort des syndicats. Elles sont donc souvent isolées et souffrent d'un sentiment d'illégitimité qui s'illustre par leur difficulté à verbaliser le terme « harcèlement sexuel » pour décrire ce qu'elles ont vécu. Parce qu'ils touchent à l'intime, ces problèmes malheureusement banalisés sont d'autant plus difficiles à nommer.

Le harcèlement sexuel est donc encore bien trop souvent considéré comme un problème interpersonnel ou individuel. Il est temps de le traiter comme un problème collectif et structurel. »

Dans le monde culturel, le harcèlement sexuel est parfois difficile à identifier. Sur un plateau, on peut être amené·e·x à se dénuder, s'embrasser, s'insulter ou se gifler. La nature contractuelle de ces relations de travail ne les rend pas de fait exemptes de situations de harcèlement. Travailler avec le corps et les émotions comme outils peut conduire à des climats de travail inconfortables au sein desquels les limites du consentement deviennent floues. Pour clarifier ce genre de situations, discuter au moment de la signature du contrat d'un éventuel rapport à la nudité par exemple, en en détaillant les modalités (de la durée, de l'exposition de parties intimes ou du nombre de personnes présentes) est nécessaire.

La frontière entre espace professionnel et espace privé peut, elle aussi, être poreuse. Les temps de travail sont souvent longs, les horaires aléatoires (en soirée ou la nuit) et les équipes vivent parfois plusieurs jours dans une grande promiscuité, en tournée ou en résidence par exemple. Ceci, associé à la précarité qui règne dans le milieu, et particulièrement en début de carrière, moment charnière où l'on cherche aussi de la reconnaissance et de la visibilité¹⁴, rend les artistes particulièrement vulnérables. Cela conduit à des situations de dépendance, d'impuissance et de culpabilité lorsque le harcèlement sexuel se produit dans une relation teintée d'admiration et de subordination. Après avoir été choisi·e·x·s (élu·e·x·s) pour un projet, il est très difficile de briser le silence et de se défendre.

On nous a ainsi souvent rapporté un sentiment de peur : peur de se retrouver sur liste noire, peur de voir sa parole remise en question, mais aussi peur d'avoir mal interprété, d'exagérer ou de dramatiser.

Fin 2020, une étude menée par l'Association suisse des artistes de la scène a montré que 80% de ses membres (dont 69% de femmes) avaient subi au moins une agression sexuelle au travail au cours des deux dernières années. Depuis #MeToo, une écoute nouvelle, plus attentive et aiguisée a permis aux paroles libérées d'être amplifiées. Il est temps désormais que l'écoute conduise à l'action.



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Harcèlement de personnes LGBT

Une étude menée dans le cadre de l'Université de Genève montre que les personnes LGBT sont souvent victimes de harcèlement au travail. En 2017, les personnes lesbiennes étaient 34,1% à avoir subi des gestes et propos obscènes et 26,8 % à avoir subi du harcèlement sexuel¹⁵. Le secteur où le harcèlement sexuel et moral à l'égard des personnes LGBT est le plus répandu est celui de l'information, de la communication, de l'art et de la culture¹⁶. En 2017, 50,3 % des homosexuel·le·x·s y subissent de la stigmatisation verbale, 36,6% du harcèlement sexuel et moral et 7,1% des agressions sexuelles et physiques dans le cadre de leur activité professionnelle¹⁷.

14 Silvia Strub, Marianne Schär Moser, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne, 2008, p. 81-86

15 Lorena Parini, « *Être LGBT au travail* », résultats d'une recherche en Suisse, Fédération Genevoise des Associations LGBT, Institut des études genre UNIGE, Genève, 2014, p.8

16 Lorena Parini, Anouk Lloren, « *Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse* », *Travail, genre et sociétés* 2017/2 (n° 38), p.163

17 Ibid, p.163

PISTES D'ACTION

1. Mettre en place des procédures sur le harcèlement sexuel au sein de la structure

La loi sur le travail impose aux employeur-euse-x-s de prévoir des mesures pour la protection de l'intégrité personnelle des travailleur-euse-x-s. Il s'agit donc pour les entreprises de se positionner clairement et fermement sur ce point en créant des règlements et en mettant en place des procédures.



OUTILS

Exemple de règlement contre le harcèlement sexuel

Prise de position de la structure

La direction et le comité de XXX condamnent fermement toutes les formes de harcèlement sexuel ou de comportements discriminatoires. Les personnes qui contreviennent à cette interdiction s'exposent à des sanctions de la part de l'association XXX.

En respect du Code des obligations et de la loi sur le travail, la direction et le comité en tant qu'employeur-euse-x-s s'engagent à protéger la personnalité des personnes qui travaillent pour l'association.

Définition du harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel n'étant pas souhaité par une personne sur son lieu de travail et portant atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par la structure. Il peut être le fait de membres de la structure (ayant une fonction hiérarchique ou non), et de personnes employées par des entreprises partenaires.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Concrètement, il s'agit le plus souvent de/d' :

- remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique
- remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle
- présentation de matériel pornographique
- invitations importunes dans un but sexuel
- contacts physiques non désirés
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise

Le harcèlement sexuel peut conduire parfois à des formes plus graves, de contraintes sexuelles ou de viols :

- tentatives d'approches accompagnées de promesses, de récompenses, ou de menaces de représailles
- agressions sexuelles, contraintes sexuelle, tentatives de viol ou viols.

Loi sur l'égalité et comportement discriminatoire

La loi sur l'égalité (article 4) place, quant à elle, au premier plan l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité mais aussi de comportement discriminatoire : par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs sexuelles.

Procédure en cas de harcèlement sexuel et/ou de comportements discriminatoires

En cas d'harcèlement sexuel ou comportement discriminatoire, la direction et le comité de XXX s'engagent à soutenir les victimes. Cela signifie concrètement qu'elles ne doivent pas craindre de représailles, ni la perte de leur emploi.

Le comité de XXX a nommé une personne de confiance, XXX, vers qui se tourner en cas de harcèlement sexuel ou de comportement discriminatoire.

La personne de confiance :

- est à l'écoute de la personne victime d'harcèlement
- prête crédit à son témoignage
- assure la confidentialité des échanges
- s'engage à ce qu'aucune démarche ne soit tentée sans son accord
- consigne par écrit les faits qui lui sont relatés et assure le suivi de l'évolution de la situation
- indique à la personne victime des démarches à entreprendre (juridique, soutien psychologique, groupe de parole, etc.)

Lu et approuvé par (nom, prénom et signature) : _____

Lieu, Date : _____

La procédure décrite ici propose de faire appel à une personne ou un groupe de confiance. Cette personne peut faire partie de la structure si elle se situe hors de rapports hiérarchiques, mais il est toujours préférable de faire appel à une ou plusieurs personnes externes. Accueillir la parole d'une personne qui subit une situation de harcèlement et savoir comment réagir n'est pas une chose simple et demande des compétences bien spécifiques. Ainsi, la personne de confiance doit être en mesure d'accompagner à la mise en place d'un protocole de prévention du harcèlement sexuel (rédaction de charte, discussions...), mais surtout être capable de mener des médiations. L'ASPCE (Association Suisse des Personnes de Confiance en Entreprise) propose sur son site internet une liste de professionnel-le-x-s. D'autre part, des initiatives prometteuses commencent à voir le jour pour répondre aux besoins spécifiques de petites structures ou compagnies en collectivisant les ressources. Par exemple, l'Association Vaudoise de la Danse Contemporaine travaille actuellement à mettre à disposition une personne de confiance pour le secteur de la danse dans le canton de Vaud.

✧ BON À SAVOIR

Depuis une jurisprudence du Tribunal Fédéral de mai 2012, les entreprises en Suisse se doivent de mettre en œuvre des mesures de prévention et de traitement des risques psychosociaux dont le harcèlement sexuel fait partie. En cas de problème il faut pouvoir prouver qu'un protocole de gestion des conflits hors hiérarchie, telle que la présence d'une personne de confiance externe (PCE), existe. Les PCE sont également formées à la prévention d'autres risques psychosociaux, tels que le burn out, le stress et le mobbing, et sont donc des alliées de taille.

2. Sensibiliser et former

Le secteur culturel n'est pas seulement un espace de travail, c'est aussi un espace de formation. Les hautes écoles ont pour mission d'informer et de thématiser la problématique du harcèlement sexuel en leur sein. Elles peuvent pour cela organiser des temps de formation et avoir des personnes de confiance. La Manufacture, haute école des arts de la scène à Lausanne, s'est par exemple dotée d'une personne de confiance destinée à ses étudiant-e-x-s et leur propose, au cours de leur formation, deux modules consacrés à la prévention de ces comportements et aux droits des artistes. D'autre part, le guide NON au harcèlement dans les lieux de formation¹⁸ est également un outil précieux qui détaille les risques spécifiques à ces espaces.

Dans le monde professionnel, les syndicats organisent des échanges et des formations à propos du harcèlement sexuel. Ils sont à l'écoute en cas de faits/abus et peuvent être sollicités. Le SSRS avec Patrick Mangold, avocat spécialisé en droit du travail et danseur, propose une formation visant à prévenir les situations de mobbing et de harcèlement sexuel.

≡ TÉMOIGNAGE

Patrick Mangold, avocat spécialisé en droit du travail et danseur

«Il est impératif de se former et de créer des espaces de sensibilisation qui permettent d'échanger sur les questions de harcèlement sexuel. Pour ce faire, il est nécessaire de faire venir des personnes spécialisées au sein des structures ainsi que dans les lieux de formation. C'est un exercice périlleux qui nécessite des compétences: il faut tenir compte de la présence des collègues et des rapports hiérarchiques qui peuvent biaiser et même entraver la prise de parole. Malgré tout, les échanges menés permettront pour beaucoup d'identifier les enjeux, mais aussi les personnes ressources à contacter de manière plus confidentielle dans un second temps, si le besoin se présente.

Une autre notion fondamentale et pourtant trop souvent reléguée au second plan est celle de l'atteinte à la dignité de la personne: quand on parle de dignité, on se place du côté de la victime et non de l'agresseur-euse-x. Ce point de vue est important dans la compréhension de la notion de harcèlement sexuel. Concrètement, il s'agit dès lors d'avoir à l'esprit que l'on ne connaît ni le parcours, ni la sensibilité des personnes avec qui l'on travaille. Des blagues grivoises formulées en présence d'une personne qui aurait vécu des abus du même type peuvent raviver son traumatisme et potentiellement la blesser et porter atteinte à sa dignité. Si cette notion est subjective et implique des aptitudes d'empathie et d'attention, elle n'en reste pas moins inscrite dans la loi.»

Afin de sensibiliser les personnes avec qui l'on travaille, il est donc primordial de prendre le temps de parler et d'informer dès la signature du contrat: une clause peut par exemple figurer dans le contrat de travail, de production ou de résidence mentionnant la prise de position de la structure et la procédure mise en place.

✧ BONNE PRATIQUE

La Ville de Genève a intégré depuis 2019, dans les conventions avec les institutions culturelles et les compagnies conventionnées, un article spécifique sur la question de la protection contre les discriminations et le harcèlement sexuel:

«L'institution ou la compagnie XXX est tenue d'observer les lois, règlements et conventions collectives de travail en vigueur concernant la gestion de son personnel, en particulier pour les salaires, les horaires de travail, les assurances et les prestations sociales. L'institution ou la compagnie XXX s'engage à respecter le principe de l'égalité entre femmes et hommes et à l'intégrer à tous les niveaux de la gestion des ressources humaines. L'institution ou la compagnie XXX s'engage à mettre en place des mesures visant à lutter contre les discriminations et le harcèlement et à en assurer le suivi.»

¹⁸ Paola Antognini, Lorraine Astier Cholodenko, *NON au harcèlement sexuel dans les lieux de formation*, AFU, CUAE, CELVS et SUD-EP, 2017.

En Suisse, des ressources et formations visant à prévenir le harcèlement sexuel au travail existent. Le 2^e Observatoire, institut romand de recherche et de formation sur les rapports de genre propose des formations en entreprise et livre une réflexion sur un ensemble de situations à travers deux BD interactives en ligne intitulées *La Drague Au Travail*.

Le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) a notamment pour mission de développer des actions et soutenir toute personne ou organisation souhaitant promouvoir l'égalité ou prévenir les discriminations ou les violences fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle ou affective ou l'identité de genre.



TÉMOIGNAGE

Colette Fry, directrice du Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)

« Le tabou qui entoure le harcèlement sexuel commence à peine à se briser. Toutefois, force est de constater que de nombreuses organisations ne connaissent pas réellement les dispositions légales en la matière et qu'il existe encore une réelle méconnaissance de ce qui est constitutif de harcèlement sexuel. Beaucoup pensent qu'il s'agit d'attouchements, de contraintes sexuelles ou de viols, ce qui implique que des personnes n'identifient pas qu'elles sont victimes de harcèlement sexuel ou relativisent les comportements importuns et que des directions et organisations ne se sentent pas ou peu concernées par cette problématique. Or, le harcèlement sexuel est bien plus que cela !

Le BPEV mène ainsi des actions visant à faire connaître la définition du harcèlement sexuel, ses différentes manifestations, et les mesures pouvant être mises en place pour le prévenir, le faire cesser et le sanctionner. Il a notamment mené un projet pilote d'accompagnement gratuit et personnalisé auprès d'entreprises et organisations, en collaboration avec le 2^{ème} Observatoire, pour mettre en place un dispositif de prévention du harcèlement sexuel au travail : « PME Action+ ». Plus récemment, il a réalisé, sous l'égide de la conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE), un kit de prévention du harcèlement sexuel au travail gratuit et personnalisable par toute entreprise, organisation ou association qui le souhaite. Véritable outil-clé en main, il contient des fiches d'informations, des films, un e-learning et des affiches qui peuvent être adaptés à toutes les réalités. Le BPEV offre finalement des conseils aux entités qui le sollicitent sur tous les sujets qui concernent sa mission, dont la prévention du harcèlement sexuel. »

Deux projets émanant du milieu culturel proposent aussi des outils intéressants et adaptés :



OUTILS

Label We Can Dance iT

We Can Dance iT est un label qui promeut l'égalité dans le milieu de la nuit et ce à travers des actions de communication et de sensibilisation. L'équipe du label travaille dans l'optique que l'ensemble des acteur-ice-x-s puissent

évoluer dans des espaces qui offrent sécurité, bien-être et liberté à tou-te-x-s. WCDI propose des formations/sensibilisations aux entités culturelles et certifie les établissements qui promeuvent l'égalité de genre. Une réflexion concernant les parcours nocturnes entre clubs et transports publics, en lien avec les collectivités publiques est aussi à l'œuvre.

Charte Aretha

À Fribourg, l'association Mille Sept Sans s'est lancée dans la rédaction d'une charte qui se nomme « Aretha ». La charte Aretha est une mesure de prévention et de sensibilisation au harcèlement dans les espaces publics nocturnes, mise à la disposition des bars, cafés, clubs, festivals et autres espaces publics de loisirs. Son objectif est de favoriser le respect mutuel et collectif afin de garantir un climat de convivialité, de coveillance et de partage en leur sein. En cas de harcèlement sexuel ou de comportement discriminatoire, il est possible de solliciter l'aide et la discrétion du personnel (salarié et bénévole) ou d'une personne de la sécurité en allant la trouver et prononçant la phrase suivante : « Puis-je voir Aretha ? ». Cette personne est alors prise en charge.

Par ailleurs, rendre visible la proscription du harcèlement sexuel à travers des affiches permet d'inviter à la prise de parole et à une écoute attentive. Des exemples d'affiches sont disponibles sur le site.

Depuis 2021, le Centre National du Cinéma en France a pris des mesures plus strictes : l'attribution et le versement de toutes les aides sont désormais conditionnées à l'instauration d'une politique de prévention du harcèlement sexuel. Elle demande le suivi d'une formation, la mise en place d'un dispositif d'information sur les lieux de travail ainsi que d'une cellule d'alerte et d'écoute.

3. Faire cesser le harcèlement

Qu'il s'agisse de rumeurs, de bruits de couloirs, ou d'accusations anonymes, les personnes doivent être encouragés à en parler soit à la personne de confiance en toute confidentialité, soit à la direction ou aux personnes chargées des ressources humaines qui ont un devoir de prévenir et de faire cesser les situations de harcèlement. La majorité des personnes avec lesquelles nous avons échangé ont parlé des cas de rumeurs. C'est un sujet délicat. Il incombe à la direction ou à la personne en charge des ressources humaines d'établir les faits, d'écouter toutes les parties avec la diligence nécessaire. Il est donc important de mettre en place des outils pour faire face à ces situations. S'il n'est pas possible d'établir qu'il s'agit de harcèlement et de prendre les sanctions adéquates, il est alors possible de mandater une personne de confiance choisie par la structure ou un-e-x juriste pour mener une enquête si la rumeur concerne une personne à l'interne de l'équipe. Une recherche de témoins peut accompagner le processus en recueillant leur témoignage. Il est à noter que l'ensemble de la procédure doit être consignée par écrit et que les deux parties ont le droit de consulter le dossier. Les enquêtes internes doivent être réalisées dans un cadre de confidentialité stricte.

coveillance,
p. 70

Si les rumeurs impliquent des personnes externes avec lesquelles une collaboration est contractualisée (programmation, résidences, etc.), il est recommandé d'organiser une réunion rassemblant l'ensemble des collaborateurs·rice·x·s et de rappeler la prise de position de la structure par rapport au harcèlement, ainsi que de rappeler formellement les règles et protocoles en vigueur. Il est à noter qu'en l'absence de preuves, une structure a le devoir légal d'honorer ses engagements contractuels.

Le sujet épineux des rumeurs semble à ce jour très difficile à résoudre pour les structures culturelles : la solution passe sans doute par la création d'entités indépendantes, ce qui permettrait aux victimes de se faire entendre. Des initiatives vont dans ce sens. L'association suisse des artistes de la scène (SBKV) a mis en place une plateforme anonyme pour recueillir les cas d'agressions et les situations de harcèlement sexuel. Victimes et témoins peuvent la mobiliser. Les personnes en charge de cette plateforme tentent ensuite de recouper les plaintes et de mener une enquête. En France, le secteur culturel a créé, avec le soutien du ministère de la Culture, une cellule d'écoute et de soutien psychologique destinée aux victimes et aux témoins de violences sexistes et sexuelles dans la culture. Autre type d'initiative, un collectif anonyme issu du milieu de la musique s'est constitué sous le nom de #MusiqueTooFrance : il rassemble via Instagram et anonymement des témoignages et signalements de victimes. Si les témoignages à l'encontre d'une personne sont nombreux, ils sont alors transmis à la justice ou à un média d'investigation.

Pour que le dispositif de prévention du harcèlement sexuel fonctionne, il faut former les personnes qui sont en charge de sa mise en œuvre et communiquer régulièrement sur ce dispositif : à chaque recrutement, sur le site internet, en mailing à tout le personnel.

4. Mener une action politique concertée

Pour réviser la loi en matière de violences sexuelles, il est nécessaire de créer des forces collectives. Plusieurs actions vont dans ce sens, et sont portées par différents collectifs en Suisse, dont l'association de la Grève féministe.

Selon une étude réalisée en Suisse par Amnesty International en 2019, une femme sur cinq a subi des actes sexuels non consentis au moins une fois dans sa vie. Pourtant, seulement 8% des femmes ont porté plainte, car l'écrasante majorité d'entre elles jugent que cela ne servira à rien. Et malheureusement, les chiffres leur donnent raison : en 2016, sur 619 dénonciations pour viol enregistrées par la police, seulement 97 ont abouti à une condamnation, soit un peu plus de 15%. Le système judiciaire actuel peine donc encore réellement à prendre en charge et à reconnaître les victimes de violences sexuelles. Un fossé toujours plus grand se creuse entre les attentes de la société civile et les lois en vigueur. Faire évoluer les textes juridiques est urgent pour répondre aux exigences démocratiques et éviter que la justice se fasse hors des tribunaux. La ratification par la Suisse, en 2018, de la Convention d'Istanbul exige désormais que tout rapport sexuel non consenti soit criminalisé. Malgré cela, le droit pénal suisse en matière de violences sexuelles continue encore

à exiger une preuve de contrainte physique ou psychique. La notion de consentement n'est pas non plus reconnue par le code pénal comme un critère décisif, alors que cela a un impact immense sur la reconnaissance des violences sexuelles par la justice. La Suède en 2018 a inscrit la notion de consentement dans la loi et observe une augmentation de 75% des condamnations pour viol.

RESSOURCES JURIDIQUES

1. Définition

Selon, le guide « La LEg devant les tribunaux », le harcèlement sexuel dans les relations de travail constitue une atteinte à la personnalité (art. 328 CO) et à la santé (art. 6 LTr) ainsi qu'une forme particulière de discrimination « à raison du sexe » (art. 3 LEg). Le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle tombe également sous le coup de l'art. 4 LEg. Il en va de même pour la création d'un environnement de travail hostile, par exemple via l'affichage de photographies à connotation sexuelle ou la diffusion de courriels contenant des caricatures ou des plaisanteries sexistes. Les violences sexuelles peuvent revêtir diverses formes comme mentionné dans l'introduction de ce chapitre, dont certaines sont interdites par le Code pénal (art. 189, 190, 193, 198 CP): cela va des remarques scabreuses sur l'apparence physique jusqu'au viol.



BON À SAVOIR

continuum
des violences
de genre, p. 70

Les violences sexistes représentent ce que l'on appelle un continuum¹⁹, c'est-à-dire que c'est un processus qui est construit par une multitude d'événements, de faits, de paroles et de gestes qui sont à envisager dans leur ensemble et en interaction pour en comprendre la gravité et les conséquences. Par exemple, une remarque désobligeante que l'on pourrait qualifier comme ayant une gravité modérée, peut être imbriquée, voire justifier des faits plus graves. Néanmoins, en cas de harcèlement sexuel, selon la gravité, un seul acte peut suffire.

2. Personnes touchées par le harcèlement

Les femmes sont plus souvent cible de harcèlement sexuel que les hommes. Il touche aussi fortement les personnes homosexuelles, trans* ou non binaires.



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Certaines personnes vivant plusieurs discriminations peuvent être particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel. En voici quelques illustrations:

exotisme/
exotisation, p. 70

- Certaines remarques peuvent recouper à la fois racisme et sexisme, comme notamment appeler une femme noire *tigresse*: c'est une objectification et exotisation du corps d'autrui.
- 26% des personnes vivant avec un handicap ont subi au moins une discrimination en Suisse en 2016 et 11% d'entre elles ont vécu du harcèlement

moral. Ces chiffres tombent respectivement à 18% et 7% pour les personnes ne vivant pas avec un handicap²⁰.

- Une étude suisse parue en 2015 nommée « Être LGBT au travail » a montré que 70% des personnes sondées avaient subi des discriminations indirectes, sous forme d'insultes ou de blagues. Les jeunes femmes sont plus vulnérables aux stigmatisations verbales²¹. Sexisme et lesbophobie sont souvent imbriqués²².

3. Obligation de la structure

Une structure a l'obligation de protéger son personnel contre les actes de harcèlement sexuel (art. 4 LEg, 328 CO, 6 LTr, 2 OLT 3). Son devoir de diligence comporte deux aspects. Aux termes de l'art. 5 al. 3 LEg, la partie employeuse doit prévenir les actes, de façon générale et agir face à un cas concret. Le harcèlement sexuel constitue une violation grave du devoir de fidélité qui peut justifier un licenciement avec effet immédiat, parfois sans avertissement préalable (art. 321 CO).

Les pratiques de harcèlement peuvent être dénoncées à l'inspection cantonale du travail (art. 54 LTr). La partie employeuse peut être mise en demeure (art. 324 CO) en cas de non-action face à un cas de harcèlement.



LOUPE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

Les propos sexistes sur l'orientation sexuelle d'individus figurent parmi les formes de harcèlement (art. 6 LTr et 2 OLT3). Les injures homophobes sur le lieu de travail tombent sous le coup de l'art. 177 CP.



BON À SAVOIR

Dans le cas d'un contrat de travail, l'employeur-euse-x se doit de protéger la personnalité de ses employé-e-x-s. Il est donc vivement recommandé, de façon préventive ou même en cas de rumeurs anonymes par exemple, de mettre en place un protocole et d'informer.

4. Contexte spécifique du milieu culturel:

Les circonstances d'application des lois sont liées au cadre qui lie les parties dans le litige. Dans les milieux culturels, les contrats de cession sont souvent la norme. Il faut dès lors s'assurer du fait que la protection contre le harcèlement est prise en charge par la compagnie en faisant par exemple figurer une clause dans le contrat de cession. Les structures ou institutions culturelles qui ont les moyens peuvent aussi mettre à disposition des compagnies les outils dont elles disposent pour lutter contre le harcèlement.

¹⁹ <https://www.geneve.ch/fr/actualites/dossiers-information/objectif-zero-sexisme-ville/lexique>

²⁰ Office fédéral de la statistique, *Égalité pour les personnes handicapées*, Statistique de poche, 2017, p.17

²¹ Lorena Parini, « Être LGBT au travail », *résultats d'une recherche en Suisse*, Fédération Genevoise des Associations LGBT, Institut des études genre UNIGE, Genève, 2014, p.8

²² Ibid, p.15

RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Diversité & égalité dans les programmes et les équipes

1. Conditionner l'octroi de subventions publiques à des objectifs d'égalité et de diversité dans les programmes et les équipes.
2. Allouer des moyens pour mener des recherches et études sur les rapports de genre dans la culture, en y introduisant les minorités de genre.

Conciliation vie privée & vie professionnelle

3. Inviter les institutions culturelles à consacrer une ligne budgétaire de minimum 1% pour l'aménagement vie privée et vie professionnelle.
4. Aménager un congé parental égalitaire en Suisse.

Égalité salariale

5. Introduire la budgétisation sensible au genre dans l'ensemble des départements publics liés à la culture.
6. Mentionner la transparence salariale dans les conventions de subventionnement.

Harcèlement sexuel

7. Introduire auprès des structures culturelles une obligation de formation et de sensibilisation afin de lutter efficacement contre le harcèlement.
8. Allouer des budgets pour soutenir la création de structures indépendantes, formées à la prise en charge des problèmes liés au harcèlement dans le monde culturel: sensibilisation, formation, personnes de confiance, conseils juridiques, médiation.

LEXIQUE

A →

Âgisme : Concept désignant le fait d'avoir des préjugés ou un comportement discriminatoire envers des personnes ou des groupes en raison de leur âge. L'âgisme peut prendre de nombreuses formes, notamment des comportements fondés sur des préjugés, des pratiques discriminatoires ou des politiques et pratiques institutionnelles tendant à perpétuer les croyances de ce type.

B →

Binaire : Concept désignant la catégorisation de l'identité de genre en deux formes distinctes et dites complémentaires : l'homme et la femme, considéré-e-s comme naturellement et biologiquement différents.

Boys club : Organisation formelle ou informelle constituée d'hommes favorisant l'entre-soi et la cooptation dans le but de conserver et renforcer leur position sociale, dont les caractéristiques constitutives masculines sont construites contre la féminité et les masculinités considérées comme subalternes.

C →

Cis-genre (Personne) : Terme désignant une personne qui se reconnaît dans le genre qui lui a été assigné à la naissance. Par exemple, on dit d'une femme qui se reconnaît dans le genre qui lui a été assigné à la naissance qu'elle est une femme cis-genre.

Cis-normativité : Concept qualifiant un ensemble de présupposés et un système de pensées qui défend l'idée que les identités ou expressions de genre des personnes cis-genres seraient la norme et donc plus naturelles et légitimes que celles des personnes trans* ou vivant des expressions ou identités de genre se situant à la marge de cette norme. Cela donne lieu à de nombreuses discriminations qu'elles soient directes ou indirectes.

Classe (sociale) : Groupe social hiérarchisé selon sa dotation en capitaux (patrimoine, niveau de revenu, capital social, symbolique ou encore culturel). Ces différents capitaux sont souvent imbriqués et se renforcent mutuellement, ils sont durables et transmis entre générations ce qui entretient la reproduction des inégalités - au sein d'une famille par exemple. Ils s'imbriquent avec le genre.

Consentement : Terme désignant l'action de consentir en donnant librement et volontairement son accord sans subir de pression. Il peut être retiré à tout moment au cours d'une interaction. Pour l'exprimer, on peut par exemple dire « j'ai envie », « ça me dirait bien de faire ça », « oui », « j'aime ça » mais aussi mobiliser le langage non verbal (acquiescement de la tête, mouvement d'approche, etc.). Pour exprimer l'absence de consentement on peut au contraire par exemple dire « non », « tu exagères », « je n'ai pas envie », « va-t'en », mais également utiliser le langage non verbal (geste de protection avec les bras ou les jambes, mouvement de recul, visage crispé, expression de dégoût, sidération, etc.) Le consentement doit être clair. Quand il n'y a pas eu de consentement exprimé, que la personne a cédé car elle y a été forcée ou que le refus clair a été outre-passé, c'est une situation de domination, de contrainte et de violence.

Color-blindness (être aveugle à la couleur): Expression désignant le fait de ne pas considérer la couleur de la peau, l'appartenance ethnique ou raciale comme un facteur socialement déterminant dans les interactions entre les personnes et avec les structures et institutions. Plusieurs études démontrent pourtant les effets pluriels de l'appartenance ethno-raciale dans toutes les sphères de la vie et les discriminations et violences qu'elle implique pour les personnes concernées. Alors, si en effet, dans un idéal d'égalité, cette catégorie n'aurait aucune incidence sur les rapports sociaux, les effets concrets qu'elle produit rendent sa problématisation et sa reconnaissance nécessaires.

Continuum des violences de genre: Concept désignant l'ensemble de faits et d'actes qui blesse, humilie, maltraite les personnes en raison de leur genre ou de leur sexualité, notamment par des actions relevant du harcèlement sexuel (au travail ou dans la rue), allant jusqu'aux féminicides ou au viol. Parler de continuum permet de souligner que les violences de genre sont toutes le fruit de rapports de pouvoirs structurels entre les genres (et les sexualités), et qu'elles dépassent un cadre purement légal.

Coveillance: Disposition d'une personne à se rendre attentif-ve-x aux besoins de l'autre et à observer une forme de vigilance à cet égard. C'est un état d'esprit impliquant une dynamique de lien social, de solidarité et de vigilance collective.

D →

E →

Exotisme / Exotisation: Processus de construction, de mise en scène et d'objectification de l'altérité.

F →

Famille nucléaire: Terme désignant une structure familiale composée d'un couple, marié et vivant sous un même toit, avec leurs enfants. C'est une vision de la famille traditionnelle autour de laquelle se sont construits de nombreuses politiques publiques, la structure des aides familiales mais aussi le format de grand nombre des habitations disponibles. En tant que modèle normatif aujourd'hui, elle a un impact sur les lois, les représentations et les comportements.

G →

Gender blindness (être aveugle au genre): Expression désignant le fait de ne pas considérer le genre comme un facteur socialement déterminant dans les interactions entre les personnes. Les études démontrent pourtant les effets pluriels et discriminants du genre dans toutes les sphères de la vie nécessaires.

Genderfluid (fluidité de genre): Identité ou expression de genre fluide, c'est-à-dire mouvante sur le spectre du genre. En effet, il s'agit de comprendre le genre comme un continuum entre deux extrémités qui seraient les genres masculins et féminins et non comme deux catégories distinctes et monolithiques.

Genre: Concept désignant la structure des rapports sociaux organisés et divisés en deux catégories binaires, les hommes et les femmes, considéré-e-s comme naturellement et biologiquement différents. C'est une catégorie normative puisqu'il est attendu d'une personne qu'elle se conforme à l'un de ces rôles de genre. Elle implique aussi une hiérarchisation puisque les attitudes et valeurs dites « masculines » sont socialement favorisées. Le genre est donc social ou culturel, en opposition au sexe qui fait référence à des différences biologiques, visibles au niveau des organes génitaux.

Genre (Expression de): Terme désignant la façon dont une personne exprime sa masculinité ou sa féminité, que celle-ci soit ou non en adéquation avec le genre qui lui a été assigné à la naissance. C'est l'apparence, la manière de parler, de se tenir, etc. d'une personne qui sont généralement associées au féminin ou au masculin. Les expressions de genre les plus éloignées de ce qui est socialement attendu d'une femme et d'un homme sont les plus stigmatisées.

Genre (Identité de): Terme désignant le genre dans lequel se reconnaît une personne, qu'il soit ou non en adéquation avec son expression de genre et le genre qui lui a été assigné à la naissance. C'est l'état civil ou encore ce qu'exprimera le plus souvent le pronom choisi par la personne pour se nommer et être nommée.

H →

Handicap: Le handicap résulte d'une interaction entre des limitations individuelles et des obstacles présents dans l'environnement. Par exemple, la malvoyance ou la surdité représentent un handicap pour une personne dès lors que les infrastructures disponibles ne lui permettent pas de participer pleinement à l'action qui se déroule autour d'elle, si les inscriptions sont illisibles dans une salle de concert, si une pièce de théâtre n'est pas sur-titrée ou encore si une exposition n'est pas équipée en audioguides ou d'accès pour les personnes non valides.

Hétéronormativité: Concept qualifiant un ensemble de présupposés et un système de pensées qui posent l'hétérosexualité comme la norme acceptable et naturelle en opposition à d'autres formes ou manières de vivre sa sexualité. Les discriminations liées à l'orientation sexuelle comme par exemple l'homophobie, la lesbophobie ou encore la biphobie en découlent directement.

I →

Inclusion: Action de faire participer le plus grand nombre de personnes à toutes les activités de la société, indépendamment de leur apparence physique, de leur langue, de leur religion, de leur éducation, de leur pouvoir d'achat ou du fait qu'elles vivent ou non avec un handicap. On parle d'inclusion lorsque chaque personne peut faire partie d'un tout, partout, sans difficulté d'accès et de manière autonome, durant la formation, sur le lieu de travail, chez soi, et dans le monde culturel.

Intersectionnalité: Concept et outil théorique et méthodologique définissant l'organisation sociale comme résultat de différents mécanismes d'oppressions simultanés ayant la même importance dans les effets psycho-sociaux qu'elles produisent. Le premier groupe à avoir écrit sur ce concept, sans le nommer tel quel, est le Combahee River Collective avec la publication, en 1979, d'une déclaration féministe noire dans laquelle elles expliquent comment elles en sont venues à militer simultanément pour les causes féministes, antiracistes, progressistes et de gauche. Elles faisaient état du fait qu'elles étaient soumises à plusieurs systèmes d'oppressions de manière imbriquée: le système raciste, le système patriarcal, le système capitaliste et l'hétéronormativité. En 1991, la juriste états-unienne Kimberlé Crenshaw mobilise le terme d'intersectionnalité (*intersectionality*) pour la première fois. Elle considère ce concept comme un outil théorique qui permet d'analyser les imbrications simultanées de différents rapports de domination structurels: de genre, de race, de classe ou encore de sexualité, de manière simultanée et non hiérarchisée. On peut aussi entendre parler, pour décrire ces dynamiques, de consubstantialité, d'imbrication ou de co-formation des rapports sociaux.

Intersexe / Intersexué: Terme désignant le fait d'être né avec des caractéristiques sexuelles (telles que les chromosomes, les organes génitaux, ou bien encore la structure hormonale) ne correspondant pas entièrement aux catégories mâle ou femelle, ou appartenant aux deux en même temps. Les docteurs conseillent fréquemment aux parents des interventions médicales, chirurgicales ou autres, sur ces nouveau-nés et enfants, afin que leur corps soit conforme (ou semble l'être) aux caractéristiques socialement attribuées de mâle ou femelle. Dans la grande majorité des cas, de telles interventions ne sont médicalement pas nécessaires et peuvent avoir des répercussions terriblement néfastes sur ces personnes tout au long de leur vie et porter durablement préjudice à leur santé mentale ou physique.

La lettre « I » dans LGBTQI+ correspond à « intersexe ».

J →

K →

L →

(Le) «leaky pipeline» («tuyau percé»): Métaphore selon laquelle plus on monte dans les échelons professionnels d'un secteur d'activité, moins on y rencontre de femmes. Évincée·x·s à chaque niveau de leur carrière, elles sont rares aux postes de dirigeantes. Si ce concept a, dans un premier temps, été pensé pour décrire une réalité vécue par les femmes, on peut largement étendre ce constat à l'ensemble des minorités de genre.

M →

Male genius (génie masculin): Expression désignant l'institutionnalisation de l'attribution d'aptitudes et compétences divines aux hommes, sur laquelle les canons de l'histoire de l'art occidental se sont fondés et à qui l'espace, le temps et l'argent est par conséquent spontanément donné. Ce mythe, particulièrement présent dans les mondes culturels, renforce les différences genrées de socialisation à l'art, et la domination masculine en son milieu.

Mégender: Terme désignant l'utilisation de pronoms, d'accords, de salutations qui ne correspondent pas à l'identité de genre de la personne dont il est question.

Minorité de genre: Expression incluant toutes les personnes qui ne sont pas cisgenres. Le genre étant un spectre, ce terme recouvre une multitude d'identités dont la liste n'est pas finie mais plutôt mouvante. Par exemple, on y retrouve les personnes trans, non-binaires ou encore intersexe.

(Le) mur de verre: Contrairement au plafond de verre qui désigne une ségrégation verticale (une difficulté d'accès aux postes hiérarchiques), le mur de verre désigne une ségrégation horizontale: la répartition des femmes et de hommes selon les domaines d'activités et de compétences (les femmes dans les ressources humaines, la communication, l'administration et les hommes dans l'opérationnel, la direction artistique, etc.).

Mixité choisie: Concept désignant le fait de créer des espaces en choisissant les personnes qui y ont accès, dans l'idée que certaines personnes ont un regard, une voix, une présence qui peut reproduire des dynamiques de domination sociale. Ces espaces ne sont pas uniquement organisés par des mouvements féministes, queer, antiracistes, ou de défense de personnes en situation de handicap. Les *boys club* sont aussi des espaces en mixité choisie.

Morinom: Terme désignant le prénom assigné à la naissance d'une personne qui ne l'utilise plus, par exemple pendant ou après une transition. Il ne correspond donc pas ou plus à la manière dont la personne se définit et souhaite être nommée. Afin de respecter le choix et l'intégrité de la personne concernée, il est donc important de ne plus l'utiliser.

N →

Non-binaire (personne): Terme désignant une personne qui ne se ressent et ne se reconnaît pas dans les identités de genre binaires homme/femme en vigueur dans notre société mais plutôt dans une identité de genre fluide et qui peut fluctuer entièrement ou partiellement.

O →

Orientation sexuelle: Terme désignant l'attraction sexuelle ou émotionnelle que l'on éprouve pour une autre personne. On parle également de préférences sexuelles. Par exemple, l'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité, la pansexualité ou l'asexualité, sont des orientations sexuelles. Elle n'a pas de lien avec l'identité de genre.

P →

Patriarcat: Terme désignant le système social actuel dans lequel les hommes possèdent majoritairement le pouvoir et l'autorité dans toutes les échelles de la société: économique, légale, administrative ou même familiale et intime.

Personnes LGBTQI+: Acronyme désignant les personnes lesbiennes, Gay, Bisexuelles, Transgenres, Queer, Intersexes. Le + rend cet acronyme inclusif pour l'ensemble des personnes qui se retrouveraient dans d'autres identités sexuelles ou de genre qu'elles souhaiteraient également participer à visibiliser et à politiser.

Plafond de verre: Concept désignant les processus qui empêchent les femmes et minorités de genre de progresser dans la hiérarchie professionnelle sans obstacles.

Q →

Queer: Terme qui signifie, en anglais, « bizarre », « peu commun » ou « étrange ». Par un phénomène de réappropriation du stigmat, c'est dès le début du XX^e siècle que les communautés LGBTQI+ l'ont revendiqué. Cependant, il semblerait que ce soit à la fin des années 1980 que l'usage de cette insulte soit devenu une véritable affirmation identitaire auto-déclarée et ce notamment grâce à sa popularisation via l'organisation *Queer Nation* composée, entre autres, de plusieurs militant·e·x·s d'ACT UP, révoltés par le climat de violence insoutenable qui s'exerce, à cette époque, contre la communauté gay aux États-Unis. On peut dire aujourd'hui que ce terme rassemble de nombreuses personnes qui revendiquent fièrement de ne pas correspondre à la norme faisant le choix de politiser leur sexualité et/ou leur identité ou expression de genre, de construire du collectif, de questionner les rapports de domination et les diktats du genre. *Queer* fait appel à la multitude et à la multiplicité et participe d'une stratégie de « politisation de la honte ».

Enfin, il faut dire qu'il est difficile de définir ce terme puisqu'il a justement vocation à ne pas signifier une norme ou quelque chose de stable mais bien de faire appel aux marges et de laisser libre cours à l'auto-revendication.

R →

Race: Terme désignant une catégorie construite par une histoire d'oppressions raciales plurielle sur laquelle repose le racisme, ainsi que les discriminations et violences qui en découlent. C'est donc bien une construction qui s'inscrit dans des vécus et expériences collectives et individuelles, et non une réalité biologique. La pertinence de cette catégorie est revendiquée par les personnes concernées, racisées, afin de se constituer en collectif, de politiser les oppressions qu'elles vivent, de s'organiser et d'exprimer leurs voix trop longtemps et encore aujourd'hui largement silencieuses.

Racisée (personne): Terme désignant les personnes qui subissent le racisme, par exemple sous forme de structures d'oppressions plus ou moins institutionnalisées ou de micro-agressions raciales quotidiennes, en raison du fait qu'elles appartiennent à des groupes socialement et historiquement opprimés car non-blancs. Les personnes désignées par ce terme subissent des discriminations et sont désavantagées dans les rapports sociaux de race historiquement hiérarchisés.

Refuser ce terme participe à l'invisibilisation des personnes qui s'en réclament.

Racisme: Système de pensées, attitudes et valeurs (système de domination) qui divise et hiérarchise les personnes sur la base de critères physiques ou religieux, supposés ou réels, visibles ou non. Ces critères sont considérés comme spécifiques à l'ensemble d'un groupe social. Dans ce système, les personnes blanches sont associées à la norme dominante, plaçant toute personne non-blanche comme différente, comme « autre ». Le racisme se manifeste à l'échelle individuelle par des paroles, attitudes, comportements glorifiants, exotisants ou stigmatisants. Il se manifeste aussi à l'échelle structurelle par les discriminations et violences comme par exemple le contrôle au faciès par la police, les discriminations à l'embauche ou au logement. Le racisme étant socialement et historiquement construit, il est héritier du colonialisme et de l'impérialisme (postcolonialité), réactualisé aujourd'hui sous d'autres formes (néo-colonialisme).

S →

Ségrégation horizontale: Concept désignant la division des femmes et des hommes selon certains secteurs d'activité spécifiques.

Ségrégation verticale: Concept désignant la concentration et surreprésentation d'hommes dans les postes hiérarchiques (les plus attractifs et mieux rémunérés), et la difficulté d'accès des femmes et des minorités sexuelles à ces derniers.

Sexe: Le sexe d'une personne est l'ensemble des caractéristiques biologiques et physiologiques qui font que cette personne est considérée comme femelle, mâle ou intersexuée.

Sexisme: Système de pensées et d'attitudes, socialement et historiquement construites, qui repose sur l'idée qu'il y a deux sexes et deux genres strictement différents (les hommes et les femmes) qui n'ont pas la même valeur, même s'ils peuvent être complémentaires. Différentes caractéristiques sont attachées à l'un et l'autre. Les premiers étant construits comme supérieurs aux seconds. À l'échelle individuelle, le sexisme se manifeste à travers des attitudes et propos sexistes. Il se manifeste à l'échelle structurelle, à travers l'organisation de la société et de ses institutions.

Sexisme intégré (ou intériorisé): Terme désignant le fait que les femmes et minorités de genre, subissant elles-mêmes le sexisme, peuvent également participer à le perpétrer de manière plus ou moins consciente. Comme la société toute entière, nos interactions quotidiennes, qu'elles soient professionnelles, amicales ou même intimes en sont teintées, il est souvent difficile d'identifier ce qui relève du sexisme intégré dans nos choix, nos réactions, nos comportements ou nos paroles. Cela peut se traduire de différentes manières. Par exemple, ne pas se sentir légitime à demander des financements ou à s'auto-promouvoir quand on est une femme ou une minorité de genre ou encore blâmer une personne qui adopterait des codes dits féminins et que l'on décrédibiliserait pour cette raison. On voit que ce sexisme intégré peut se traduire tant dans les rapports que l'on a avec soi-même que dans ceux que l'on entretient avec les autres.

Sexisme ordinaire: Forme de micro-violence faite de la répétition d'allusions, de commentaires, de blagues ou de regards déplacés et insistants. Comme les autres types de micro-violences, le sexisme ordinaire est d'apparence presque banale, mais peut de manière répétée avoir des conséquences psychologiques réelles sur les personnes qui le subissent.

Socialisation de genre: En sociologie, on parle de socialisation de genre pour faire état d'un ensemble de moyens par lesquels une société prescrit ou encourage des comportements systématiquement différenciés selon le genre de telle sorte qu'ielles intériorisent progressivement des rôles distincts et en viennent à considérer qu'ils leur sont naturels. Ces images intériorisées ont un impact sur les trajectoires professionnelles, intimes et personnelles des personnes.

T →

Tokénisme: Pratique visant à mettre en place des mesures symboliques pour une inclusion de groupes minoritaires factice, dans l'unique but de sauvegarder son image.

Trans* (Personne): Personne dont l'identité ressentie et vécue ne correspond pas au genre qui lui a été assigné à la naissance. Le mot trans* est un terme générique regroupant les personnes transsexuées, transidentitaires et transgenres. De nombreuses personnes trans* refusent d'utiliser le terme transsexuel-le, estimant que la sexualité n'a rien à voir avec l'identité de genre.

Transgenre: Terme désignant toutes les personnes trans*. Le terme transgenre désigne également : les personnes qui ne souhaitent se définir ni comme « homme », ni comme « femme » ; les personnes trans* qui désirent n'effectuer qu'une partie du parcours médical de réassignation ou ne désirent avoir recours à aucune mesure médicale.

Travail gratuit: Le travail gratuit est un travail fourni ne faisant pas l'objet d'une rémunération. On pense souvent au travail domestique pour illustrer ce phénomène car il en est l'emblème. Tous les types de bénévoles, d'assistance à des personnes vulnérables ou dépendantes représentent aussi des formes de travail gratuit et c'est ainsi que, dans une perspective féministe, on peut comprendre le travail gratuit comme l'appropriation d'une activité assimilable à du travail qui n'est pas vécue comme telle parce qu'elle est exercée au nom de l'amour, de la générosité ou encore de la citoyenneté.

Transition: Terme désignant le processus de réassignation sexuelle, c'est-à-dire l'ajustement de l'apparence et de l'expression du genre mal assignées à la naissance vers une identité harmonieuse qui correspond à l'identité ressentie. C'est un parcours long et souvent complexe. Le terme « transition » comprend le processus dans sa globalité, intégrant notamment ses aspects personnels, médicaux et juridiques.

V →

Validisme (aussi appelé capacitisme): Système d'attitudes et de pensées considérant les personnes valides, c'est-à-dire sans handicap physique ou mental comme plus légitimes et conduisant à ne penser le monde qu'à travers les yeux des valides, en invisibilisant les personnes en situation de handicap.

Les pronoms

On peut demander le pronom comme on demande le prénom d'une personne.

iel/elle/ile – iels/ielles/iles: Pronoms de la 3^e personne qui peuvent désigner une ou plusieurs personnes selon que cela s'accorde avec son ou leur identité de genre.

il/ils: Pronom de la 3^e personne du singulier désignant un homme (personne transgenre ou cisgenre, s'identifiant comme homme).

elle/elles: Pronom de la 3^e personne du singulier désignant une femme (personne transgenre ou cisgenre, s'identifiant comme femme).

ellui/Elleux: Pronoms neutres inclusifs permettant de désigner une ou plusieurs personnes de genre différents si on les connaît et éviter d'exclure une personne transgenre et /ou non-binaire, intersexe ou aggenre.

Lae: Contraction de le ou la que l'on utilise en écriture inclusive pour désigner une ou plusieurs personnes de genre différents si on les connaît et éviter d'exclure une personne transgenre et /ou non-binaire, intersexe ou aggenre.

Saon: Contraction de sa ou son que l'on utilise en écriture inclusive pour désigner une ou plusieurs personnes de genre différents si on les connaît et éviter d'exclure une personne transgenre et /ou non-binaire, intersexe ou aggenre.

Égalité et diversité dans les équipes et les programmes

Belfond Samuel, « De l'école à la galerie, pourquoi les jeunes artistes s'évaporent-elles ? », In *Manifesto 21*, 15 décembre 2018.

Bürcher Matthias, Häberlin Ursula, Schroeder Nicole, Die Gender-Frage: *Zahlen und Fakten aus der Schweizer Filmförderung*, ARF/FDS, CINÉSUISSE, FOCAL, Solothurn, 2015.

Charte pour la parité et la diversité dans les sociétés d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique, Le Collectif 50/50, Paris, 2018.

Cettolo Hélène, *Fiche pratique n°1 Le secteur culturel: un univers complexe et spécifique*, Épiscène, Toulouse, 2017.

Djurdjevic Azra, Benarab Sonia, Mitchell Stéphane, Baur Gabriel, *Does the swiss commercial industry have a gender problem ?*, SWAN Swiss Women's Audiovisual Network, Bâle, 2020.

Ferrand Laure, James Samuel, Kerivel Aude, *Les enjeux de l'éducation artistique et culturelle, entre légitimation des acteurs et sensibilisation aux inégalités sociales*, In *INJEP analyses & synthèses*, N° 22, Mars 2019.

Hausammann Christina, Lörtscher Rachel, *Fiche d'information « la discrimination multiple »*, Centre suisse de compétence pour les droits humains, État au 22 janvier 2019: <https://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/publications/discrimination-multiple.html>

Jolliet Marie, Schleiss Myriam, *Statistiques de poche de la culture en Suisse 2020*, Office fédéral de la culture, Berne, 2021.

Kunz Seline, Vorstudie « *Frauenanteil in Basler Bands* », RFV, Basel, 2018.

L'Organisation des nations unies, *Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées*, adoptée le 13 décembre 2006, ratifiée par la Suisse le 15 avril 2014: <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/droit/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>

Mignier-Laurin Anne, Bélanger Anouk, *Les réalisatrices du petit écran*, Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec, Montréal, 2012.

Moeschler Olivier, Herzig Alain, *Les pratiques culturelles en Suisse*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2020.

Nullans Rachel, *Le Livre Blanc, Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel & les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma*, Le Collectif 50/50, Paris, 2020.

Office fédéral de la culture, *La diversité dans les films suisses de cinéma 2017-2019*, Berne, 2020.

Office fédéral de la culture, *Encouragement du cinéma, plan de répartition 2021*, Berne, 2021.

Prat Reine, *Mission ÉgalitéS, Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant*, Ministère de la culture, Paris, 2006.

Prat Reine, *Arts du spectacle Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique*, Ministère de la culture, Paris, 2009.

Pro Infirmis, *Charte de l'inclusion culturelle*, Service Culture inclusive de Pro Infirmis, Berne.

Rausa Fabienne, *Diversités et visibilité*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2019.

Rüssli Silvan, Tunger Verena, Bichsel Herbert, McGowan Brian, Spirig Isabella, Specht Daniela, *Pour une sortie culturelle accessible, Guide de l'inclusion dans les arts de la scène pour les publics vivant avec et sans handicap*, Service Culture inclusive de Pro Infirmis, Berne, 2019.

Schulz Gabriele, Ries Carolin, Zimmermann Olaf, *Frauen in Kultur und Medien, ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*, Deutscher Kulturrat, Berlin, 2016.

Quesnel Clémence, Fanjas Philippe, *L'égalité femmes / hommes dans les orchestres membres de l'AFO*, Association Française des Orchestres, Paris, 2018.

Vuille Valérie, Schorer Noémie, *Genre et publicité en Ville de Genève : État des lieux*, Objectif Zéro sexisme dans ma ville, Ville de Genève, Genève, 2020.

Zinzin zine, *La culture du valide (occidental)*, Boîte à outils pour les luttes des personnes psychiatisées : <https://www.zinzinzine.net/la-culture-du-valide.html>.

Weil Armelle, Rouquier Mélanie, Büschi Michaela, De Senarclens, *Égalité de genre dans le théâtre genevois*, Associations SHAP SHAP et BLOOM AND BOOM, Genève, 2019.

Conciliation vie privée et vie professionnelle

Berrut Sylvan, Mosimann Andrea, Nicolet-dit-Félix Maroussia, *Enquête sur les familles et les générations 2018*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2019.

Cottier Michelle, Widmer Eric D., Tornare Sandrine, Girardin Myriam, *Étude interdisciplinaire sur la garde alternée*, Université de Genève, 2017.

egalite.ch, *Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte, étude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande*, Conférence romande de l'égalité, mars 2009 : <https://egalite.ch/projets/quand-le-travail-coute/>

Freigovel Elisabeth, « Contribution d'entretien après le divorce », *Questions au féminin*, Commission fédérale pour les questions féminines, Berne, 2007.

Hölterhoff Marcel, Biedermann Marc, Laufer Denise, Matuschke Markus, *Analyse et comparaison des coûts des places de crèche selon la méthode des coûts de revient complets*, Office fédéral des assurances sociales, Berne, 2009.

Rausa Fabienne, *Divorces*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2020.

Richterich Rachel, « Crèches : le financement public-privé se développe », *In Le Temps*, 12 juin 2019.

Rudin Melania, Stutz Heidi, Bischof Severin, Bannwart Livia, Jäggi Jolanda, *Interruptions de travail pendant la grossesse*, Office fédéral des assurances sociales, Berne, 2017.

Secrétariat d'État à l'économie, *Aménagement du temps de travail et maternité*, mai 2014 : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/mutterschaft-und-arbeitszeitgestaltung.html

Secrétariat d'État à l'économie, *La protection de la maternité en entreprise, guide pour les employeurs*, 2018 : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschüren/mutterschutz_im_betrieb.html

Égalité salariale

Beyeler Thomas, Derungs Flurina, Geisser Marianne, Laedrach-Feller Verena, *Fairplay-at-work dans les entreprises*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne 2003.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*, Berne, 2017.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, *Charte pour l'égalité salariale dans les organisations proches du secteur public*, Berne, 2020.

Garage, Rosa Brux, Mariéthoz Hélène, Lab-of-Arts, *Enquête sur les conditions de travail des artistes** à Genève, Genève, 2020.

Kuehni Morgane, *Quand le travail ne paie pas : l'autonomie économique des femmes en question*, Haute école de travail social et de la santé, Lausanne, 2020.

Küng Gugler Anne, Schläpfer Martina, *Les femmes dans des fonctions dirigeantes : les clés de la réussite*, Secrétariat d'Etat à l'économie, Berne, 2010.

L'Autre Cercle, *Enquête sur la double discrimination femme et homosexuelle au travail*, Pôle Double discrimination, Paris, 2009.

Miles Nathanael, *The double-glazed glass ceiling, Lesbians in the work-place*, Stonewall, Londres, 2008.

Roux Delphine, *Travailler la diversité, Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans* (LGBT) en contexte professionnel*, Fédération genevoise des associations LGBT, Genève, 2019.

Schroeder Nicole, *Tools for Gender Equality in the Swiss Film Industry*, FOCAL, Solothurn, 2016.

Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte », In *Économie et statistique*, n°464-466, 2013.

Harcèlement sexuel

Antognini Paola, Astier Cholodenko Lorraine, *Non, No, Nein au harcèlement sexuel dans les lieux de formation*, L'AFU (Association féministe de l'Unil), CELVS (Collectif d'Étudiant·e·s en Lutte contre les Violences Sexistes et le Harcèlement sexuel), CUAÉ (Syndicat étudiant et association faîtière de l'UNIGE, le syndicat SUD étudiant·e·s et précaires, Lausanne, 2017.

Parini Lorena, « Être LGBT au travail », *résultats d'une recherche en Suisse*, Fédération Genevoise des Associations LGBT, Institut des études genre UNIGE, Genève, 2014.

Stephan Julia, Nehmiz Julia, « Vier von fünf Schweizer Theaterschaffende sexuell belästigt – jetzt sprechen Betroffene », In *Basellandschaftliche Zeitung*, 18 janvier 2021.

Strub Silvia, Schär Moser Marianne, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne, 2008.

Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte », In *Économie et statistique*, n°464-466, 2013.

Institut national de l'image et du son, *Il était une fois de trop, formation en ligne sur la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail dans l'industrie de la culture*, Montréal, 2021. <https://www.unefoisdetrop.ca/>

Travaux

Lempen Karine, Sheybani Roxane, *La loi fédérale sur l'égalité devant les tribunaux*, Éditions Juridiques Libres, Lausanne, 2020.

Maya Hertig Randall, Djemila Carron, Nesa Zimmermann et Camille Vallier, *Droits des personnes LGBT*, Law Clinic, Université de Genève, 2018

Lorena Parini, Anouk Lloren « Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse », *Travail, genre et sociétés* 2017/2 (n° 38)

Lexique

Guide référentiel *Genre et espace public*, Mairie de Paris, 2021.

Marylène Lieber, Marta Roca i Escoda, *Violence envers les femmes en Suisse*, 2015.

Paola Antognini, Lorraine Astier Cholodenko, *Guide NON harcèlement dans les lieux de formation*, AFU, CUAÉ, CELVS et SUD-EP, 2017.

Service culture inclusive de Pro Infirmis, *Guide Pour une sortie culturelle accessible*, 2019.

Transgender Network Switzerland, *Guide linguistique*.

REMERCIEMENTS

Nos plus chaleureux remerciements à l'ensemble des personnes qui ont participé et suivi les tables rondes et ateliers « Où sont les femmes ? » organisés à Genève et à Bâle lors des trois dernières éditions des Créatives.

Nous remercions sincèrement les personnes qui ont répondu à notre questionnaire ainsi que celles qui nous ont accordé un entretien :

Tatiana Auderset, Diana Baumgarten, Carole Christe, Loraine Coquoz, Azra Djurdjevic, Colette Fry, Maxie Gedge, Nicole Grieve, Anica Happich, Maude Herzog, Meret Heuss, Eve-Anouk Jebejian, Virginie Keller, Nina Kohler, Oliver Maechler, Patrick Mangold, Yvonne Meyer, Stephane Mitchell, Isabelle Naef Galuba, Pamela Ohene-Nyako, Anne Papilloud, Patrick de Rahm, Héroïse Roman, Cyrille Schnyder-Masmejan, Natasha Stegmann, Angélique Tahe, Serge Vuille, Andrea Zimmerman.

Un immense merci pour leur regard vif et attentif lors de la relecture à :

Laila Alonso Huarte, Diana Baumgarten, Luisa Bieterin, Mathilde Curtaud, Aurélie Friedli, Catherine Fussinger, Sonia Gonzalez, Mélanie Herrmann, Virginie Keller, Marylène Lieber, José Lillo, Hélène Mariéthoz, Linda Murer, Isabelle Monnin-Vaszquez, Anna Pietrafesa, Hannah Pfurtscheller, Bianka Roiron-Ziomek, Héroïse Roman, Anne Saturno, Andrea Zimmermann.

Mille fois merci aussi au comité, à l'équipe et aux bénévoles des Créatives.

Un remerciement particulier et rempli d'émotion à Anne Bisang qui a accompagné avec beaucoup de générosité ce travail dès le départ.

Un immense et infini merci à toutes les féministes qui ont vaillamment lutté, brillamment écrit et longuement réfléchi. Ce Carnet rose repose sur leur travail.

Cet ouvrage a pu être réalisé grâce au précieux et principal soutien de :



Nous remercions également pour leur soutien :



Association Les Créatives
Rue des Savoises 15
1205 Genève

festival@lescreatives.ch

LES CRÉATIVES