

# Rencontres professionnelles européennes pour l'égalité de genre dans le secteur musical

13, 14 et 15 juillet 2023

Strasbourg, France



# Table des matières

<b>I. Jeudi 13 Juillet // #ressources .....</b>	<b>3</b>
Introduction.....	3
Table ronde 1 : Les stratégies européennes pour l'égalité de genre.....	8
Table ronde 2 : La budgétisation sensible au genre, une solution pour une équitable redistribution des ressources publiques ? .....	25
<b>II. Vendredi 14 Juillet // #opportunités .....</b>	<b>41</b>
Table ronde 3 : Faire émerger et programmer les talents féminins et de minorités de genre en Europe.....	42
Table ronde 4 : La visibilité des femmes et des minorités de genre : oui, mais comment? .....	64
<b>III. Samedi 15 Juillet // #besoins .....</b>	<b>90</b>
Table ronde 5 : Quels sont les besoins spécifiques des femmes et minorités de genre à prendre en compte? .....	91
Table ronde 6 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur musical.....	111

# Préambule

Ce document est la transcription et traduction des tables-rondes qui se sont tenues les 13, 14 et 15 juillet 2023 au matin à Strasbourg à la Maison des Associations, dans le cadre de rencontres professionnelles européennes pour l'égalité de genre dans le secteur musical, qui ont rassemblé une centaine de participant.es de 28 nationalités différentes.

Ce projet, organisé par la Sturm Production, est lauréat du second appel à projet MusicAire du European Music Council, et s'est déployé dans le cadre du contrat triennal «Strasbourg Capitale européenne ». Il a été co-financé par la Commission européenne, la Ville de Strasbourg, le Ministère français de la Culture / Direction régionale des Affaires Culturelles du Grand Est, la Région Grand Est et la Communauté européenne d'Alsace, en partenariat avec le Centre National de la Musique, le Relais Culture Europe, Creative Europe Desk Luxembourg, la Maison des Associations, le CIDFF 67 (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles). Nous remercions chaleureusement tous ces partenaires qui ont permis à cet événement d'exister.

Plusieurs choix éditoriaux ont été faits pour cette transcription et traduction. Les intervenant.es étaient de diverses nationalités et langues, mais se sont toutes et tous exprimé.es en français ou en anglais, même quand ça n'était pas leur langue natale. Nous avons cherché à garder le style oral, tout en l'adaptant à l'écrit et en ajustant parfois la grammaire. Pour la version française, nous avons transposé à l'écrit les interventions orales en utilisant chaque fois que possible une écriture inclusive, c'est-à-dire chaque fois que l'inclusivité était revendiquée ou défendue par l'intervenant.e. La langue anglaise ne permettant pas toujours de distinguer le genre désigné dans une phrase, nous avons parfois introduit l'écriture inclusive en français à défaut de plus de précision de genre dans la phrase. Pour des raisons techniques, les échanges avec la salle qui ont suivi chaque table-ronde n'ont pas pu être retranscrits.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et nous espérons que ces textes permettront de contribuer à œuvrer ensemble pour plus d'égalité.

# I. Jeudi 13 Juillet // #ressources

---

## Introduction

**Séverine Capiello**, *Directrice de Sturm Production (FR)*

Bonjour à toutes et tous, bienvenue à Strasbourg pour celles et ceux d'entre vous qui sont venu·e·s de loin. Je suis très heureuse et émue de vous accueillir aujourd'hui pour ces trois journées, je vous remercie de votre présence. Plus de 100 participant·es représentant une vingtaine de pays d'Europe et d'autres continents participent à ces rencontres. Vous êtes des artistes, des organisateur·ices de festivals, des médias, des politiques, des programmeur·ices ou des expert·es, vous représentez des ONG et toutes sortes de professions et d'activités autour de la musique et du secteur culturel. L'idée générale de ce projet, comme vous le savez, est de se connecter les unes aux autres et de créer des réseaux ensemble parce que nous, femmes et minorités de genre, avons besoin d'être organisées à un niveau collectif. C'est ainsi que nous lutterons pour nos droits et que nous les défendrons, ensemble.

Nous devons nous connecter et travailler ensemble pour défendre nos droits et obtenir de l'argent. C'est là tout l'intérêt de ces trois jours. Je ne sais pas quelles sont les statistiques dans chaque pays, mais en France, seuls 17% des crédits déconcentrés de l'État en région pour la musique vont aux femmes. Et que trouve-t-on sur scène ? 17% de femmes sur scène en musiques actuelles. On peut donc établir un lien direct entre le taux de financement des femmes et le nombre de femmes que l'on voit sur scène. C'est une idée à laquelle nous allons réfléchir. Comment pouvons-nous obtenir plus d'argent ? Comment nous organiser pour obtenir plus d'argent ?

Ces problèmes de représentativité des femmes sur scène, dans la musique sont les mêmes que dans tous les autres domaines culturels, sauf que dans le secteur musical, c'est pire. C'est également le cas en politique et dans les médias. En politique, en France, il y a maintenant une loi qui exige qu'il y ait 50% de femmes, 50% d'hommes. Ce n'est pas le cas pour la musique, mais c'est la même situation : chaque fois que quelqu'un doit élever la voix et se faire entendre, c'est un homme. Et il est si difficile pour une femme de se faire entendre et d'avoir le micro pour parler. C'est donc de cela qu'il s'agit. L'autre point qui sera discuté, probablement demain, je crois, est qu'au-delà des projets que nous pouvons avoir, il y a la question de la durabilité. Comment pouvons-nous construire ou obtenir des réseaux durables ? Je veux dire des réseaux permanents, pas seulement pour un projet de trois ans, comment pouvons-nous avoir accès aux financements et à la

scène tout le temps, et pas seulement pour ce spectacle ou quand quelqu'un est d'accord pour nous laisser apparaître sur scène ? C'est la durabilité qui est en jeu. Depuis qu'Ursula von der Leyen est présidente de la Commission européenne, elle a attiré l'attention sur l'égalité de genre. L'égalité de genre est aujourd'hui l'une des principales priorités des financements européens.

C'est donc assez nouveau et assez exceptionnel. Et qui sait pour combien de temps ? Peut-être jusqu'en 2027. Ce critère d'égalité de genre est une priorité dans les financements européens, mais qui sait ce qu'il en sera après ? Cela signifie que nous devons profiter de l'occasion pour nous organiser ensemble et présenter des projets aux appels à candidature. Nous devons créer des partenariats pour obtenir ces financements. Nous allons en discuter pendant ces trois jours. Je voudrais remercier les partenaires. Ce projet a remporté l'appel à projet MusicAIRE qui a eu lieu en novembre dernier. MusicAIRE est un projet mené par le Conseil européen de la musique. Il s'agit d'une initiative pour "Une relance innovante pour l'Europe" pour la musique et le secteur de la musique, et nous sommes donc très heureuses et reconnaissantes d'avoir l'opportunité d'organiser ces rencontres avec vous. C'est une chance unique. Merci beaucoup à la Ville de Strasbourg. Christelle Wieder, adjointe à la maire chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, est ici avec nous. Merci encore à la Ville de Strasbourg qui est l'un des principaux partenaires de Sturm Production et de toutes nos actions.

La Région Grand Est nous aide également. Cette année est un peu spéciale parce que toutes les institutions se sont réunies dans un projet appelé "Strasbourg Capitale Européenne" et dans le cadre duquel nous développons maintenant toute la programmation européenne comme celle que vous verrez dans le festival Jazz à la Petite France, lors des soirées.

Enfin, un grand merci au CNM (Centre National de la Musique). Alessandra Andouard et Leslie de Gouville sont ici, vous les connaissez sans doute, elles vont animer un atelier cet après-midi. Un grand merci à vous deux pour votre soutien et tout le travail que vous avez fait ces derniers mois pour aider à l'organisation. Je voudrais également remercier le Relais Culture Europe (Creative Europe Desk) au Luxembourg et en France, qui sont également partenaires et qui animeront cet après-midi les groupes de travail. Je tiens également à remercier chaleureusement Sidonie Justin. Vous avez toutes et tous été en contact avec elle. Elle étudie à Sciences-Po Strasbourg et a fait un travail absolument incroyable et stupéfiant. Sans elle, nous ne serions pas là.

Les matinées sont consacrées aux sessions plénières. Le premier jour sera principalement consacré aux ressources (politique et argent). Le deuxième jour sera consacré aux opportunités -

qu'en est-il des festivals, des salles, des académies, des réseaux, des syndicats ? Qu'en est-il de ces organisations intermédiaires qui offrent (ou pas) des opportunités aux femmes et aux minorités de genre ? Le troisième jour sera consacré aux besoins - plus en rapport avec l'individu, où nous aborderons des sujets tels que les besoins spécifiques, les violences, etc.

Les après-midi sont consacrées à des ateliers. L'idée est de pouvoir trouver des partenaires européens, de nouveaux partenaires ou de développer des partenariats pour les projets déjà existants, et de travailler sur ce qui pourrait être un nouveau projet ou le développement d'un projet existant qui pourrait ensuite être financé par la Commission européenne dans le cadre d'Europe Créative ou d'Erasmus+, etc. Ces ateliers proposeront également des groupes de travail liés à des sujets spécifiques ou à des thématiques, proposés par certain·es des participant·es.

Je vous remercie de votre attention. Je passe maintenant la parole à Christelle Wieder, adjointe à la maire de Strasbourg.

**Christelle Wieder**, *Adjointe à la Maire de Strasbourg, en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (FR)*

Bonjour à toutes et à tous, je vous souhaite la bienvenue au nom de la maire de Strasbourg, Jeanne Barseghian. Je suis l'adjointe à la maire chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et membre du conseil municipal de Strasbourg.

Nous avons donc créé cet événement, et c'est grâce au soutien, au soutien fort de la Commission européenne, mais aussi au dynamisme d'une structure locale essentielle dans le domaine musical, Sturm Production. Merci beaucoup à Séverine Cappiello, parce qu'elle a effectivement eu ce double défi d'organiser ces trois jours avec les rencontres professionnelles tout en organisant en même temps le festival de musique Jazz à la Petite France.

Je suis sûr que les professionnel·les ici présent·es, car nous avons quelques programmeurs et programmatrices qui sont également présent·es, savent à quel point ces deux défis sont importants et grands. Et nous aurons la chance de découvrir ce festival tout au long de ces trois jours.

Je suis d'autant plus heureuse de vous accueillir ici que vous êtes nombreuses et nombreux, et que vous venez d'endroits très différents de l'Europe, à Strasbourg, dans la "capitale européenne". C'est donc l'Europe que nous vivons dans notre vie de tous les jours, ici à Strasbourg. Et ce type de rencontre est une occasion supplémentaire de célébrer nos forces collectives entre les États

membres. Je ne doute pas qu'à l'issue de ces réunions, nous aurons un grand nombre de projets inspirants et passionnants que nous pourrions diffuser dans tous les pays européens.

Cette force collective, cette force européenne visera donc cet objectif majeur du développement durable que vous connaissez déjà, à savoir l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est évidemment une question de justice sociale, et je crois qu'ici même toutes les personnes présentes sont absolument convaincues que la justice sociale est la garantie d'un monde meilleur, quand on sait que la répartition plus équitable des ressources et des responsabilités favorisera la paix et le développement durable de notre civilisation. Tout ce travail s'inscrit donc dans le cadre des objectifs de développement durable. Et nous sommes toutes et tous ici pour avancer ensemble vers ces objectifs. En tant que féministe et adjointe à la maire de Strasbourg chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, je parle essentiellement de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques. Cela signifie que je ne parle pas seulement du développement de différentes actions de soutien aux femmes, mais aussi de penser les politiques publiques en fonction de cet objectif d'égalité. Et c'est ce point que nous allons aborder et développer encore plus aujourd'hui avec d'autres conférencières tout à l'heure. Ainsi, à 11h30, nous parlerons déjà de « budgétisation sensible au genre ». Il s'agit d'une question très importante dans de nombreuses politiques.

Vous êtes toutes et tous ici aujourd'hui parce que vous travaillez dans des secteurs culturels différents, mais malheureusement, nous constatons que dans tous les secteurs, la situation est la même. Nous avons cette prédominance de la domination masculine qui existe depuis des années et des siècles. Les femmes ont été cantonnées dans des rôles de procréatrices, et les hommes, eux, ont gardé l'idée de la création. On a cette opposition quasi millénaire entre création et de procréation. Et chaque fois que les femmes essayaient de créer, soit leur œuvre a été minimisée, soit on l'a attribuée à des hommes, ou des hommes se la sont attribuée à eux-mêmes. Ce sont ces mécanismes que l'on connaît malheureusement trop bien. Et pendant ces 150 dernières années, nous avons eu ce modèle. Aujourd'hui, nous constatons que dans les écoles d'art, les jeunes femmes sont plus présentes. Nous pouvons le constater localement. C'est également le cas dans d'autres pays, où elles sont beaucoup plus nombreuses dans les écoles d'art, les conservatoires, les écoles de musique, etc. Et néanmoins, elles sont moins nombreuses à faire carrière et même lorsqu'elles sont connues et reconnues, nous avons eu ces dernières années des exemples avec des stars de la chanson française, elles continuent à gagner moins que leurs homologues masculins.

Comme l'a déjà mentionné Séverine il y a quelques minutes, une partie très importante de tous les fonds pour la création sont des fonds publics, ce qui signifie qu'en tant qu'élu.es, nous

devons veiller à ce que cette répartition, cette distribution soit équitable entre les hommes et les femmes. J'espère donc que ces trois jours nous permettront de mieux comprendre les mécanismes qui conduisent à ces inégalités, parce qu'il faut d'abord comprendre les mécanismes qui construisent et conduisent à ces inégalités pour les déconstruire. C'est en s'attaquant aux racines des inégalités que l'on pourra lutter pour un monde plus juste et égalitaire. Et je crois qu'avec tous les talents et toutes les personnes créatives qui sont ici, je crois que nous aurons beaucoup de projets fascinants, très inspirants et passionnants. Je vous souhaite à toutes et tous trois jours très fructueux au rythme du jazz. Je vous remercie de votre attention.



## **Table ronde 1 : Les stratégies européennes pour l'égalité de genre**

Modération : **Annika Will** (GER), journaliste à Arte

**Gwendoline Delbos-Corfield** (FR), députée européenne (Les Verts/EFA), rapporteure sur l'approche intégrée de l'égalité de genre au Parlement européen

**Heidemarie Meissnitzer** (AT), attachée culturelle de la Représentation permanente de l'Autriche à l'Union européenne: présentation du rapport de la méthode ouverte de coordination (MOC) de la Commission européenne "Towards gender equality in the cultural and creative sectors"

**Caterina Bolognese** (IT), cheffe de la division de l'égalité de genre au Conseil de l'Europe

**Annika Will**, *journaliste à Arte (GER)*

Comme vous venez de l'entendre, Séverine nous a tous et toutes réunies pour parler de l'égalité de genre dans le secteur de la musique en Europe. Et ce matin, nous allons commencer par nous concentrer sur la partie européenne de ce sujet. Le cadre défini par les institutions et les décisions européennes ont une influence considérable sur nos vies et notre travail, et sur votre travail en particulier.

Le fait que les décisions européennes, les représentant.es européen.nes prennent ou non en compte les questions relatives à l'égalité de genre a une influence considérable sur la rapidité avec laquelle nous pouvons progresser vers plus d'égalité.

Nous avons trois intervenantes ce matin et nous commencerons par Heidemarie Meissnitzer.

**Heidemarie Meissnitzer**, *conseillère pour les arts, la culture et l'audiovisuel à la Commission Européenne. Représentation permanente de l'Autriche auprès de l'UE (AT)*

Bonjour à toutes et tous. Je suis très heureuse d'être ici. Merci à Séverine de m'avoir invitée et de son intérêt pour le rapport. Je vais donc commencer à vous présenter ce rapport et, après cette présentation, la raison d'être de ce rapport et son objet devraient être clairs. Avant d'entrer dans les détails, je voudrais expliquer brièvement le contexte politique et le contexte tout court. Le contexte, c'est que l'égalité de genre a été définie comme une priorité dans le cadre du plan de travail précédent. Le plan de travail constitue la base stratégique de la coopération culturelle entre les États membres sur des sujets d'intérêt commun. Le plan de travail s'étendait de 2019 à 2022 et c'est la

première fois que l'égalité de genre a été choisie comme priorité. Il a également été décidé que le sujet serait examiné par une MOC. MOC signifie "méthode ouverte de coordination". Il s'agit d'une méthode de travail très efficace entre les États membres. Ils choisissent volontairement de participer et de créer un groupe d'experts. 22 États membres ont désigné des experts. Au total, nous étions 30 experts avec des parcours différents, mais avec beaucoup d'expérience et de connaissances. Nous avons commencé notre travail en septembre 2019 et nous avons été invités à rédiger ce rapport.

Je sais que le sujet d'aujourd'hui est la musique et que l'accent est mis sur la musique. Mais dans notre rapport, nous avons examiné l'ensemble des secteurs culturels et créatifs. Il s'agit donc d'un domaine politique très vaste, très riche, chaque secteur ayant ses spécificités, mais très intéressant et présentant des défis communs. Nous avons également été invité.es à nous appuyer sur l'expertise existante. Et il y en a eu beaucoup, parce que l'UNESCO, le Parlement européen, les parties prenantes des États membres, ont également effectué un travail préliminaire de qualité, ainsi que des études et des analyses préparatoires. Cependant, au sein du Conseil et au niveau européen, c'est vraiment pour la première fois que nous nous sommes penché.es sur l'égalité interculturelle de genre dans les secteurs créatifs. Deux documents de référence ont été importants, en plus de nombreuses autres études, comme je l'ai déjà mentionné, il s'agit du rapport sur les voix des cultures – une plateforme de parties prenantes, qui a également préparé un rapport sur l'équilibre de genre dans les secteurs culturels et créatifs. Et la Commission, avant que nous ne commencions notre travail, a commandé une étude sur les écarts entre les genres dans les industries culturelles et créatives.

Passons maintenant aux objectifs. Nos considérations portaient sur deux aspects majeurs L'un était de savoir comment améliorer et atteindre l'égalité de genre et l'autre était d'examiner ce pouvoir de transformation. Nous savons que la culture et les arts ont la capacité de promouvoir les valeurs, le respect de la tolérance et de fournir de bons modèles. La mission consistait donc à examiner et à discuter des cadres juridiques et de la politique juridique afin d'identifier les principaux défis en matière d'inégalités. Une autre tâche importante était de trouver et de partager les bonnes pratiques et les initiatives prometteuses. Le rapport présente une collection de près de 250 projets à travers l'Europe. Il s'agit d'une source d'inspiration très riche et je vous invite à y jeter un coup d'œil. Une grande partie du travail a consisté à formuler des recommandations politiques. Séverine l'a déjà mentionné, mais lorsque nous avons commencé notre travail, c'était une période très prometteuse et encourageante parce que pour la première fois, il y avait une femme commissaire, Ursula von der Leyen, qui a mis l'égalité de genre en tête de ses priorités et qui a fait preuve de beaucoup de crédibilité depuis lors. Elle a également nommé la première commissaire

responsable de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion. Et elle est également arrivée en poste assez rapidement.

Elle a été nommée à l'automne 2019 et, en mars 2020, il existait déjà une stratégie pour l'égalité de genre. Pour la première fois, il s'agissait d'une stratégie globale pour l'ensemble de la Commission. Elle a également mis en place un groupe de travail européen sur l'égalité au sein de la Commission, un groupe de travail tout à fait unique et intéressant. Voyons maintenant quels ont été les défis et nos principales conclusions. C'est vraiment surprenant parce que dans les secteurs de la culture et de la création, les femmes sont très bien représentées. Parfois, elles sont même sur-représentées et il est prouvé qu'elles participent beaucoup plus à la culture que les hommes. Cependant, l'inégalité commence lorsqu'on regarde où sont les femmes et quel est leur rôle dans les secteurs de la culture et de la création. Nous nous sommes penché.es sur la sous-représentation des femmes dans les postes de direction et de décision, et il est apparu clairement que les femmes sont sous-représentées. Il en va de même pour les festivals sur les différentes scènes. C'est vraiment le cas dans tous les États membres et dans tous les sous-secteurs. En ce qui concerne les salaires et les revenus, il y a aussi ce fameux écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Je veux dire que ce n'est pas seulement dans les secteurs culturels et créatifs, c'est de plus en plus reconnu. Il y a donc ces chiffres qui montrent à quel point elles sont importantes pour l'emploi, à quel point elles sont importantes pour l'économie.

Elles contribuent. Les statistiques ou les données se situent entre 3 et 4 %, et c'est un peu différent dans certains États membres, du PIB et de la main-d'œuvre, qui se situe également entre 5 et 7 % en économie. Un autre résultat important est l'étude des conditions de travail, car il y a aussi une dimension de genre dans ce domaine. La plupart d'entre vous connaissent les structures organisationnelles précaires et les pratiques de travail peu orthodoxes ou atypiques. La flexibilité, la mobilité et la mise en réseau sont très importantes. Les horaires de travail sont atypiques et intensifs, les soirées sont longues, même les week-ends, et le travail indépendant est prédominant. Il est donc nécessaire d'avoir plusieurs emplois avec des statuts différents. Il y a une insécurité des revenus et moins de possibilités d'évolution de carrière et, en fin de compte, la protection sociale est assez faible. Pour diverses raisons, ces secteurs, je veux dire tous les secteurs en général, mais aussi les secteurs culturels et créatifs, se trouvent actuellement dans une phase de transformation substantielle. L'un des principaux problèmes est dû à la transformation numérique et, sur la diapositive suivante, vous pouvez voir quelques chiffres concernant la sous-représentation des femmes.

Il existe des exemples très frappants. Par exemple, le prix Nobel de littérature a une longue histoire et, depuis le début et jusqu'à aujourd'hui, il n'y a que 14 % de femmes qui ont été sélectionnées. Un autre exemple concerne le prix cinématographique le plus prestigieux au monde. Si vous regardez ce chiffre, sur les 93 fois qu'il a été décerné, seules trois femmes ont obtenu ce prix. J'ai découvert, et malheureusement ce n'est pas encore inclus dans le rapport, que c'est la même chose pour les Grammy Awards, avec plus ou moins les mêmes chiffres : les femmes représentent 12% et en ce qui concerne les producteurs de musique, il n'y a que 3% de femmes. Les chiffres sont donc vraiment frappants et il en va de même pour les œuvres d'art visuel les plus chères, c'est même pire. Parmi les cent œuvres les plus chères, seules deux sont réalisées par des femmes. Je pense que ce n'est pas vraiment justifié. Les sujets suivants ont donc été identifiés, mais ils étaient également les résultats de l'étude déjà mentionnée du réseau d'experts européens "Arts for Arts and Audiovisual" (Arts pour les arts et l'audiovisuel). Il s'agit des stéréotypes de genre. Il s'agit du harcèlement sexuel. Je pense qu'il existe de nombreux cas, en particulier dans le secteur de la musique, mais aussi dans les secteurs de l'audiovisuel et du cinéma, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est quelque chose que nous devons vraiment examiner et améliorer.

Il y a aussi l'égalité d'accès aux ressources, aux postes de direction et au marché de l'art. Il en va de même pour la représentation des femmes dans les musées, dans les galeries. De même, pour les expositions individuelles dans les musées, les chiffres sont beaucoup plus bas que pour les artistes masculins. Vient ensuite l'entrepreneuriat féminin et le développement de carrière. Il y a des résultats intéressants pour l'entrepreneuriat féminin, à savoir, et j'utilise peut-être une sorte de stéréotype, qu'il semble que les femmes prennent moins de risques et qu'il est important d'en être conscient et de se donner les moyens d'agir. Il y a beaucoup de déficits structurels dans les secteurs, mais il y a aussi d'autres problèmes que nous devons examiner nous-mêmes. Nous ne sommes pas des victimes, nous pouvons le faire aussi, et cela vaut pour l'entrepreneuriat féminin, mais elles sont souvent prêtes à accepter moins d'argent. C'est la même chose lorsqu'elles négocient leurs salaires, leurs revenus et c'est à nous de changer cela et cela a quelque chose à voir avec notre éducation, notre fausse, je dirais, "modestie" et cela peut être changé par nous-mêmes. Passons aux recommandations générales et, avant de les mentionner, j'aimerais souligner trois aspects importants parce qu'il a été question de l'égalité de genre, mais aussi de la qualité artistique, et la qualité artistique passe avant tout.

Nous en avons donc discuté, et la qualité et la liberté artistiques sont des critères très importants qui n'ont rien à voir et qui sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. C'est très souvent utilisé comme excuse. Le rôle fondamental des autorités publiques à tous les niveaux

de gouvernance, pour tous les programmes de financement, est la possibilité d'établir des conditionnalités et l'important est d'y regarder de près lorsque les projets demandent de l'argent. Ainsi, quelle est la représentation des femmes ? Où va l'argent ? Mais il est encore plus important, ou au moins aussi important, de s'en préoccuper. Comment l'argent a-t-il été utilisé en Autriche ? Nous avons commencé très tôt avec la budgétisation sensible au genre, mais l'impact réel n'a été atteint que lorsqu'il y a eu cette dimension de suivi, et ce n'est qu'après cinq ou six ans. C'est donc quelque chose de très important et il appartient aux autorités publiques, qui sont les principaux pourvoyeurs de fonds, de le faire. Une autre recommandation soulignait l'importance de l'intégration de la dimension de genre. Il s'agit d'intégrer la perspective de genre dans toutes les phases de l'élaboration des politiques et des processus politiques, depuis le début jusqu'à la finalisation et à l'examen. En ce qui concerne la budgétisation sensible au genre, comme cela a déjà été mentionné, la présidente de la Commission était très enthousiaste à l'idée qu'elle devrait être prise en compte dans tous les programmes de financement européens. Cela signifie que les besoins et les intérêts des femmes et des hommes devraient être pris en compte lors de l'allocation des fonds et des ressources, et qu'une évaluation basée sur le genre devrait être mise en œuvre.

Une autre question importante est celle des données. Pour collecter des données, je veux dire qu'il y a beaucoup de chiffres frappants, mais ce qui manque un peu, c'est une approche systématique et une collecte ventilée par genre. C'est l'une des principales conclusions de cette étude du rapport d'ancrage. Il est donc important de mettre en place et de collecter des données et de les préparer en vue d'une politique fondée sur des données probantes. Ensuite, l'égalité de genre sur le lieu de travail. Il devrait s'agir d'un objectif. Vous avez mentionné à quel point il est important que toutes les entités impliquées dans l'élaboration des politiques fournissent des lignes directrices.

Une autre question abordée, et qui est assez controversée, est celle du langage sensible au genre. Mais il est important d'utiliser un langage inclusif et il joue un rôle clé dans la formation des attitudes culturelles et sociales. Les femmes et les hommes doivent donc être inclus.es et mentionné.es explicitement dans tout type de communication, qu'elle soit orale ou écrite, formelle ou informelle. Dans notre ministère, des lignes directrices ont été élaborées. Mais j'entends beaucoup de gens dire que c'est un fardeau, et parfois c'est un peu un fardeau, mais c'est vraiment essentiel.

Il y a aussi la dimension de l'intersectionnalité. Il ne s'agit pas seulement des femmes et des hommes. Dans notre rapport, l'accent était mis sur la dimension binaire, mais nous sommes conscient.es que cela va au-delà, et que l'intersectionnalité prend en compte les formes de discrimination qui se chevauchent, parce qu'il y a beaucoup d'autres discriminations. Ainsi, chaque

approche de l'égalité de genre devrait inclure cette intersectionnalité. Une perspective profonde. Je l'ai déjà mentionné, mais le rôle de la culture, des médias, de l'éducation et de la recherche est avéré dans la promotion et le soutien des valeurs et des perceptions de la réalité.

Lorsque nous avons commencé notre travail en 2019, la pandémie a éclaté en mars 2020 et a eu un impact important sur notre travail. Nous avons alors décidé de nous pencher également sur les impacts de la pandémie. Il est clair qu'elle a eu un impact considérable sur l'ensemble du secteur, hommes et femmes. Mais il est également apparu clairement que les inégalités de genre et les injustices existant sur le marché du travail pesaient beaucoup plus sur les femmes que sur les hommes. Cela s'explique bien sûr par leurs obligations en matière de soins et par le fait que les femmes sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes.

Ensuite, nous passons brièvement aux recommandations spécifiques. C'est à ce moment-là que nous nous sommes également penché.es sur le rôle des femmes dans l'histoire des arts et de la culture. Il y a beaucoup de bonnes pratiques, mais il était très important de découvrir que le tournant est aussi l'éducation. L'éducation est un facteur d'autonomisation et lorsque les femmes ont été autorisées à aller à l'université, un tournant s'est opéré. Les stéréotypes de genre entravent et limitent les aptitudes, les capacités et les compétences, et c'est très important. C'est pourquoi la plupart de nos recommandations portent sur la recherche et l'éducation. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, il est important d'encourager le signalement, de fournir des lignes directrices, des codes et des points de contact facilement accessibles où les personnes, les femmes, quiconque est affecté ou même témoin d'une discrimination, peuvent se rendre pour obtenir des conseils et un soutien gratuits.

L'écart de rémunération entre genres et l'égalité d'accès au marché du travail sont également des domaines dans lesquels une plus grande transparence est nécessaire. Je l'ai déjà mentionné. Les pouvoirs publics doivent faire quelque chose, mais les femmes elles-mêmes doivent se prendre en main et c'est pourquoi il est si important d'avoir des réseaux et des programmes de suivi. C'est le principe "à travail égal, salaire égal". Ensuite, l'égalité d'accès aux ressources, aux postes de direction et au marché de l'art. Nous avons également parlé des quotas. Tout le monde n'est pas fan des quotas, mais je pense que parfois, dans de nombreux cas, il est très important de les imposer pour atteindre ou promouvoir la parité. Et cela peut également se faire dans le cadre de programmes financés par la publicité.

Il est très important d'accroître la visibilité, la représentation et la participation des femmes. L'entrepreneuriat féminin, je l'ai déjà mentionné, nécessite des formations ciblées, des programmes d'autonomisation, des programmes de mentorat, qui sont importants dans ce cas.

Notre rapport fait également état de très bonnes pratiques. Toutes ces bonnes pratiques qui ont été sélectionnées sont structurées en fonction de nos priorités et des recommandations.

Venons-en maintenant aux conclusions. Il ne fait aucun doute que des progrès ont été accomplis, mais ils sont loin d'être suffisants. Le travail doit donc se poursuivre. Et ce qui est encore nécessaire, c'est de sensibiliser les gens. Je veux dire que nous sommes tous.tes ici des partisans de l'égalité de genre, mais ce n'est pas le cas partout. Il est encore nécessaire de sensibiliser aux inégalités de genre.

Il est également important de voir le potentiel et de reconnaître le potentiel de la culture à être un vecteur de changement et à fournir des modèles pour améliorer l'égalité de genre. Ce pouvoir de transformation doit être utilisé et peut l'être. Il est également clair que l'égalité de genre restera à l'ordre du jour politique. Dans notre rapport, nous avons recommandé d'accorder plus d'attention à cette intersectionnalité ainsi qu'à l'autonomisation, d'examiner l'impact de la numérisation et d'améliorer la collecte de données ventilées par genre. Je vous remercie de votre attention.

### **Annika Will**

Notre prochaine intervenante est Gwendoline Delbos-Corfield. Elle est membre du Parlement européen, membre français des Verts européens et co-rapporteuse sur l'approche intégrée de l'égalité de genre au Parlement européen.

**Gwendoline Delbos-Corfield**, *Membre du Parlement européen (Verts/ALE), co-rapporteuse sur l'approche intégrée de l'égalité de genre au Parlement européen (FR)*

Je suis Gwendoline Delbos-Corfield, membre du Parlement européen. Je viens de France et je fais partie de trois commissions du Parlement européen. On peut dire que je travaille essentiellement sur la démocratie, les droits et les libertés. Je suis dans la commission AFCO (Affaires constitutionnelles), qui a un intérêt parce que la mise en place de cadres pour le texte sur lequel nous basons tout notre travail, ou sur la manière structurelle dont nous travaillons, est déjà l'une des étapes les plus importantes que nous pouvons faire pour l'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre. Je fais partie de la commission LIBE, qui travaille sur les droits, les

libertés, la justice, la sécurité et les migrations, et je suis rapporteuse du Parlement européen pour la situation en Hongrie, ce qui a également quelques conséquences sur ce sujet. Et je fais partie de la FEM, une commission sur le genre et l'égalité des droits pour les femmes. Le Parlement européen a été, tout au long de l'histoire, un parlement qui a travaillé très tôt et très sérieusement sur les questions féministes. Le Parlement européen est un lieu où le mot "féministe" n'est pas un mot étrange.

Nous le mettons dans nos rapports, nous le mettons dans nos textes. Nous disons simplement que nous menons des politiques féministes. C'est aussi un endroit où un comité FEM a été créé dès le début. Il s'agissait d'abord d'un sous-comité, puis d'un comité à part entière, qui gagne de plus en plus de pouvoir à chaque mandat. Par exemple, cette commission a désormais la possibilité de prendre l'initiative de fournir des avis sur presque tous les autres rapports émanant des autres commissions. C'est donc ce genre de travail que nous essayons de faire, pour intégrer la dimension de genre. Et c'est un parlement qui travaille depuis longtemps, bien sûr, sur des politiques, des politiques concrètes, dans les limites de nos compétences, parce que la plupart des questions sur lesquelles nous aimerions travailler sont encore des questions nationales. Mais c'est un parlement qui a toujours trouvé le moyen d'intégrer cette petite dimension de genre dans un certain nombre de choses. C'est aussi un parlement très innovant car, par exemple, au tout début, la commission s'appelait FEM et ne s'occupait que de l'égalité des droits pour les femmes, puis elle est devenue la commission pour l'égalité de genre. La meilleure façon d'essayer de trouver un moyen de faire avancer les politiques, d'obtenir de nouvelles directives pour les niveaux nationaux, est de travailler spécifiquement sur les notions d'égalité et de droits fondamentaux parce que ce sont des valeurs européennes, écrites dans les traités où nous pouvons agir, et d'agir quand nous sommes légitimes pour essayer d'avoir une action.

La Commission a donc décidé, avec Ursula von der Leyen, que dans l'un de ses tout premiers discours, elle dirait à quel point cette question est importante pour elle et pour la Commission. Elle a nommé une commissaire à l'égalité, Helena Dalli, de Malte, et en mars 2020, la Commission a publié une stratégie pour l'égalité de genre. Mais peut-être ne connaissez-vous pas le fonctionnement de l'UE ? En gros, les commissions font des propositions législatives et nous, le Parlement, nous disons ce que nous en pensons, nous apportons des amendements, nous essayons de l'améliorer ou nous allons à l'encontre de certaines choses. C'est donc à ce moment-là que nous sommes entrés en action pour travailler sur cette proposition.

Il faut se rappeler qu'en mars 2020, nous étions dans la situation de COVID, donc nous étions aussi dans un contexte très spécifique, un contexte où, bien sûr, les inégalités s'étaient



creusées pour les femmes dans le système COVID, mais aussi les violences faites aux femmes, la précarité et tout ça. C'était donc un peu le point de départ de beaucoup de choses dans ce texte. L'accent est donc mis sur le social, ce qui est une bonne chose. L'accent est mis sur les secteurs de travail précaires pour les femmes. L'accent est mis sur le fait que le Parlement a beaucoup insisté pour obtenir un accord sur les soins, pour lequel nous n'avons pas obtenu exactement ce que nous voulions, mais nous avons insisté pour cela. Il y a, bien sûr, un certain nombre de choses sur la violence fondée sur le genre, sur la mise en place, un jour, espérons-le, de la Convention d'Istanbul et beaucoup de mots sur l'intersectionnalité. Il y a donc un certain nombre de choses positives. Nous avons adressé au Parlement trois grandes critiques sur cette stratégie d'égalité de genre. Nous avons dit que la Commission, pour l'instant, est celle qui a mis en place le fameux "Green Deal" avec de nombreuses actions dans un certain nombre de domaines allant de la biodiversité à l'environnement, l'énergie, la pollution et toutes ces sortes de choses. Nous avons très souvent demandé au Parlement que ces questions soient abordées sous l'angle de l'égalité de genre et c'est une chose que nous n'avons pas encore suffisamment entendue à l'heure actuelle.

Le lien entre la crise climatique et la situation des femmes n'est pas encore suffisamment pris en compte. Nous avons également poussé à plus de budgétisation sensible au genre. Nous donnons souvent cet exemple : à propos du COVID, les États membres ont conclu un accord et c'était une très bonne chose que ce fameux plan soit relancé pour aider les États membres à sortir de la crise. C'était une très bonne chose parce que si vous vous souvenez de la situation de la Grèce quelques années auparavant, à l'époque l'UE a essayé de faire preuve de solidarité mais ce n'était pas du tout budgétisé et le Parlement a demandé à la Commission de travailler sur ce sujet. Il y a eu un peu de réflexion, mais très peu, qui a abouti à la conclusion que tout l'argent qui a été fourni et tous les plans qui ont été faits dans les États membres avec cet argent de l'UE sont des plans qui iront principalement, très généralement, à des secteurs masculins. C'est donc vrai dans le monde numérique, dans les transports, dans un certain nombre de domaines liés aux questions climatiques, dans ce qui constituerait un meilleur accord vert du point de vue du climat, et pour tous ces secteurs, vous avez parfois jusqu'à 90 % d'hommes qui y travaillent.

Il s'agit donc d'un paradoxe, car que disions-nous tous.tes lors de la situation du COVID ? Nous avons dit que c'était le secteur des soins qui nous sauverait tous.tes et vous aviez toutes ces femmes qui ont aidé la société à traverser cette pandémie et, en fin de compte, ce qui ressort du plan lancé, c'est qu'il n'y a pas d'argent pour les offres de soins. C'est le genre de cas où nous disons : si nous ne commençons pas à travailler spécifiquement sur la manière dont nous agissons sur

l'économie, si nous ne commençons pas à avoir une manière de faire de la budgétisation sensible au genre, cela ne marchera pas.

Et je voudrais donner un autre exemple des liens très importants qui peuvent être établis. C'est un sujet sur lequel le Parlement va commencer à travailler. Nous allons publier un premier rapport que nous appelons "initiatives propres". Ainsi, lorsque le Parlement rédige un rapport sur, par exemple, la précarité énergétique, les femmes sont les plus touchées par la précarité énergétique et elles sont, historiquement mais aussi de nos jours, celles qui consomment le moins d'énergie que les hommes. Ainsi, toutes les grandes décisions que nous allons prendre en matière d'énergie au niveau local, national ou européen doivent tenir compte de la budgétisation sensible au genre, faute de quoi la stratégie de genre ne sera probablement pas complète, car tout est lié.

Le fait qu'au cours de cette législature, l'accent ait été mis sur la stratégie en matière d'égalité de genre a donné lieu à quelques bonnes choses. L'une d'entre elles est la fameuse directive sur la transparence des écarts de rémunération, une directive juridique bloquée depuis dix ans. Elle était bloquée et a finalement été débloquée. Cela signifie qu'aujourd'hui, si une femme est moins bien payée qu'un homme, les entreprises seront obligées d'être très transparentes sur leurs salaires. Mais cela a aussi un impact, par exemple, sur les personnes racisées. Si vous n'êtes pas payé.e de la même manière que votre collègue, mais que vous faites exactement le même travail et que vous êtes arrivé.e au même moment au même endroit, vous pouvez aller au tribunal et dire : "Nous avons un problème ici" : "il y a un problème". Il y a donc quelques exemples de ce genre. Nous avons également progressé sur la question de la violence fondée sur le genre et nous travaillons sur un texte juridique qui en ferait un crime européen et permettrait des actions en justice. C'est un processus, mais il devrait bien avancer. Ceci étant dit, nous avons un gros problème, bien sûr, avec deux pays, la Pologne et la Hongrie, où les choses ont beaucoup empiré au cours de ce mandat pour les femmes et le genre en général. Et nous n'y résistons pas assez.

Pour terminer, mon troisième point portera sur ce que nous faisons au Parlement. À la fin de la dernière législature, en 2018, le parlement précédent a décidé qu'il souhaitait avoir des rapporteur.es sur l'intégration de la dimension de genre au sein du Parlement. Je suis l'une d'entre eux et elles. Lorsque nous sommes arrivé.es en 2019, nous avons mis cela en place et j'ai obtenu le dossier avec quelqu'un d'autre, une autre Française, Irène Tolleret de "Renaissance". Nous sommes les deux co-rapporteuses pour l'intégration de la dimension de genre au sein du Parlement. Alors bien sûr, l'intégration de la dimension de genre signifie essayer d'intégrer encore plus la dimension de genre dans les politiques avec cette commission FEM, essayer de s'impliquer réellement dans un certain nombre de grands dossiers, de dossiers structurels qui sortent du Parlement pour dire :

"dans cette politique, vous ne faites pas assez de place au genre, vous n'utilisez pas assez la focalisation sur le genre". Nous avons ensuite travaillé à l'élaboration d'une politique diplomatique féministe pour le Parlement européen. Nous avons demandé aux membres de la commission des affaires économiques et monétaires (ECON) de travailler davantage sur le genre. Il y a le travail de budgétisation du genre qui se fait de plus en plus, donc c'est une chose, mais l'intégration du genre signifie aussi travailler sur la façon dont nous travaillons au sein du Parlement.

Par exemple, du côté du personnel : qui est en place ? C'est un travail qui a déjà commencé il y a quelques années et il y a un travail très proactif de la part des ressources humaines du Parlement européen pour avoir des femmes directrices générales et, bien sûr, tout ce qui pourrait aider les femmes à mieux travailler, comme les crèches et un certain nombre de choses autour du congé maternité. Et c'est un point délicat, bien sûr.

Nous avons également dit que nous devrions examiner la manière dont nous agissons politiquement en matière de genre dans nos groupes politiques. Aujourd'hui, c'est un peu une étape de blocage en ce sens que nous ne parvenons pas à aller trop loin, mais bien sûr, il serait intéressant d'examiner les groupes, de voir qui préside des groupes, qui a le pouvoir dans les groupes, ce genre de choses. L'une des choses que nous avons réussies, et c'était la plus intéressante, c'est que maintenant le maître mot est d'obtenir des données, parce que nous savons tous.tes qu'aujourd'hui, en 2023, si vous demandez à la plupart des gens, ils vous diront que l'égalité est là. Il est alors intéressant d'examiner les données et de constater que "non, elle n'est pas tout à fait là".

Aujourd'hui, le Parlement européen est composé d'un peu plus de 40 % de femmes, ce qui est le meilleur chiffre de l'UE. Aucun État membre ne fait mieux et certains États membres n'ont même que 10 % de femmes dans leurs Parlements. Nous nous améliorons donc. Mais ce qui est également intéressant, c'est de voir qui préside les commissions, et quelles commissions ? Où se trouvent les gens ? Un exemple très connu concerne les président.es des commissions, le "bureau" d'une commission, 5 personnes, un.e président.e et quatre vice-président.es, et la règle jusqu'à présent était qu'au moins l'un.e d'entre eux et elles devait être de l'autre sexe. Ainsi, la plupart des commissions comptaient quatre hommes et une femme, et la commission FEM comptait quatre femmes et un homme, et il est même arrivé qu'il soit difficile de trouver cet homme. Nous avons donc changé les règles et un "bureau" devra être composé à parts égales de femmes et d'hommes, ce genre de choses.

Nous avons ensuite examiné les données des rapports. C'était ma grande, ma très grande bataille. Il a été difficile d'obtenir ces informations, mais nous les avons obtenues, nous les avons

donc maintenant et nous espérons les avoir chaque année. Qui a le rapport ? Qui a le rapport sur la PAC ? L'un des premiers budgets de l'UE. L'argent de la PAC. Qui a les grands rapports structurels économiques ? Qui a les grands rapports sur le climat et l'énergie ? Parce que même chez les "Verts", si vous regardez les "Verts", vous verrez que ce sont surtout des hommes qui ont les grands rapports sur le climat et tout le reste.

Voilà donc le genre de choses que nous examinons. Nous examinons également les orateurs dans les commissions, bien sûr, parce que c'est un "fait très connu" qu'"il n'y a pas de femmes économistes, il n'y a pas de femmes expertes à part sur les questions féminines". Nous avons donc demandé aux commissions de se pencher sur cette question. En effet, dans une commission du Parlement européen, des auditions ont lieu presque chaque semaine, au cours desquelles nous invitons des expert.es à nous aider à élaborer des politiques, et il était donc intéressant pour les commissions de voir où se trouvaient les femmes.

En fait, l'ECON a fait beaucoup de progrès parce qu'elle a longtemps été sous le feu des critiques. Elle a donc fait beaucoup de progrès. La pire commission aujourd'hui est AGRI. Croyez-vous vraiment qu'il n'y a aucune femme dans le monde qui sache quoi que ce soit sur AGRI ? C'est un fait très intéressant, car je pense que dans la plupart des esprits, le mot agriculteur est associé à un homme. En réalité, les statistiques montrent que 52% des agriculteurs de l'UE sont des femmes. Il en va de même pour la pêche. Bien sûr, on pense au pêcheur, au gars sur son bateau avec sa petite casquette, mais la pêche, c'est aussi toutes les femmes qui travaillent dans les locaux où le poisson est mis dans des boîtes et tout le reste. C'est donc la même chose. La pêche emploie plus de 50 % de femmes. 70 % des personnes qui gagnent de l'argent grâce à la pêche sont des femmes. Cependant, dans le secteur de la pêche, tout tourne autour des hommes. Voilà le genre de choses sur lesquelles nous essayons de travailler.

Je terminerai donc en disant que je pense que nous avons trois questions principales pour les années à venir. Premièrement, nous devons vraiment intensifier le travail sur l'intégration d'une perspective de genre dans les budgets. La deuxième est que nous devons vraiment prendre plus au sérieux le lien entre la crise climatique et les femmes. Un exemple sur ce dernier point : alors que les Etats membres sont invités à réduire la pollution, à améliorer la qualité de l'air entre autres choses, ils mettent en place un certain nombre de règles qui empêchent les vieilles voitures d'entrer dans les villes (c'est le cas en France, mais aussi dans d'autres pays). Qui possède les vieilles voitures ? Non seulement ce sont surtout des femmes, mais ce sont souvent des femmes en situation de grande précarité. Et avec des enfants. Ce sont vos sages-femmes, ce sont les infirmières, ce sont les infirmières libérales qui vont d'un endroit à l'autre toute la journée. Et ces femmes ne pourront

pas accéder aux centres de villes. Ce sont elles qui n'ont jamais mis d'argent dans des voitures parce que cela ne les intéressait pas. Les hommes ont les nouvelles voitures, mais elles n'ont pas, elles n'ont jamais ou ne peuvent pas mettre de l'argent là-dedans. Elles ont donc les vieilles voitures et nous mettons en place ces règles... Si nous n'établissons pas ce lien, les nouvelles lois sur le climat seront non seulement injustes d'un point de vue social, mais aussi très sexistes. La troisième question est celle de l'intersectionnalité. Le fossé est encore très grand aujourd'hui... Puisque nous ne parlons pas d'un certain nombre de femmes et de la façon dont la situation est encore pire pour certaines d'entre elles, bien sûr, en raison de leur couleur, de leur handicap, de leur situation de migrante, etc.

La dernière phrase concerne le fait que j'ai commencé avec l'AFCO (commission des affaires constitutionnelles) et qu'il s'agit également de ce que nous avons dans les textes. Je pense que l'un des grands combats des prochaines années sera d'inscrire les droits sexuels et reproductifs dans les traités. C'est quelque chose qui empêcherait la situation polonaise actuelle en matière d'avortement d'exister (et le fait que des femmes meurent à cause de cela). En effet, nous n'avons pas la possibilité aujourd'hui de dire à la Pologne : "Vous savez, les femmes ne devraient pas mourir en Pologne parce qu'elles ont un fœtus mort en elles et que vous ne le leur retirez pas". Et un certain nombre d'autres choses relèvent des compétences nationales. La réponse à cette question est donc d'inclure les droits sexuels et reproductifs dans les traités. Nous parlons de changements importants dans les traités. Il y aura bien sûr beaucoup d'autres sujets très importants, mais c'est celui-là, bien sûr et comme d'habitude, qui sera probablement mis de côté. Nous devons donc garder cela à l'esprit.

### **Annika Will**

Merci beaucoup Gwendoline Delbos-Corfield. Voilà donc deux points de vue d'institutions de l'Union européenne. Notre dernière oratrice vient d'une autre institution européenne qui n'est pas liée à l'Union européenne elle-même : le Conseil de l'Europe, qui est également basé ici, à Strasbourg. Il compte 46 États membres, dont les membres de l'Union européenne, mais aussi, entre autres et par exemple, la Turquie, l'Ukraine, le Royaume-Uni ou la Norvège. Nous souhaitons la bienvenue à Caterina Bolognese, cheffe de la division de l'égalité de genre au Conseil de l'Europe, qui est notre dernière intervenante pour ce chapitre.

### **Caterina Bolognese, cheffe de la division de l'égalité de genre au Conseil de l'Europe**

Merci beaucoup pour cet accueil chaleureux. Permettez-moi d'ores et déjà de féliciter les organisatrices pour ce qui promet d'être un grand événement et un grand festival, que j'attends avec

impatience. Pour commencer, je tiens à préciser ce qu'est le Conseil de l'Europe. Nous ne sommes pas une organisation de financement. Le Conseil de l'Europe bénéficie d'un financement de l'Union européenne et nous sommes en fait une organisation productrice de normes.

Une grande partie de ce qui a déjà été dit est conforme aux normes que nous avons développées. La convention d'Istanbul qui a été mentionnée est un traité du Conseil de l'Europe visant à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes. L'Union européenne vient d'ailleurs d'y adhérer et de la ratifier. Je voudrais donc vous présenter brièvement quelques-unes des parties pertinentes des normes que nous avons produites, vous donner un exemple d'intégration de la dimension de genre dans le secteur culturel, parce que nous n'en avons pas beaucoup. Je vais vous expliquer pourquoi. Nous avons donc la Convention européenne des droits de l'homme, et l'un de ses articles fondamentaux est un droit anti-discriminatoire, l'article 14, qui inclut le sexe, le genre. La jurisprudence évolue. Nous avons la Charte sociale européenne, qui traite de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Il y a deux ans, un certain nombre de pays ont été jugés en violation de la Charte sociale européenne dans le cadre d'une action collective à ce sujet. Les gouvernements doivent maintenant prendre des mesures pour améliorer la situation, ce qui, espérons-le, concerne également le secteur culturel. Mais oui, la transparence des rémunérations est très importante dans ce domaine. Cependant, il y a des lacunes en raison de la taille des entreprises qui sont obligées d'informer. Je pense qu'il faut avoir au moins 50 employé.es, ce qui signifie que beaucoup de petites entreprises échapperont malheureusement à cette obligation. Mais le principe est là, "à travail égal, salaire égal", et les gens doivent savoir qu'ils ont le droit de protester contre les rémunérations discriminatoires, car c'est l'un des obstacles les plus importants à l'accès des femmes à ce secteur.

Le principal texte que nous utilisons au Conseil de l'Europe est donc la stratégie pour l'égalité de genre. Nous en avons une qui traite du sexisme et des stéréotypes, de la violence, de l'accès à la justice, de la participation équilibrée des femmes et des hommes. La stratégie actuelle met l'accent sur les femmes migrantes. Le dernier objectif stratégique, mais non le moindre, concerne l'intégration de la dimension de genre, qui est une méthodologie, une stratégie, mais qui est si importante pour progresser qu'elle a été élevée au rang d'objectif stratégique à part entière. Et cela se poursuivra également dans la future stratégie que nous sommes en train d'élaborer. Nous espérons que l'intégration de la dimension de genre et la résilience face aux crises feront partie de notre stratégie. Car comme nous l'avons vu avec les crises, la pandémie, les défis économiques et climatiques, l'égalité de genre est battue en brèche, essentiellement, lorsqu'il s'agit de politiques, et

la pression doit être maintenue et la résilience doit être présente pour être en mesure de résister à ces défis.

Mais l'un des textes les plus importants et les plus pertinents que j'aimerais mentionner est notre recommandation de 2019 sur le sexisme, de sorte que nous disposons enfin d'une définition juridique internationale du sexisme. Elle comporte une annexe qui traite des secteurs de la culture et du sport. Elle est très brève. Le principe est que les arts et la culture jouent un rôle très important dans la formation des attitudes et des rôles genrés. Il est donc essentiel de lutter contre le sexisme et les stéréotypes dans ces domaines.

J'ai déjà mentionné la Convention d'Istanbul, mais ici aussi, dans notre recommandation sur le sexisme, nous avons mentionné la Convention d'Istanbul qui stipule clairement que la culture ne peut pas être un motif d'exception pour expliquer ou tolérer la violence. Il s'agit d'un élément très, très important de l'égalité de genre, car notre culture perpétue la violence, la musique perpétue la violence. Et il y a la liberté, il y a la liberté artistique, évidemment, c'est très important. Mais nous ne pouvons pas perpétuer et promouvoir la violence sans un peu de contexte. Il doit y avoir un moyen de protéger les femmes contre la violence au sein même de la culture.

Notre définition de l'intégration de la dimension de genre provient essentiellement des pionniers du concept d'intégration de la dimension de genre dans les années 90. Il s'agit de la réorganisation, de l'amélioration, du développement et de l'évaluation des processus politiques de manière à ce que les acteur.ices impliqué.es dans l'élaboration des politiques intègrent la perspective de l'égalité de genre à tous les niveaux et à toutes les étapes. Gwendoline vous a déjà expliqué ce que l'approche intégrée de l'égalité de genre fait en général au Parlement européen et dans l'élaboration des politiques. Nous avons quelques recommandations qui traitent spécifiquement de l'intégration de la dimension de genre dans des secteurs spécifiques, et l'un d'entre eux est le secteur audiovisuel. Nous en avons une pour l'éducation, pour le sport, pour les médias, pour la santé, mais la plus récente concerne le secteur audiovisuel, ce qui est peut-être plus intéressant pour vous. Il a permis de faire avancer le travail de notre fonds pour la coproduction et la projection cinématographiques, EURIMAGES (Fonds de soutien au cinéma européen). Lorsque vous allez au cinéma, vous voyez souvent le logo d'EURIMAGES comme l'un des bailleurs de fonds d'un film sélectionné. EURIMAGES est en quelque sorte la réponse européenne à Hollywood et, au sein de l'Union européenne, il y a bien sûr le programme Média, mais aussi différents programmes de financement en Europe pour essayer de donner une chance aux petits cinémas et de promouvoir l'idée de coproduction.

Et c'est ce qui a été réalisé à EURIMAGES. EURIMAGES sont les seul.es dans le secteur culturel du Conseil de l'Europe à avoir réellement mis en place un programme sur l'intégration de la dimension de genre dans leur secteur, et ce depuis le début du programme, depuis 2012. On a réussi à augmenter le financement des films réalisés par des femmes, jusqu'à 47 %, alors que l'objectif était de 50/50 d'ici 2020. Nous n'y sommes toujours pas, mais des progrès significatifs ont été réalisés. De plus, il y a un plafond sur le pourcentage de financement que vous pouvez obtenir d'EURIMAGES pour votre projet et il a été augmenté l'année dernière pour reconnaître la nécessité pour les femmes d'avoir une plus grande part de ce financement, et ce serait d'aller jusqu'à 25 % plutôt que 17 % du budget total d'un film.

Nous avons également un prix, l'Audentia Award, qui est un prix en espèces de 30 000 euros pour une réalisatrice. La lauréate de 2023 est Anna Hints avec le projet "Smoke Sauna Sisterhood" au festival international du film documentaire Beldocs à Belgrade. Il y a également des parrainages d'activités pour les femmes professionnelles du cinéma et des ateliers pour les réalisateur.ices ou les auteur.ices de films d'animation, et des bourses ont été accordées à des cinéastes ukrainien.nes et à des femmes cinéastes dans le cadre de ces activités. C'est juste pour vous donner un bref aperçu de ce que nous avons essayé de faire, là où il y avait de l'argent, c'est-à-dire ce fonds pour le cinéma, nous n'en avons pas pour la musique, mais les principes qui sont dans nos normes peuvent aussi s'appliquer à cela et nous espérons donc que celles et ceux qui ont les fonds s'organiseront et utiliseront ces principes et les appliqueront de manière à permettre aux femmes d'avoir un plus grand accès au secteur de la musique.

Enfin, EURIMAGES s'est efforcé de collecter des données, ce qui est essentiel dans ce secteur pour comprendre l'ampleur du problème. Nous avons obtenu ce que l'on appelle une cartographie de tous les projets du secteur cinématographique qui promeuvent les femmes, ce qui en soi peut inspirer d'autres personnes à faire des efforts similaires.

C'est le genre de choses dont nous avons également besoin dans le secteur de la musique. Je voulais juste, sans répéter les nombreux points intéressants que je soutiens et partage totalement, parler d'une chose que Heidemarie a dite, à savoir que les femmes ne prennent pas de risques, que la réticence à l'égard du risque nous retient, retient les femmes. Il s'agit d'une vieille question que nous devons absolument aborder par le biais de l'éducation et de la formation, car elle est très, très profonde. Nous devons sortir de nos zones de confort, qui sont certes des endroits étonnants, merveilleux et confortables, mais il n'y a pratiquement pas de création dans cet espace où nous nous sentons en sécurité, n'est-ce pas ? Nous devons avoir le courage d'échouer, le courage de ne pas être parfaites pour pouvoir créer, le courage de ne pas correspondre à ce que l'on attend de nous



pour pouvoir briser les choses et créer. C'est quelque chose de stéréotypé, comme vous le disiez. Nous ne voulons pas perpétuer ce stéréotype, mais nous devons vraiment y travailler. Il faut donc que cela se produise dans un grand nombre de nos hypothèses pour que les choses changent.

C'est l'une des raisons pour lesquelles le "comment" est délicat, mais le "pourquoi"... Nous devons comprendre le "pourquoi" pour pouvoir aborder le "comment" du problème. Vous savez, comme Virginia Wolf lorsqu'elle a parlé d' « une chambre à soi », nous avons besoin d'un espace pour la créativité. Nous avons besoin que les femmes disposent de cet espace et qu'elles ne soient pas surchargées par tout le travail émotionnel, toutes les choses supplémentaires, tout le temps, afin qu'elles puissent réellement trouver la voix dont elles ont besoin. Pour s'imposer en tant que musicienne, il faut trouver sa propre voix.

Je parle du secteur dans son ensemble, pas seulement des musicien.nes. Il est évident que les femmes doivent trouver ce qui les distingue des autres et être capables de créer. Et seules les politiques publiques qui favorisent cet espace pour les femmes leur permettront de progresser.

## **Table ronde 2 : La budgétisation sensible au genre, une solution pour une équitable redistribution des ressources publiques ?**

Modération : **Ayoko Mensah** (FR/TG), experte et programmatrice artistique (BOZAR, AfricaMuseum)

**Céline Calvez** (FR), députée de la 5ème circonscription des Hauts-de-Seine et co-rapporteuse à l'Assemblée nationale de la mission d'information sur la budgétisation intégrant l'égalité

**Birgit Moldaschl** (AT), Adjointe Genre & Diversité, Institut du Film Autrichien (OFI)

**Christelle Wieder** (FR), adjointe à la Maire de Strasbourg en charge des droits des femmes et de l'égalité F/H

**Ayoko Mensah**, *experte et programmatrice artistique au BOZAR, Africa Museum. (FR/TG)*

Bonjour. Cette table ronde sera essentiellement en français. Je suis Ayoko Mensah et je vais avoir le plaisir de modérer cette deuxième table ronde sur la budgétisation sensible au genre, le « *gender budgeting* ». Elle a déjà été évoquée lors de la première table ronde comme un outil essentiel pour le « *gender mainstreaming* ». Donc, cette deuxième table ronde va vraiment se focaliser sur cet outil puisqu'on est dans ce premier jour sur « Politique et Ressources ». C'est exactement le sujet qui croise effectivement le *gender budgeting*, les politiques et les ressources financières. Je vais tout de suite vous présenter rapidement nos trois invitées, nos trois intervenantes, et juste avant, remercier encore Sturm Production pour ce séminaire, pour m'avoir invitée à modérer ce séminaire innovant et très important. Tout d'abord, madame Céline Calvez interviendra. Vous êtes députée de la cinquième circonscription des Hauts-de-Seine et vous êtes à vos fonctions de députée depuis 2017. Vous êtes membre de la Commission des affaires culturelles et à l'éducation, ainsi que de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée Nationale française. Et vous êtes co-rapporteuse, avec madame Sandrine Josso, de la mission d'information sur la budgétisation intégrant l'égalité. Rapport sur lequel, bien sûr, vous allez revenir et dont vous avez quelques exemplaires qui sont ici.

Nous avons à votre droite madame Birgit Moldaschl. Je vous remercie de votre présence. Vous êtes la représentante adjointe pour le genre et la diversité à l'Institut autrichien du film. Vous êtes responsable des questions et des mesures relatives au genre et à la diversité, et en particulier des statistiques et des recherches pour le rapport sur le genre dans le cinéma autrichien. L'Institut

autrichien du film est l'agence principale de financement qui soutient la production de films pour l'industrie du cinéma autrichien.

La troisième intervenante sera madame Christelle Wieder. Merci beaucoup aussi d'être là. Vous avez introduit tout à l'heure ce séminaire avec Séverine Capiello et vous êtes donc adjointe à la maire de Strasbourg, en charge de l'égalité des femmes et de l'égalité hommes-femmes. Vous êtes diplômée d'études sur le genre, passionnée aussi sur les questions des droits des femmes et donc vous occupez votre poste depuis 2020 à la mairie de Strasbourg. Je laisse donc la parole à Madame Calvez.

**Céline Calvez**, députée de la 5ème circonscription des Hauts-de-Seine et co-rapporteuse à l'Assemblée nationale de la mission d'information sur la budgétisation intégrant l'égalité de genre (FR)

Merci beaucoup Ayoko. Bonjour à toutes et à tous. Je suis ravie de me retrouver dans un événement qui est consacré à plusieurs centres d'intérêts et centres de travail. Depuis mon engagement en 2017, on parle de musique, on parle d'Europe et bien sûr, on va parler d'égalité. Moi, j'ai pu travailler au sein de la Commission des affaires culturelles ou de la délégation, sur plusieurs politiques publiques de soutien aux secteurs culturels et en même temps, de pouvoir être chargée en 2020 d'une mission qui m'avait été confiée par le gouvernement sur la place des femmes dans les médias. On était en période de grave crise COVID et on avait l'impression, et c'était une impression qu'il fallait vérifier, que les femmes disparaissaient encore plus des unes des journaux et encore plus des plateaux télé. Cette mission, pourquoi c'est fondateur dans mon approche de la budgétisation sensible au genre ou de la budgétisation intégrant l'égalité ? C'est que parmi nos recommandations, on pouvait en faire de très souples : de la formation, de la sensibilisation. Mais on avait aussi des recommandations sur la manière dont on soutenait ces acteurs médiatiques, dont on les soutenait financièrement. Parfois, c'était un petit peu désolant de voir qu'on pouvait soutenir des acteurs médiatiques qui, eux, n'avaient pas du tout la même conception que nous sur la place de l'égalité et l'enjeu de la représentation des femmes dans leurs propres médias, que ça soit en interne, dans l'organisation ou éditorialement.

Alors, on se dit : « l'argent, c'est le nerf de la guerre ». On le sait souvent et vous le savez dans toutes vos organisations. Et si l'on veut parfaire la grande cause des deux quinquennats d'Emmanuel Macron, ce n'est pas seulement se dire qu'on a fait des progrès sur la lutte contre les violences, que l'on a pu augmenter les budgets dédiés à l'égalité, c'est aller dans le cœur du réacteur

et voir que sur l'ensemble des politiques publiques et sur l'ensemble de nos dispositifs financiers, il faut regarder davantage. On a donc travaillé ces derniers mois sur des propositions pour mettre en place, au niveau de l'État, une budgétisation intégrant l'égalité. Je vais revenir un peu sur la notion de vocabulaire. Quand on a lancé cette mission au sein de l'Assemblée nationale au mois de novembre, on avait utilisé le mot 'budget genré'. Un, parce que c'est utilisé ; deux, parce que c'était pour faire écho aussi au 'budget vert' qui est cette démarche de mesure de l'impact de nos dispositifs financiers sur la transition écologique. Donc, on voulait vraiment faire le pendant. En France, on a encore un peu de soucis avec le mot «genre». J'imagine que vous le voyez souvent.

Au niveau international, quand on parle de gender budgeting, il n'y a aucun souci. En France, pour faire passer nos idées sur la budgétisation, il a vraiment fallu qu'on se raccroche à l'égalité parce que le genre pouvait être encore assez urticant. On pourra y revenir, mais pour moi, l'important, c'est qu'aujourd'hui, on propose des solutions sur lesquelles on peut s'engager en tant que parlementaires et sur lesquelles le gouvernement vient de s'engager la semaine dernière. Donc voilà, on tient des choses. Qu'est-ce que la budgétisation intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes ? Ça a été soulevé aussi pendant la table ronde précédente : c'est qu'on puisse chausser les lunettes de l'égalité depuis la conception de nos finances publiques jusqu'à leur exécution et jusqu'à leur évaluation. C'est-à-dire que nous allons pouvoir, tout au long du processus budgétaire, donner les indicateurs qui permettent justement d'évaluer l'impact. Ces indicateurs, il faut d'abord les définir et il faut les alimenter avec des données. Ça doit être fait à toutes les étapes du cycle de budgétisation mais ça doit être aussi fait avec l'ensemble des acteurs, que ce soit ceux qui, au sein des ministères, vont pouvoir définir, proposer et faire exécuter, mais que ça soit aussi au sein du Parlement pour que nous puissions donner un avis et voter de manière éclairée.

La budgétisation intégrant l'égalité, ça a justement cette vocation, c'est de pouvoir éclairer le choix public. L'objectif, c'est quoi ? C'est que chaque euro que l'on dépense ou que l'on prélève, ça serve l'égalité. Il va vraiment falloir, et c'est ce sur quoi on a insisté, s'enlever une idée : c'est que non, les finances publiques ne sont pas neutres au regard de l'égalité. Trop souvent, on dirait que les finances publiques sont neutres, c'est de l'argent, donc c'est peu relié à ce qu'est l'humain. En fait, c'est profondément relié. Ce que l'on cherche, c'est de faire accepter l'idée que : non, un dispositif, une ligne budgétaire a un effet. Pour cela, il faut interroger chacune de ces lignes et chacun de ces dispositifs. Une fois qu'on aura décidé cette méthode de 'tri-catégorisation' (vous connaissez, et on aura l'occasion d'en reparler), c'est-à-dire de se demander : est-ce que ce dispositif est favorable à l'égalité ? Est-ce qu'il est défavorable ou est-ce qu'il est (parce que peut-être qu'on n'arrivera pas à déneutraliser tout), est-ce qu'il est neutre ? On va essayer de faire que cette partie

soit la plus infime possible. Il faut vraiment avoir ces lunettes de l'égalité, c'est très difficile à faire prendre conscience, mais une fois que vous montrez, notamment à celles et ceux qui sont passionné.es de finances publiques, que ce n'est pas forcément du plus ou du moins pour l'égalité, mais c'est du mieux, que ça peut éclairer leurs décisions et que ça peut justifier des choix d'arrêt de dépenses. Et là, ça leur parle.

On est là à la rencontre de la recherche d'efficacité et de qualité de la finance publique et la poursuite d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes. Souvent, et malheureusement, et on en parlait encore tout récemment avec ma voisine, on a pu avancer sur un document de politique transversale, c'est-à-dire que depuis quelques années, le gouvernement présente dans le cadre de son projet de loi de finances un document qui regrouperait toutes les mesures qui ont un impact positif au regard de l'égalité. C'est un véritable effort, mais c'est un effort qui est loin d'être parfait. Souvent, on a l'impression que les services ont juste recherché ce qui touchait les femmes en oubliant que l'égalité, c'est les femmes et les hommes. Et donc, en rappelant à chaque fois que l'égalité, ça touche aussi les inégalités que peuvent affronter les hommes (parce que c'est aussi le cas), on arrive comme ça à montrer que la démarche, elle a plusieurs vertus. On a formulé 19 recommandations selon quatre axes. Premier axe : c'est le cadrage juridique. Surtout pour ne pas tomber dans l'écueil de la première mise en place de ce type de démarche qui avait eu lieu en 2019 au niveau de l'État en France et qui avait été largement non efficace puisqu'elle n'avait pas été portée politiquement, elle n'avait pas été cadrée méthodologiquement.

Nous, ce que l'on souhaite et une de nos propositions, c'est qu'on inscrirait dans la loi d'orientation des lois de finances ou encore dans la loi de programmation des finances publiques, un objectif : celui de réduire les dépenses qui ne sont pas favorables à l'égalité. Pour cela, il faut les repérer, il faut les débusquer et pour cela, on a besoin de pouvoir avoir une méthodologie et des données. Je vais donc passer sur les quatre axes de nos recommandations. Un cadrage juridique qui doit nécessiter une impulsion politique. Je crois que les éléments d'engagement du gouvernement la semaine dernière en la personne de Gabriel Attal, qui est le ministre des Comptes publics, correspondent à cette impulsion politique. Maintenant, il faut qu'on puisse le mettre dans la loi. On ne veut pas faire comme certains pays qui, ayant connu une alternance politique et qui n'avaient pas prévu d'inscrire dans la Constitution ou la loi ces attentes de budgétisation, ont vu cette démarche reculer. Nous, on veut la mettre au niveau juridique.

Deuxième axe, c'est la méthodologie. C'est effectivement de savoir comment on peut catégoriser et évaluer l'impact d'une mesure, comment on peut apprendre aussi à la requestionner. Il ne s'agit pas simplement de donner une photo à un jour donné, c'est de faire évoluer cette

recherche de l'égalité et donc de faire évoluer les dispositifs. On a un troisième axe qui revient sur les données. Les données sont clés, ça a été dit lors de la table ronde précédente. Et on a un vrai travail à faire avec les services statistiques, les services de la statistique publique. Parfois, la statistique publique considère qu'elle a déjà toutes les données. Les autres acteurs que peuvent être les ministères considèrent qu'ils n'ont pas accès à ces données. Bref, il y a un vrai travail à faire et dans ce cadre-là, on propose des états généraux de la statistique publique genrée. Un vaste chantier, mais pour lequel, déjà à Maignon hier, ils se sont engagés à pouvoir déclencher cette réflexion. Ça peut être par un colloque, mais ça peut être aussi par la création, pourquoi pas, d'un service spécifique aux statistiques genrées. Et puis, quatrième axe, et je suis heureuse de le souligner ici, c'est la manière dont on peut faire dialoguer et faire implémenter cette démarche au niveau national (on a vu qu'au niveau européen, on était sur de bonnes voies) et c'était l'objet de notre recherche, mais aussi au niveau des collectivités locales.

Et dans le cadre de nos travaux, si on a regardé ce qui se passait beaucoup à l'étranger, en soulignant que la France était bien en retard par rapport à beaucoup de pays, on a regardé aussi ce que des collectivités pouvaient mettre en place depuis quelques années. Strasbourg en est une. C'est une des cinq collectivités qu'on a auditionnées et vraiment, le niveau local nous a servi d'inspiration et pour nous, il est intéressant aussi de voir comment lier le niveau national et les niveaux locaux pour qu'on ait une meilleure visibilité de l'action de tous ces niveaux. Parfois, on n'a pas les indicateurs communs qui nous permettent d'apprécier et donc, sans pouvoir apprécier, on ne sait pas quelles sont les politiques qui seraient complémentaires à pouvoir apporter, soit au niveau national ou au niveau local. Ce qui me paraît important de resouligner, c'est que le gouvernement s'est engagé. Vous pouvez compter sur l'attention des députés pour leur rappeler tous leurs engagements, mais on a fait vraiment ce rôle d'impulsion politique.

Maintenant, comme nous sommes sur une journée dédiée à la musique et au secteur culturel, je voulais vous inviter aussi à vous saisir, peu importe l'organisation dans laquelle vous êtes, de ce que ça peut générer comme démarche chez vous, dans vos organisations. Bien sûr, on a besoin de vous pour les données. Je ne vais pas prendre le secteur de la musique, mais le secteur du théâtre. C'est un syndicat national qui s'appelle le Syndéac, qui nous a fourni quasiment plus de données que le ministère de la Culture. En fait, ils sont allés voir dans les programmations, ils ont fait ce travail de recherche de données. Nous, on a besoin de vous aussi pour alimenter et venir challenger les données qui seraient récoltées par la statistique publique. J'imagine, puisque votre présence en atteste ce matin, que vous êtes sensibilisés à la place des femmes et des hommes dans la musique. Mais est-ce que c'est le cas dans toute votre organisation ? Pas forcément. Et donc l'idée

aussi, c'est de regarder comment les formations et les sensibilisations peuvent être déployées à tout le secteur de la musique. Je crois qu'ils interviennent tout à l'heure, mais il y a eu un travail de fait par le CNM, le Centre National de la Musique, qui, en France, a été créé il y a peu plus de trois ans maintenant et qui a vraiment ce rôle d'observatoire.

Vraiment, il y en a besoin aussi et on compte sur eux pour fournir des données, mais aussi accompagner les acteurs de la musique qui veulent s'engager dans une meilleure prise en compte de l'égalité au sein de leurs structures. Ils le font d'autant plus que c'est un des premiers secteurs culturels en France à avoir mis comme condition pour pouvoir bénéficier de leur soutien financier, la mise en place au sein de votre structure d'un protocole de lutte contre les violences. Ils viennent depuis cette année aussi de renforcer la possibilité de voir les projets qui seraient portés par des équipes mixtes ou plus féminines, des projets bonifiés. Ça veut dire que vous pouvez encourager la présentation de projets qui sont soutenus soit par des équipes plus mixtes, soit par des femmes, ou dont le propos et dont le contenu même sert à la représentation des femmes dans ce secteur. Ça me paraît important. Cette logique qui est mise en place autour de l'attention portée à l'égalité, ça doit être au sein de nos crédits, mais ça doit être aussi au sein de ces subventions. Il y a « France 2030 » qui représente à peu près une cinquantaine de milliards d'euros d'investissement, notamment dans l'innovation.

Il y a un milliard qui est consacré aux industries culturelles, une petite partie à la musique, mais pour le coup, nous, on sensibilise beaucoup le Secrétariat général à l'investissement sur la mise en place de récoltes de données et de mise en place de conditions pour que les projets qui sont soutenus soient non seulement innovants, mais aussi responsables en termes d'égalité. C'est une invitation, j'en finirai par-là, à ce que vous puissiez nous accompagner dans cette impulsion. On a besoin toujours que ça soit implémenté aussi bien au niveau public qu'au niveau privé. C'est pour ça que je tenais vraiment à être là aujourd'hui suite à votre invitation, parce que je pense qu'on a un rôle quand on travaille dans le secteur culturel qui est d'autant plus important quand on veut parler d'égalité, parce qu'on est un miroir de la société. Pas forcément un miroir juste, mais en tout cas un miroir qui cherche la justice. C'est un miroir presque reformant qu'on doit avoir quand on est dans la culture. Je vous remercie.

## **Ayoko Mensah**

Merci Madame Calvez. Merci beaucoup. Je vais laisser la parole à Madame Moldaschl qui va prendre ma place pour pouvoir vous présenter son action puisque ce que vous soulignez, Madame Calvez, sur l'importance de la collaboration entre institutions publiques et privées est

essentielle. En Autriche particulièrement, on a un exemple d'une organisation du secteur culturel, le Austrian Film Institute, qui met en place le *gender budgeting*. Vous allez nous dire comment vous avez pu y arriver. La parole est à vous, madame.

**Birgit Moldaschl**, *Adjointe Genre & Diversité, Institut du Film Autrichien (AT)*

Je vous remercie de m'avoir invitée. Je vais vous donner un aperçu plus pratique du thème de la budgétisation sensible au genre. L'Institut autrichien du film est la principale institution de financement des productions cinématographiques autrichiennes. Je commencerai par la définition de la budgétisation sensible au genre. Qu'est-ce que l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire ? La budgétisation sensible au genre est une application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire. Cela signifie une évaluation des budgets basée sur le genre, l'incorporation d'une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et la restructuration des revenus et des dépenses afin de promouvoir l'égalité de genre. Je pense que c'est un bon point de départ, car vous voyez les passages en gras de ce texte, parce que c'est là que nous avons commencé. En fait, lorsque nous avons procédé à la budgétisation sensible au genre, l'expression "évaluation du budget basée sur le genre" a constitué notre première étape. Cela signifie la collecte de données et l'évaluation des données. Pour cela, il faut décider comment définir le ratio de femmes. Où faut-il chercher pour définir ce ratio ? Quelles femmes définissent le taux de féminisation dans l'industrie cinématographique ? Nous avons décidé d'examiner les trois départements principaux qui ont le plus de pouvoir, respectivement, d'influence en termes de contenu cinématographique et en termes de capital.

Il s'agit (nous l'avons appelé l'équipe centrale) du scénariste en termes de contenu, du réalisateur également en termes de contenu, et du producteur qui a tout l'argent. Ensuite, nous avons commencé le processus de définition. Nous avons regardé nos voisins suédois. Ils ont une façon de considérer les budgets et ils prennent également en compte ces trois postes, ces trois départements principaux. Nous avons donc appelé cela le modèle suédois pour calculer. Si vous avez un projet dans le domaine du cinéma, il existe différents types de financement. Il y a le financement du scénario, le financement du développement du projet et le financement du projet, qui représente la plus grosse somme d'argent, parce qu'il s'agit du processus de production d'un film. Cet exemple le montre (j'ai ici un projet de développement. C'est l'étape qui précède la production principale). C'est un peu moins d'argent que pour le financement de la production principale. Disons qu'une demande de projet arrive, nous savons combien d'argent ce projet demande et ensuite nous examinons les personnes dans ces trois départements principaux. Nous prenons ce montant, ce montant demandé, et nous le divisons en trois parties.



Si la partie production est assurée par un homme, nous dirons qu'un tiers de ce capital va sur le compte de l'homme, pour ainsi dire. Nous examinons également le scénario, s'il s'agit d'une femme, et la réalisation, s'il s'agit également d'une femme, et ces deux tiers vont sur le compte des femmes. Nous procédons de la même manière pour tous les types de projets. Vous pouvez faire cela avec n'importe quel type de projet et n'importe quel montant que vous souhaitez distribuer. Vous pouvez le faire avec des fonds appliqués, vous pouvez le faire avec des montants financés. Au final, vous obtenez un pourcentage. Et ce pourcentage dans ce graphique, le pourcentage orange que vous voyez, c'est la part des femmes.

A l'Institut autrichien du film, nous avons un rapport de supervision, et ce rapport de supervision a décidé de faire de la budgétisation sensible au genre. Nous avons inscrit dans nos lignes directrices de financement qu'il s'agissait d'un objectif à réaliser par phases. La première ligne dit que nous voulions atteindre 35% de femmes en 2022, 40% en 2023 et 50% en 2024.

Et nous sommes très content.es d'annoncer que nous avons déjà atteint en 2023, si vous regardez le chiffre en gras un peu plus bas, 64% de développement de scénarios financés, 53% de développement de projets financés, et 51% de financement de la production de projets. Cela signifie donc qu'en fait, nous avons atteint l'objectif avant l'heure. Oui, c'est vrai.

J'aimerais également partager avec vous le développement du projet. Quel a été le point de départ ? En fait, nous avons commencé en 2017. La première colonne, ce sont les montants demandés. Mais vous devez toujours regarder la deuxième colonne si vous voulez connaître le financement, les montants financés. La première colonne représente également le nombre de demandes, parce que les opposants (ceux qui critiquent la budgétisation sensible au genre) veulent toujours savoir combien de femmes ont posé leur candidature. Oui, parce que si elles ne postulent pas suffisamment, comment peut-on faire du *gender budgeting* ? Comment peut-on atteindre 50/50 ? Mais le point crucial est que dès que vous communiquez une stratégie appelée '*gender budgeting*', dès que cela se produit, les femmes commencent à poser leur candidature en plus grand nombre.

Vous pouvez constater qu'à la fin, dans les deux dernières colonnes, 44% se sont portées candidates. Au début, il n'y en avait que 20 à 28%. Et les projets sont vraiment bons parce que si une femme se trouve dans ce secteur de financement, dans ce grand secteur de financement, c'est qu'elle a déjà fait beaucoup de chemin et qu'elle est vraiment une bonne cinéaste. C'est ce qui explique, à mon avis, que le taux de financements soit encore plus élevé que le taux de candidatures.

Je suppose qu'il est intéressant de savoir comment nous avons procédé. Je pense que le point de départ le plus important est l'existence d'une très bonne association qui, d'une manière ou d'une autre, défend les intérêts de ce groupe. C'est l'association «FC Gloria». Il s'agit d'un syndicat de défense des femmes cinéastes. C'est une sorte de lieu de mise en réseau, un lieu d'autonomisation qui tente de donner de la visibilité aux femmes. Et cette association fait du lobbying auprès des ministères et des institutions de financement, auprès des institutions qui ont le pouvoir de décider de changer les choses. Et le résultat a été, en fin de compte, qu'au sein de l'Institut autrichien du film, un département a été créé, le département du genre et de la diversité.

Ce département a d'abord disposé d'un budget de 100 000 euros. C'est un bon montant même si ce n'est pas le meilleur que l'on puisse imaginer. Mais pour le début, c'était suffisant, parce qu'avec cet argent, on peut se permettre de collecter des données. Vous pouvez vous permettre une évaluation. Et c'est le point suivant : la collecte de données sur l'industrie cinématographique et, bien sûr, l'analyse de ces données. Et à partir de ces données, nous avons rédigé le premier rapport sur le genre. Et sur la base de ces données, on peut bien sûr élaborer des mesures. L'une des mesures les plus simples, par exemple, consistait à faire un effort sur la répartition des hommes et des femmes dans les organes de décision. Il s'agit des comités de sélection et du conseil de surveillance. En peu de temps, nous avons atteint une proportion de 50% dans le conseil de surveillance, ainsi que dans les comités de sélection. Bien sûr, il y a aussi des hommes dans le conseil de surveillance. Mais s'ils représentent 50%, les décisions sont prises différemment. Et cela a conduit, en fin de compte, à la création d'un groupe de travail sur l'égalité de genre, parce que les intérêts féminins sont désormais présents dans l'industrie.

Ce groupe de travail sur l'égalité de genre a été mis en place à la demande du conseil de surveillance et devait développer un outil solide pour atteindre l'objectif de 50/50 dans un délai défini. Bien sûr, il y a eu beaucoup de discussions et de résistance de la part d'une partie de l'industrie et cela a pris presque deux ans, mais finalement le conseil de surveillance a décidé de mettre en œuvre la budgétisation sensible au genre dans le cadre du processus de prise de décision en matière de financement. Cet objectif explicite a été inscrit dans les lignes directrices en matière de financement. Et oui, bien sûr, il y a eu quelques difficultés sur le chemin. Bien sûr, il y a eu une résistance sur le chemin. Nous avons fait l'expérience que la plupart du temps, les hommes ont peur de perdre leurs privilèges. Et nous avons souvent entendu dire que la budgétisation sensible au genre divisait l'industrie cinématographique.

Après l'entrée en vigueur de la budgétisation sensible au genre, l'association des réalisateurs s'est scindée en deux groupes et je crois que l'association des producteurs s'est également scindée.

Mais d'un autre côté, il y a maintenant l'ancienne association et la nouvelle association, qui porte un nom allemand. Et comme vous avez la possibilité d'utiliser le genre dans cette langue, elles se sont appelées (même s'il y avait aussi des hommes dans cette association) dans la forme féminine de leur profession. Elles se sont appelées « Die RegisseurInnen\* » et « Die ProduzentInnen\* » avec les astérisques, parce qu'elles veulent aussi inclure tous les types de genre. Mais d'une certaine manière, il s'agit aussi d'une sorte de processus de nettoyage au sein de l'industrie. Je pense que l'on peut aussi voir les choses de manière positive.

Et il y a bien sûr l'argument trompeur selon lequel trop peu de femmes demandent un financement. 50/50 n'est pas possible ou n'est pas juste tant qu'il y a moins de femmes qui postulent. Et je vous ai déjà dit que ce n'était pas correct, car dès que les femmes voient et entendent qu'il y a un mouvement en cours, que les choses changent et qu'elles sont recherchées, elles se portent candidates.

Nos recommandations sont donc les suivantes : il faut d'abord un mouvement fort. C'est très important. Ensuite, je pense qu'il est certain que vous obtiendrez des résultats. Bien sûr, cette association doit être unie et avoir des objectifs. Mais il s'agit d'un premier pas très important. Ce mouvement fait du lobbying auprès des institutions puissantes de votre secteur et vous trouvez ensuite des alliés au sein de ces institutions. Ce qui est également important, c'est d'alimenter ces institutions en informations, en leur expliquant comment vous aimeriez que l'industrie soit, parce qu'elles ont vraiment besoin de ce genre de contribution de l'extérieur, parce que les institutions elles-mêmes ne savent pas toujours ce qui est vraiment nécessaire dans l'industrie. Je vous remercie de votre attention. Je suis arrivée au terme de ma présentation.

Juste une dernière chose que je souhaite vous montrer... Il s'agit d'un film de Katharina Mückstein qui connaît un grand succès en Autriche. Je ne sais pas s'il est possible de voir ce film ailleurs qu'en Autriche, mais je pense que ce le sera avec le temps, et c'est vraiment une recommandation parce que c'est vraiment très instructif et inspirant.

## **Ayoko Mensah**

Merci beaucoup Birgit pour votre présentation. Je pense qu'il est très important d'avoir ce genre de retour d'expérience très concret et aussi la présentation de votre méthodologie par rapport à la budgétisation sensible au genre. Vraiment, merci encore.

Et maintenant, je vais passer la parole à madame Wieder pour qu'elle fasse sa présentation.

**Christelle Wieder**, *Adjointe à la Maire de Strasbourg, en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (FR)*

Merci pour vos passionnantes interventions. Je rappelle que je suis adjointe en charge de l'égalité à Strasbourg. Je suis aussi co-présidente de la commission des finances et c'est très intéressant d'avoir ces deux casquettes pour mettre en place la budgétisation sensible au genre dans notre ville. Quelques chiffres pour commencer. Le budget annuel pour la Ville de Strasbourg est de 450 millions d'euros. Sur ces 450 millions, 86 millions d'euros vont à la culture. C'est à dire à peu près 20% de notre budget annuel. C'est une part très importante. Sur ces 86 millions d'euros alloués à la culture, ce sont donc les musées, ce sont les soutiens à différentes formes d'art, le théâtre, la danse, la musique, le soutien aux artistes également. C'est vraiment un champ très large. Sur ces 86 millions d'euros, 13,4 millions sont donnés sous forme de subventions aux acteurs locaux. La Ville de Strasbourg a la chance de travailler avec d'autres pays européens comme la Roumanie, le Portugal, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et des länders allemands, le Land de Berlin et le Land de Sachsen-Anhalt. Nous travaillons dans un projet soutenu par la Commission européenne pour mettre en place la budgétisation sensible aux genre. Strasbourg fait office un peu de 'Petit Poucet' dans ce programme puisque nous travaillons avec des États qui souhaitent mettre en place cette méthode.

Au sein de ce programme, nous avons deux objectifs. D'abord celui de travailler sur la commande publique à Strasbourg. La commande publique, ça signifie que notre collectivité fait de nombreux achats et de nombreuses commandes aux entreprises locales et nous souhaiterions sensibiliser le monde économique aux valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes. En lançant un message au monde économique, nous souhaiterions évidemment faire monter cette conscience autour de l'égalité femmes-hommes. Notre deuxième axe de travail sera celui de cibler les subventions qui sont allouées. Les subventions, cela représente 10% de notre budget annuel. Je rappelle un budget annuel de 450 millions d'euros et la Ville de Strasbourg donne 45 millions d'euros tous les ans sous forme de subventions dans différents secteurs. Mais vous avez peut-être retenu que 13,4 millions sur ces 45 millions vont au secteur de la culture. Ce qui est intéressant en travaillant avec les subventions, c'est que c'est assez transversal, c'est-à-dire que différents services comme les sports, les solidarités, les droits des femmes évidemment, vont donner des subventions à différents acteurs dans la ville et auront tous ce prisme de l'égalité femmes/hommes dans leur façon de travailler.

Voici donc les points d'attention que nous allons mettre en œuvre :

L'un fait déjà l'objet d'une incitation forte auprès des associations locales qui demandent des subventions. Il s'agit d'avoir une attention sur la gouvernance. Là, ça rejoint bien ce que vous disiez tout à l'heure : qui décide au sein des associations ? Et le message est lancé aux mondes associatifs puisque nous souhaitons voir dans les bureaux des associations une parité ou du moins un effort fait pour qu'il y ait a minima de la mixité. Nous allons également nous intéresser à la part des femmes dans les programmations, bien sûr. C'est un travail qui est déjà en cours, les programmations culturelles, mais nous nous intéressons aussi aux équipes de plateau, les équipes de régie, pour apporter plus de mixité et de parité dans ce domaine aussi. Là encore, ça rejoint votre présentation de tout à l'heure. Enfin, le troisième volet, c'est la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un exemple très intéressant a été donné tout à l'heure, c'est celui du Centre National de la Musique qui conditionne ses subventions à des formations contre les violences sexistes et sexuelles. C'est une idée que nous allons vraisemblablement poursuivre également au niveau local, ici à Strasbourg. On commence à le faire pour des événements qui sont organisés par la Ville de Strasbourg. Ainsi, vous avez pu voir dans l'espace public lors de la Fête de la Musique, des stands de prévention contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi des personnes en mesure de guider d'éventuelles victimes. Ce sera également le cas ce soir au Bal des Pompiers. Voilà pour certains événements publics, mais nous aimerions aussi faire en sorte que les porteurs de projets de festivals puissent délivrer des formations à leurs bénévoles ou à leurs salarié.es afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Voilà trois axes pour résumer : la gouvernance, la programmation (ça signifie soutenir évidemment la création et le travail des femmes artistes) et enfin la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

On peut poursuivre en disant que sensibiliser le milieu culturel local aux valeurs féministes, c'est évidemment transmettre des valeurs qui sont chères à notre équipe municipale. Vous l'avez aussi souligné dans vos présentations, il y a des obstacles sur ce chemin. L'entrée budgétaire n'est pas toujours comprise ou elle peut parfois être remise en cause. Ça reste un angle intéressant. Quand on parle d'argent, souvent, ça fait un peu plus réagir et on le sait, parfois le mouvement féministe ou les discours féministes sont remis en cause parce que considérés comme pas forcément toujours extrêmement fondés sur la raison ou pas suffisamment sérieux. Mais il est vrai qu'arriver par une entrée budgétaire, ça donne plus de poids à nos arguments. Quand on a vu les statistiques que vous avez proposées tout à l'heure, elles étaient extrêmement parlantes et ce sont donc des arguments forts pour faire avancer les choses.

Mais je rejoins aussi les propos de madame Calvez tout à l'heure. Il ne s'agit pas que d'argent. Il s'agit d'envisager, en mettant en place une politique publique, l'impact que cela peut

avoir sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou sur les inégalités. Un exemple : récemment, on m'a saisi pour dire que dans le futur plan local d'urbanisme, on va pouvoir autoriser des doubles racks à vélos. Strasbourg est une ville qui encourage et facilite l'utilisation du vélo. Les doubles racks vont poser plus de difficultés aux femmes, mais aussi aux personnes âgées, mais aussi aux enfants. Quand on prend une telle décision, il s'agit d'imaginer l'impact que ça aura sur les hommes et les femmes. Cet exemple-ci, il peut être multiplié dans toutes nos politiques publiques, bien évidemment. Voilà ce à quoi nous voulons tendre d'ici la fin de 2026 avec, comme vous le disiez, cette volonté que ce soit irréversible. C'est-à-dire qu'une fois que notre collectivité aura mis cette façon de travailler en place, cette méthodologie aura un bataillon, je l'espère, d'agents et d'agentes formé.es à cette méthode et nous aimerions, et c'est vraiment un objectif, que ceci soit mis en place une bonne fois pour toutes et que notre ville fonctionne ainsi pour les décennies à venir.

Parmi les arguments qu'on peut aussi avancer, c'est que travailler sur l'égalité des ressources, c'est-à-dire penser que nos subventions doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes, c'est aussi faire en sorte que les femmes puissent aller vers l'émancipation. L'émancipation économique, c'est aussi une façon de pouvoir voir émerger, et cela fait un écho avec ce qui a été dit tout à l'heure, des femmes qui peuvent avoir suffisamment de ressources économiques, peuvent aussi avoir le temps et l'espace pour pouvoir créer. C'est un cercle vertueux qu'il faut évidemment encourager et c'est particulièrement valable dans le domaine culturel. L'obstacle dont il va sans doute soulever beaucoup de questions pendant ces trois jours, c'est la notion de talent. Car, assez rapidement, quand on avance l'idée de programmer autant d'hommes que de femmes, on va voir des personnes se raidir physiquement et avoir des yeux écarquillés en disant : « Mon Dieu ! Ne parlons pas d'égalité ou de quota !. Tout ce qui compte dans le monde de la culture, c'est bien évidemment le talent avant tout. »

J'aimerais donc vous raconter une anecdote. Elle concerne des porteurs d'un festival sportif local, qui sont venus me solliciter pour faire en sorte qu'hommes et femmes aient des prix sous forme d'argent à égalité.

Évidemment, ça va dans le bon sens. Dans notre discussion, je disais qu'au-delà de la promotion du sport féminin, on pouvait aussi réfléchir à d'autres formes de présence et de représentation des femmes dans ce festival. Comme le fait qu'au micro, hommes et femmes se partagent la parole, qu'on ait une animation musicale qui soit portée aussi bien par des hommes que des femmes, qu'il n'y avait pas que le cœur sportif et qu'il y avait différentes façons de créer de l'égalité dans un événement. Et là, alors que ces personnes avaient argumenté pendant trois quarts d'heure pour m'expliquer que c'était important de donner autant d'argent aux sportives qu'aux

sportifs, soudainement, j'ai entendu un « Ah non, mais là, on ne va jamais trouver de femme à la hauteur, ou qui ait le talent suffisant, ou qui soit suffisamment pro pour faire l'animation musicale qu'on attend. » J'ai été assez stupéfaite de voir cet écart entre la façon de penser pour le sport et la façon de penser pour les arts, et notamment la musique. Or, justement, aller chercher ces talents, encourager des femmes à être sur scène, c'est aussi une façon de promouvoir l'égalité dans ce secteur.

De la même manière, il y a eu un travail intéressant mené au Musée des Beaux-Arts à Lyon sur cette budgétisation sensible au genre. Bien sûr, on sait que l'histoire fait que dans nos musées, il y a moins d'artistes femmes. Et ce travail a mené à des formations qui se sont avérées nécessaires pour les conservateurs, conservatrices et les personnels de ces musées, pour déjà consolider la connaissance du patrimoine artistique féminin puisqu'il semblait y avoir un déficit de connaissances. Et il a été fait aussi appel à un ou une sociologue (je ne suis plus certaine) qui est venue justement parler aux équipes du service culturel de Strasbourg de cette notion de talent. Et cela balayait ce qu'on a tendance à souvent voir, cela balayait l'idée qu'il y a une opposition entre l'objectif de créer de l'égalité dans le secteur culturel et cette idée de talent. Pour avoir du talent, il faut avoir des moyens. Il faut avoir des moyens professionnels et pour avoir ces moyens professionnels, il faut être soutenu.e et il faut être financé.e. Vous le savez, vous êtes du secteur culturel, le talent n'est rien sans le travail et pour faire un travail de qualité, il faut avoir les moyens de le faire et c'est ce que nous soulignons ici avec force.

On l'a aussi dit tout à l'heure, les femmes demandent moins d'argent, et donc en obtiennent moins. Là aussi, il faut lutter contre ces biais et on sait aussi qu'il y a un travail à faire sur le tremplin vers la professionnalisation. Beaucoup de femmes sont cantonnées ou se cantonnent au secteur amateur et ont des difficultés à aller vers le secteur pro, donc ont plus de difficultés à faire valoir leurs talents et leurs créations quand elles ne sont pas dans cette sphère-là. Voilà quelques obstacles. Je ne m'arrête pas là. Évidemment, il y a quelques solutions. Bien sûr, lutter contre les stéréotypes le plus tôt possible, dans les écoles bien évidemment, mais dans les écoles d'art plus spécifiquement et pas seulement envers les élèves, mais aussi envers les professeurs qui véhiculent des stéréotypes, notamment dans les écoles de musique. On va par exemple beaucoup plus imaginer qu'un garçon peut être brillant sans forcément travailler. Il aura ça en lui. Une fille, on va la considérer comme étant plus studieuse. Oui, si elle atteint ce niveau, c'est parce qu'elle travaille beaucoup. Ça, on le voit dans le monde de l'éducation en général et vraisemblablement aussi dans des conservatoires. Mieux accompagner l'entrée dans le métier pour répondre à ce maillon un petit peu faible de la professionnalisation des femmes dans le milieu artistique.

Bien sûr, en tant que collectivité qui soutenons les initiatives locales, il nous revient aussi de soutenir les actions qui promeuvent la parité sur les scènes musicales, comme par exemple le festival dont nous avons parlé, Jazz à la Petite France. Je l'ai entendu de la part de Séverine Capiello, et on l'entend beaucoup dans différents secteurs : oui, travailler pour aller vers une programmation, pas encore tout à fait paritaire mais où les femmes sont plus mises en avant sur scène, ça demande plus de travail. Donc, quel que soit le secteur, promouvoir l'égalité, ça demande plus de travail et ça, il faut que tout le monde l'admette dans tous les secteurs. Faire la promotion des femmes demande des efforts supplémentaires et aussi des moyens supplémentaires. Nous soutenons également une association locale qui va permettre aux femmes de s'approprier les musiques électroniques, de mixer et d'avoir accès à leurs premières scènes, et de les accompagner vers la professionnalisation dans ce monde du 'DJing'. Enfin, j'aimerais dire, et c'est un peu pour répondre à une question qui était soulevée tout à l'heure, que la porte d'entrée par le genre, par l'égalité femmes/hommes, quel que soit le domaine, va toujours, très systématiquement, amener à réfléchir à d'autres discriminations.

Je souhaite dire fermement qu'il ne s'agit pas d'opposer la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et un travail sur l'intersectionnalité. Mais plutôt de se dire : « Oui, il y a un travail entamé de longue date, soutenu par les institutions européennes de nombreux États et se dire qu'il faut suivre cette piste pour aller plus loin à chaque fois. »

J'ai cité l'exemple des racks à vélos, très loin du monde de la culture, mais quand on regarde les femmes sur scène qui sont moins nombreuses (on a donné le chiffre de 17% en France tout à l'heure), on peut aussi remarquer que les femmes plus âgées qui ont plus de 50, plus de 60 ans, sont encore beaucoup moins représentées sur scène. On a ce phénomène en France. On est capable de citer de nombreux chanteurs qui poursuivent leur carrière. On pense d'ailleurs à Michel Sardou, dont on a l'impression qu'il va continuer jusqu'à la tombe, ou des hommes qui sont encore sur scène. Mais qui peut encore citer des femmes qui, à cet âge-là, sont encore sur scène ?

C'est plus difficile... Ça demande de réfléchir un peu plus. On se dit : « oui, où sont les femmes âgées sur scène ? ». Récemment, on avait ici, à Pôle Sud, une salle de Strasbourg, un magnifique spectacle d'une chorégraphe chinoise d'une soixantaine d'années. Et on se dit aussi : « tiens, c'est vrai que dans le monde de la danse, on n'a pas l'habitude d'avoir des femmes âgées ». C'était vraiment sublime. Et bien sûr, parmi les solutions, ce qui favorise aussi le chemin vers l'égalité dans le secteur de la culture, ce sont des rencontres comme celle-ci, aujourd'hui. Merci encore à toute l'organisation pour ce moment. Merci de votre attention.



## Ayoko Mensah

Merci beaucoup madame Wieder pour votre présentation et merci vraiment à vous trois. Je pense qu'elles étaient très complémentaires et toutes les trois, vous avez souligné des points essentiels sur cette question et cet outil qu'est le '*gender budgeting*'. Notamment l'importance de la collecte des données, qui est peut-être la première étape qu'il faut mettre en place, mais aussi la nécessité de la collaboration entre les institutions publiques et privées. Et puis, évidemment, l'importance aussi de regarder le fonctionnement interne de chaque organisation et de faire ce travail aussi en interne pour favoriser effectivement l'équité et l'égalité hommes/femmes. Vous êtes aussi revenues sur la difficulté de la prise en compte de l'intersectionnalité dans vos approches et de la non-binarité qui, effectivement, n'est pas vraiment prise en compte et encore visible dans vos actions.

## II. Vendredi 14 Juillet // #opportunités

---

**Séverine Capiello**, *directrice de Sturm Production (FR)*

Bonjour à toutes et tous. Bienvenue aux nouvelles personnes présentes parmi nous. Ce matin, nous avons deux tables rondes pour aborder la question des « opportunités ». Comment pouvons-nous donner plus d'opportunités aux femmes et aux minorités de genre ? Comment pouvons-nous créer ces opportunités au niveau européen ? Je vous souhaite une bonne matinée.

## **Table ronde 3 : Faire émerger et programmer les talents féminins et de minorités de genre en Europe**

Modération : **Annika Will** (GER), journaliste à Arte

**Kathleen Tynan** (IRL), cheffe du département d'études vocales et opéra du Royal Academy of Music de Dublin

**Adriana Rausseo** (FR), co-programmatrice, Les Femmes s'en mêlent

**Irene Suchy** (AT), journaliste et musicologue, directrice de Mäzenatentum, leader du projet européen Musica Femina

**Aysha Hussain** (UK), coordinatrice Keychange

**Annika Will**, *journaliste à Arte (GER)*

Bonjour à toutes et tous. Ce matin, nous échangerons sur ce qui peut être fait pour mettre fin à la sous-représentation des femmes et des minorités de genre sur scène et dans de nombreux domaines du secteur musical en Europe. Permettez-moi tout d'abord de nous présenter rapidement. Je m'appelle Annika Will. Voici Adriana Rausseo. Elle est co-programmatrice du festival français "Les Femmes s'en mêlent", qui vise à donner plus de visibilité aux artistes féminines dans les musiques actuelles, mais aussi aux talents des femmes et des minorités de genre dans d'autres professions du secteur musical, comme les ingénier.es du son. Ensuite, la journaliste et musicologue Irene Suchy d'Autriche. Elle représente l'association "Mäzenatentum" et plus particulièrement le projet "Musica Femina". Elle se concentre sur les compositrices, sur les talents émergents ainsi que sur les œuvres des compositrices du passé. Aysha Hussain est coordinatrice de "Keychange". Il s'agit d'un mouvement international qui vise à promouvoir l'égalité de genre dans les organisations musicales telles que les festivals ou les maisons de disques. Keychange soutient également les femmes et les artistes issus de la diversité des genres grâce à des programmes de développement des talents. Nous en saurons plus dans un instant. Pour commencer, j'aimerais parler à Kathleen Tynan, qui vit à Dublin. Elle est responsable des études vocales et de l'opéra à l'Académie royale irlandaise de musique de Dublin. Elle est donc en contact avec de nombreux jeunes musicien.nes en début de carrière. Et Kathleen, la majorité des étudiant.es en musique ne sont pas des hommes, alors que les hommes ont beaucoup plus de visibilité une fois qu'ils commencent leur carrière. Qu'avez-vous fait dans votre conservatoire pour changer cela ?

**Kathleen Tynan**, *responsable des études vocales et de l'opéra à la Royal Academy of Music de Dublin (IRL)*

C'est une grande question. Je suppose que je dois revenir un peu en arrière plutôt que d'y répondre en une seule phrase, ce qui n'est pas possible. Je dirige les études vocales et l'opéra à l'Académie royale irlandaise de musique de Dublin. Je suis donc ici pour représenter l'Académie, mais aussi l'Association des Conservatoires européens. Nous dirigeons un programme appelé "PRIhME", qui signifie "Power Relations In the higher Music Education" (relations de pouvoir dans l'enseignement musical supérieur). Ce programme s'intéresse à tous les aspects, à l'intersectionnalité de l'égalité, de l'inclusion et de la diversité. Il nous a incité.es à modifier nos programmes et nos structures au sein de l'académie pour les rendre plus inclusifs. Et cela a été une chose très importante pour nous, de réviser nos programmes d'études et nos programmes diplômants. Les programmes que nous proposons aujourd'hui sont donc beaucoup plus diversifiés en termes d'options offertes à nos étudiant.es, ce qui leur permettra à terme de mieux choisir leur carrière lorsqu'ils seront diplômé.es. Une carrière plus axée sur le portfolio, où ils ne se considèrent pas nécessairement comme des artistes, mais peuvent être des pédagogues, travailler dans les arts, à d'autres titres, à des postes de direction, diriger des festivals, etc.

Nous constatons donc que les programmes diplômants dont nous disposons aujourd'hui doivent répondre à l'évolution du monde dans lequel nous vivons et doivent être guidés par les possibilités qui s'offrent aux musicien.nes. Il ne s'agit pas seulement d'interprètes, même si c'est la première chose à laquelle nous les préparons. Alors, comment créer plus d'opportunités ? Nous créons des opportunités en intégrant différentes idées dans nos programmes d'études. Ainsi, nous avons modifié les exigences imposées aux étudiant.es en ce qui concerne le répertoire qu'ils et elles présentent, de sorte qu'ils et elles ont beaucoup plus de liberté de choix ou qu'ils sont tenu.es de présenter un répertoire de compositeur.ices sous-représenté.es, ce qui est très ouvert. C'est donc à elles et eux de décider. Qui considérer comme étant sous-représenté.es et comment le/la représenter dans leur programmation ? Nous ne nous concentrons pas uniquement sur un aspect de la performance. Je veux dire que, même si mon titre indique "Head of Vocal Studies and Opera", l'opéra représente une grande partie de mon travail, mais les étudiant.es peuvent en fait présenter des œuvres dans de nombreux genres différents : musique classique, musique de chambre, projets de chansons, possibilités de tournées internationales. Cette année, nous avons réalisé un projet en réponse à l'urgence climatique.

Nous avons collaboré avec le Conservatoire national de Paris, le Mozarte de Salzbourg, la Guildhall School de Londres et nous avons voyagé en train et en ferry à travers l'Europe pour

présenter ce programme. C'était une façon très intéressante pour nos étudiant.es de se connecter et de rencontrer leurs collègues d'autres pays et d'explorer quelque chose qui est vraiment une question cruciale pour nous en ce moment.

Pour moi, c'est tout aussi important que l'égalité et l'urgence climatique soient interconnectées, comme quelqu'un l'a dit hier.

### **Annika Will**

Je crois que vous avez également modifié le programme d'études ?

### **Kathleen Tynan**

Nous avons modifié le programme d'études. Nous l'avons également modifié, et pas seulement en ce qui concerne ce que les étudiant.es peuvent présenter. Nous avons supprimé toutes les références à des compositeur.ices spécifiques. Ainsi, par exemple, nous ne disons pas : " vous devez étudier six chansons de Schubert ", nous disons : " vous devez étudier six chansons des premier.es compositeur.ices romantiques allemand.es ". De cette manière, nous rendons l'enseignement beaucoup plus inclusif. De même, en histoire, l'étude de l'histoire est aujourd'hui beaucoup plus diversifiée. Les femmes compositrices sont étudiées parallèlement à leurs contemporains masculins. Tout cela est très important, car les étudiant.es sont informé.es et présentent des programmes beaucoup plus intéressants. Cette année, j'ai été très impressionnée par le fait que, dans le cadre de notre festival de chambre, le "ChamberFest", qui dure deux semaines et au cours duquel les étudiant.es présentent un répertoire varié de musique de chambre, les deux ensembles qui ont remporté le prix cette année, le prix ChamberFest, présentaient des œuvres de compositeur.ices contemporain.es dans les deux programmes. L'une d'elle était une œuvre présentée par un ensemble composé d'une soprano, d'un violoncelle, d'une flûte et d'un piano, et il s'agissait d'une œuvre de la compositrice écossaise Judith Weir, tandis que l'autre était une œuvre pour soprano et piano, et il s'agissait d'une œuvre de Jonathan Nangle, qui est un compositeur irlandais.

La musique contemporaine est donc au cœur du projet, et nous travaillons constamment avec des compositeur.ices pour créer de nouvelles œuvres et répondre aux événements culturels qui se déroulent en Irlande. Par exemple, en ce moment, la National Gallery of Ireland présente une exposition d'œuvres de Lavinia Fontana. Il s'agit d'une peintre de la Renaissance et d'une femme dont le travail n'est vraiment célébré que maintenant. J'ai donc organisé une réponse à cette exposition, une réponse musicale avec des compositrices de son époque, en commençant par

Francesca Caccini, puis Barbara Strozzi, Élisabeth Jacquet de La Guerre. Nous avons ensuite commandé une nouvelle œuvre à l'une de nos compositrices étudiantes, Leisha McMullen, en réponse à la peinture qui appartient à la National Gallery of Ireland et qui a été incluse dans leur représentation. Cela s'est passé il y a trois semaines. Cette jeune compositrice va donc figurer dans le magazine de la National Gallery of Ireland en tant que jeune artiste en devenir, bien qu'il s'agisse d'une musicienne, mais cette fois-ci d'une compositrice. Nous sommes donc constamment à la recherche de moyens de créer davantage d'opportunités de représentation pour nos étudiant.es. Nous avons la chance, à Dublin, d'être entouré.es, au centre de la ville, de toutes les grandes institutions culturelles.

La National Gallery of Ireland est donc toute proche. Grâce à cette collaboration, nous allons maintenant créer un cours facultatif pour nos élèves qui combine les arts visuels et la musique, où ils et elles créent leurs propres programmes et les présentent dans la galerie. Cette option sera donc proposée dès l'année prochaine, dans le cadre de nos choix d'options.

Nous travaillons également avec de nombreuses institutions qui financent les arts en Irlande. Ainsi, le Conseil des arts d'Irlande nous a permis de commander des œuvres. L'œuvre que nous voyons ici, " Vampirella " (2017), est un opéra de Siobhán Cleary et Katy Hayes. Elles ont pris une nouvelle d'Angela Carter, qui est une écrivaine britannique très connue. C'est l'histoire de Vampirella, mais elle détourne les contes de fées. L'œuvre d'Angela Carter est très féministe à cet égard. C'était très excitant de commander cette nouvelle œuvre à nos étudiant.es.

### **Annika Will**

Vous m'avez dit qu'en ce qui concerne les travaux pratiques, comme la création d'opéras avec vos étudiant.es, vous avez le gros problème d'avoir souvent beaucoup de chanteuses et de femmes sopranos et vous avez donc trouvé des stratégies pour...

### **Kathleen Tynan**

Oui, c'est très intéressant, et en fait, c'est là que la question du genre est plus complexe à l'opéra. En effet, la majorité du répertoire connu qui est présenté sur les scènes internationales est composé de rôles essentiellement masculins. Et si vous prenez n'importe quel opéra connu, si vous prenez " La Traviata ", il y a un personnage féminin central et il meurt à la fin de l'opéra. Si vous prenez " Madame Butterfly ", de la même manière, je pense qu'il y a deux femmes dans cet opéra, mais Butterfly meurt à la fin de l'opéra. Au 19ème et au début du 20ème siècle, il y a une prédominance d'opéras qui mettent en scène des personnages féminins importants, comme "Tosca",

un autre très bon exemple, où une seule femme figure dans cet opéra. Et elles connaissent inévitablement une mort atroce à la fin de l'opéra. J'ai donc essayé de m'éloigner de cela dans le répertoire que nous sélectionnons. Et j'ai dû choisir un répertoire qui conviendrait à la population d'étudiant.es que nous avons, qui est majoritairement féminine. Mais ce qu'il y a de bien avec l'opéra, c'est qu'il est très... Je ne peux pas vraiment dire "neutre", mais on peut beaucoup jouer avec les genres à l'opéra.

Cela fait partie de la forme artistique et nous donne donc beaucoup d'occasions de le faire : distribuer des rôles qui auraient été des rôles masculins à des femmes, et vice versa parfois. Et de choisir des œuvres dans lesquelles de nombreux rôles ont été écrits à l'origine pour la voix féminine. Il s'agit donc du répertoire baroque, dans une large mesure.

Le premier opéra que nous connaissons qui a été écrit par une femme, Francesca Caccini, "*La liberazione di Ruggiero dall'isola d'Alcina*". Il date, je crois, de 1529 ou quelque chose comme ça, ou peut-être de 1549. Nous avons donc donné la première irlandaise de cette œuvre en 2019, puis nous l'avons présentée à nouveau cette année. En fait, lors de la première irlandaise, nous avons donné deux représentations, l'une à l'Abbey Theater de Dublin, dans l'espace studio qui s'appelle le Peacock Theater, et la seconde dans le Freemasons' Hall de Dublin. La franc-maçonnerie n'est pas réputée pour être une organisation féministe.

J'ai donc pensé qu'il serait très, très intéressant de leur proposer d'ouvrir leurs portes à un opéra écrit par une femme. Et ils l'ont fait. Et c'était vraiment très excitant de faire ce travail avec eux. Cette année, nous avons donc récidivé et nous l'avons fait en combinaison avec un autre opéra que j'ai mentionné hier, intitulé " *The Sofa* " d'Elizabeth Maconchy et Ursula Vaughan Williams. Dans cet opéra, le rôle de Dominic, joué par Aimee Kearney (à gauche), aurait dû être confié à un ténor, mais j'ai décidé de le confier à une soprano. Nicola LeFanu, qui est elle-même compositrice et fille d'Elizabeth Maconchy, a assisté à la première représentation et a été surprise et ravie que nous ayons choisi une soprano pour le rôle du ténor. Voilà un autre exemple de ce que nous pouvons faire à l'opéra, en particulier avec un répertoire moins connu. Mais j'aimerais penser que nous pourrions peut-être faire la même chose avec le répertoire plus connu.

## **Annika Will**

Merci beaucoup. Je pense qu'en raison de l'heure, nous devons passer à la personne suivante. Je passe maintenant au français pour parler à Adriana. Adriana Rausseo, vous êtes la coprogrammatrice du festival "Les femmes s'en mêlent", qui a débuté en 1997 à Paris mais qui a

également voyagé dans une douzaine de villes en France et en Europe, à Londres, à Berlin, en Belgique, en Espagne et en Pologne, je crois. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les objectifs de votre festival ?

**Adriana Rausseo**, *co-programmatrice du festival « Les Femmes s'en mêlent » (FR)*

L'objectif de base du festival, c'est de combler un peu le manque de visibilité d'artistes femmes sur scène, dans un premier temps. Donc de pouvoir retrouver dans toutes les esthétiques des musiques actuelles, des femmes non seulement en train de chanter, mais aussi des femmes jouant des instruments, de la batterie, de la basse, de la guitare, des claviers. Ensuite, très rapidement, fruit des rencontres des artistes en backstage, on se rend compte que la problématique n'est pas seulement la visibilité. Ce n'est pas uniquement la représentation sur scène qui est importante à développer, mais il y a aussi plein d'autres endroits. Tu parlais tout à l'heure des techniciennes du son, en fait un peu les métiers de l'ombre aussi. Comment faire pour lutter contre cette sous-représentation ? Donc, en vingt-sept ans de vie de ce festival (dont deux éditions n'ont pas eu lieu, donc c'est presque 25 ans), il s'est métamorphosé et est devenu un festival très reconnu en France, qui met l'accent sur les talents des artistes femmes, mais aussi un festival qui se pose des questions sur la place des femmes dans le reste de la filière, à des postes de responsabilité aussi, en backstage, et en ce sens, on a décidé de créer en 2021 un dispositif qui s'appelle « Les femmes s'engagent ». C'est une sorte de 'boîte à outils' dans lequel nous essayons de répondre à trois questions. Ou en tout cas, de poser trois questions : Comment faire pour encourager la création artistique de femmes ? Qu'est ce qui se passe ? Beaucoup d'artistes nous témoignaient par exemple du fait de se sentir très isolée, parce que l'on travaille beaucoup avec des artistes émergentes. Et comment faire pour les faire travailler ensemble ? Et comment encourager cette création ? Donc nous mettons en place des ateliers pratiques et techniques.

**Annika Will**

Une photo, je pense ?

**Adriana Rausseo**

Oui. Par exemple, ça ce sont les ateliers de musique assistée par ordinateur, donc la M.A.O., de beatmaking, de la production musicale. Ce sont des espaces en non-mixité où les femmes peuvent se retrouver non seulement pour apprendre des définitions et des concepts techniques, mais



aussi pour évoquer des obstacles qu'elles rencontrent (dont cet aspect un peu isolé de leur carrière), parler de violences sexistes et sexuelles. Ce sont aussi des espaces importants pour créer du réseau.

### **Annika Will**

Pourquoi est-ce aussi important pour vous de proposer ce genre d'ateliers, au-delà de travailler pour plus de visibilité sur scène ?

### **Adriana Rausseo**

Et bien parce que nous croyons que ça va pousser vers la professionnalisation. Parce que le milieu de la culture et de la musique, ce sont des milieux précaires où beaucoup de femmes, et notamment des femmes émergentes dans la musique, des artistes, peinent à vivre de leur art, de leur métier ou de leur passion, et se retrouvent souvent à devoir avoir 40 jobs différents pour pouvoir subvenir à leurs besoins. Ça leur laisse très peu de temps pour la création et je pense que ça encourage aussi à aller plus loin et même à investir des endroits où elles ne pensaient pas pouvoir être. Des métiers techniques où l'on voit beaucoup d'hommes. Du coup, pouvoir se projeter et se dire : « moi aussi je peux le faire, en fait ». C'est donc pour ça que je pense que c'est assez important. Et en parallèle des choses 'pratico-techniques', nous sommes en contact avec beaucoup d'acteurs et d'actrices de la filière pour réfléchir à des questions un peu plus globales, de société, mais qui s'appliquent à notre filière. Je pense notamment aux questions de santé et de santé mentale des artistes et des professionnel.les, toutes professions confondues.

Je pense aussi aux violences sexistes et sexuelles. Voilà, nous observons des problématiques et nous essayons de réfléchir collectivement à des solutions pour pouvoir travailler plus sereinement.

### **Annika Will**

Oui, merci beaucoup Adriana. Alors maintenant, je vais repasser vers l'anglais pour donner la parole à Irene Suchy. Avec votre association et votre projet, vous travaillez principalement avec des compositrices. Quelles sont les solutions que vous avez trouvées à proposer aux compositrices émergentes pour leur donner plus de visibilité et des opportunités égales ?

**Irene Suchy**, *journaliste et musicologue, directrice de Mäzenatentum, leader du projet européen Musica Femina (AT)*

Eh bien merci ! Tout d'abord, je ne qualifierais pas le terme "émergent" de "jeune". L'émergence, c'est la montée en puissance et l'émergence, ce n'est pas l'égalité en soi. Je pense que les programmes européens insistent un peu trop sur ce facteur d'émergence. Nous devons également nous préoccuper des artistes existants. Caché.es, non vu.es, peu importe. Mais bien sûr, les femmes artistes sont d'une certaine manière émergentes. C'est donc tout à fait approprié. Ce que j'ai également appris hier, c'est que cette idée de soutenir une minorité, juste une minorité, pas en quantité, mais en égalité, soulève l'idée que d'autres groupes de personnes invisibles, cachées, veulent leur visibilité. Je pense donc que les discussions sur le genre contribuent à d'autres discussions. C'est une bonne chose. Nous n'avons pas encore la solution. C'est ce que j'ai vu hier. Mais oui, je travaille sur les compositrices, mais ce n'est pas mon seul travail. Je travaille sur l'intégration de la dimension de genre et la première grande étape a été une grande exposition à Vienne dans le palais historique de Schönbrunn. C'est là que se trouvent les pierres sur lesquelles Marie-Thérèse a marché. Et devant le site de nos expositions, il y avait la plante offerte à l'impératrice Marie-Thérèse pour son mariage, un arbre à Myrrhe ! Elle existe toujours à Schönbrunn.

Nous avons obtenu ce lieu. Mais cela a coûté cher. J'ai donc dépensé quelques centaines de milliers d'euros à l'époque. Je pensais que c'était bien. Je pense toujours que c'est bien. Pour mon partenaire conservateur, ce n'était pas bien. Quoi qu'il en soit, je l'ai fait et je pense qu'il faut du temps et que nous devons nous accrocher à nos idées.

### **Annika Will**

Quel était le thème de l'exposition ?

### **Irene Suchy**

L'exposition faisait partie d'un projet européen, " Musica Femina ", la musique faite par les femmes. Pendant longtemps, par exemple, nous avons cherché à avoir une bonne visibilité. Il était très difficile de trouver une image pour ce que nous faisons. Et puis nous avons trouvé ce changement de clé musicale, cette clé inversée: Des tas d'hommes sont venus me voir (je suis très en vue à Vienne) et m'ont dit : "Savez-vous que la clé est à l'envers ?". Oui, nous le savons. L'exposition présentait en partie de la musique dans les cloîtres et de la musique dans les "salons", ce qui reflète également les termes "privé" et "officiel", c'est-à-dire une ségrégation entre les genres. Et puis il y avait les N.S. déportés, les N.S. ostracisés. Je veux dire qu'il y a tellement de recherches sur les femmes déportées et assassinées à l'époque de la N.S., avant la N.S., dans l'Austrofascisme

également, que les femmes ne sont pas encore étudiées. C'est donc aussi un sujet pour nous. Et puis nous avons eu beaucoup de compositrices contemporaines.

### **Annika Will**

Et vous avez organisé des concerts ?

### **Irene Suchy**

Nous avons organisé des concerts, oui. Nous avons découvert l'idée très sympathique que si un concert a lieu dans une salle décorée de portraits de compositrices, tout va bien, tout est possible. La musique la plus récente a été un succès. Nos salles à Vienne sont décorées de portraits de compositeurs médiocres. Regardez la salle dorée de Vienne dans l'opéra Musikverein. Si vous entrez dans la salle de concert, ils sont assis ici, souvent avec un tel visage... Je veux dire qu'il n'y a pas de place pour une femme au Musikverein. Toutes les photos des contemporains de Schubert, vous n'en connaissez pas un seul. Pendant longtemps, on ne savait même pas qui était le peintre. Mais ils étaient accrochés là. Nous avons donc besoin d'une salle que nous pouvons décorer en fonction de la musique que nous jouons. Oui, cela se fera peut-être un jour. Il y a aussi des projets à Vienne.

### **Annika Will**

Avez-vous pensé à d'autres formats, comme les vidéos et les podcasts ?

### **Irene Suchy**

Oui, nous en avons fait beaucoup, je crois, douze ou vingt vidéos de compositrices contemporaines. Le fait est que les fonds nationaux et européens ne financent que l'art contemporain, ce qui est correct mais que faire de toutes ces compositrices cachées, oubliées ?

Nous avons donc créé une grande galerie de portraits de compositrices et une poète autrichienne a écrit des centaines de poèmes sur ces compositrices, ensuite distribué ces poèmes à des compositeurs contemporains. Voici notre double album : "Poésie des compositrices". Ce qui m'a plu, c'est l'idée qu'une compositrice contemporaine doit découvrir son ancêtre, son histoire. Je veux dire qu'il existe une tradition. Nous ne sommes pas les premières. Toutes les compositrices ne sont pas les premières. Il y a eu des compositrices. Nous devons les rechercher et développer des moyens de les présenter au public. Nous avons donc fait, par exemple, des promenades à Vienne,

sur les contemporaines de Mozart, où elles vivaient, où elles travaillaient, où se trouvaient leurs écoles. Elles ont échangé avec Beethoven et Mozart. Elles ont joué avec eux, elles ont composé pour eux, elles ont publié leurs partitions. Il est donc possible de faire des recherches dans ce domaine, mais cela nécessite de la recherche et de la musicologie. Ma principale clé, là où je veux tirer ou pousser, c'est que la musicologie viennoise, dans les universités de musique autrichiennes, manque de musicologie féministe. Et nous avons besoin de l'université, de la politique, de la gouvernance.

### **Annika Will**

Il existe un lien très évident entre ce que vous venez de dire et ce que Kathleen a dit précédemment : il ne s'agit pas de s'adresser uniquement aux étudiant.es en musique, mais aussi au grand public.

### **Irene Suchy**

Oui, mais les étudiant.es en musique sont les premier.es, et les professeur.es de musique sont les premier.es. Ils et elles sont paresseux.ses, réticent.es. Nous devons les pousser. Il faut les forcer à étudier, à faire des recherches avec leurs élèves et à pratiquer. Il faut également décerner des prix. Nous organisons également des promenades. Nous réalisons actuellement une carte des compositeur.ices de Vienne, ancien.nes et contemporain.es. Nous disposons d'un certain financement et la dernière évolution positive est que, comme pour la réalisation de films en Autriche, nous allons créer un groupe de promotion des femmes et du genre dans la musique, et nous verrons comment cela fonctionnera. Mais il pourrait s'agir d'un groupe de force "d'avant-garde".

### **Annika Will**

Je pense que nous y reviendrons un peu plus loin dans la discussion. Je vous remercie de votre attention. Avant de parler à Aysha Hussain, qui est à côté de moi, elle m'a demandé de montrer une vidéo de l'association dont elle est la coordinatrice : Keychange.

Aysha, je pense que vous n'êtes pas la seule personne de Keychange ici. Nous en entendrons parler les autres jours. Nous venons de lire que l'une des principales actions de Keychange est le "Keychange Pledge". Il est peut-être intéressant de savoir que Keychange est un peu basé en Allemagne, un peu dans un autre pays, mais qu'il s'agit déjà d'une organisation multinationale. L'un

de vos principaux objectifs est la " promesse de Keychange ". Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet ?

**Aysha Hussain**, *coordinatrice de Keychange (Royaume-Uni)*

Oui, tout d'abord, nous sommes toujours un projet financé par le programme Europe Créative et nous espérons devenir une entité. Nous sommes en train de devenir une entité afin de pouvoir continuer. En ce qui concerne la bande-annonce très rapide que vous avez vue, je vous recommande vraiment d'aller sur notre site web et d'y jeter un coup d'œil. Il y a tellement d'aspects à ce que nous faisons. Pour ce qui est du Keychange Pledge, je ne vais pas vous faire l'historique car vous pouvez le trouver en ligne. Au départ, il s'agissait d'encourager les festivals à signer le Keychange Pledge pour atteindre 50 % de femmes et de minorités de genre dans leur programmation. Mais cela s'est étendu dans la deuxième phase, car si l'on considère l'ensemble de l'écosystème, les festivals et les remises de prix se situent juste à la fin. Il faut donc continuer à remonter à la source. Aujourd'hui, nous encourageons tout le monde, qu'il s'agisse d'une agence de booking, d'une structure d'enseignement, d'un conservatoire, de n'importe qui dans l'industrie musicale, parce qu'il doit s'agir d'un changement simultané pour les encourager à atteindre 50 % dans le domaine qu'ils ont choisi. L'engagement lui-même est très varié. Vous pouvez agir, par exemple, en examinant la composition de votre conseil d'administration, de votre personnel, de votre personnel de salle, et vous engager à respecter l'engagement que vous avez pris. Nous demandons à tous les signataires de nos engagements de nous faire part chaque année de leurs résultats. Cela permet de collecter des données et de mesurer les progrès accomplis.

Plus tôt dans l'année, nous avons publié notre plan d'action Keychanger Pledge, qui est le résultat de l'examen de quatre années de données soumises par les signataires concernant leur engagement. Plus de 600 signataires, plus de 200 signataires ont soumis régulièrement des données sur une base annuelle pendant quatre ans. Et nous disons que l'action ciblée fonctionne parce que 64 % des signataires de ces rapports ont atteint ou dépassé les objectifs de leur engagement. Sans l'engagement de nos signataires, nous ne ferions pas le travail que nous faisons. Et je pense que le premier acte d'une entreprise ou d'une organisation, si vous n'avez pas encore signé l'engagement, s'il vous plaît, est de signer l'engagement et d'encourager les autres à le faire, parce que cela vous oblige vraiment à réfléchir à l'infrastructure de votre propre organisation et à décomposer ce que vous faites ou ce que vous ne faites pas, la sensibilisation que vous faites ou ne faites pas. Et c'est la seule façon de faire le point sur ce que vous faites, vraiment, de vous arrêter.

Et je pense que le COVID a été une grande chance... enfin... évidemment, il a été terrible, mais il a vraiment incité les gens à faire le point sur ce qu'ils faisaient. Et je pense que le travail que nous avons accompli a également été, d'une certaine manière, accéléré par le COVID, parce qu'il a permis de faire une pause. D'une certaine manière, il s'agit donc de faire une pause, et pas seulement une pause, mais une action proactive.

### **Annika Will**

Oui, c'est vrai. Je vous remercie de votre attention. Et puis il y a le "programme de développement des talents". Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet ?

### **Aysha Hussain**

Oui, et comme vous l'avez dit, nous avons de nombreux partenaires. D'ailleurs, l'engagement est mondial. N'importe qui peut signer l'engagement de n'importe quel pays. Il doit s'agir d'une action mondiale. Pour le programme de développement des talents, nous avons 12 pays partenaires, 13 festivals partenaires. Douze de ces pays se trouvent en Europe et nous avons un pays partenaire au Canada. Dans chacun de ces pays, nous avons un festival partenaire. Chaque année, nous lançons un appel à 74 femmes ou minorités de genre (*gender-expansive*). Par minorités de genre, nous entendons toute personne qui s'identifie en dehors des binaires homme/femme. Chaque année, sur les 74 participant.es, la moitié sont des professionnel.les de l'industrie musicale et l'autre moitié des artistes. Pour répondre à l'appel, il faut résider dans l'un des pays partenaires. Les pays partenaires et les festivals de ces pays examinent ensuite les candidatures et sélectionnent les talents. Il ne s'agit donc pas seulement de personnes qui ont débuté dans l'industrie, mais aussi de personnes (des femmes et des minorités de genre) qui ont déjà parcouru une certaine distance dans leur carrière, mais qui, en raison de leur genre, se sont heurtées à ce "plafond de verre".

Il s'agit donc d'une action ciblée, d'un programme ciblé. Qu'est-ce que cela signifie pour les personnes sélectionnées ? Pour chacune d'entre elle, cela signifie qu'elles font directement partie d'un réseau de tous ces pays. Nous mettons également les ancien.nes participant.es en contact avec les participant.es actuel.les. Nous organisons deux réunions de réseau par an.

Et maintenant, je devrais probablement mentionner très rapidement nos festivals partenaires, parce qu'ils varient également en style. Par exemple, le festival Reeperbahn à Hambourg est notre principal partenaire. La Fondation PRS au Royaume-Uni, dont le festival partenaire est Liverpool Sound City. Oslo World en Norvège (l'indice se trouve dans le nom). Pour la musique en dehors des paysages sonores de l'Europe occidentale, il y a BIME, nos partenaires

espagnols, et au Canada, nous avons MUTEK à Montréal, axé sur l'électro, ainsi que BreakOut West à Kelowna. Vous pouvez donc vous faire une idée de l'étendue du réseau. Vous rencontrez les talents sélectionnés deux fois par an et vous êtes programmé.es dans l'un des festivals partenaires. Et le festival partenaire choisit également des talents de l'extérieur du pays, de sorte qu'il s'agit d'une sorte d'échange de talents à l'échelle internationale.

Les artistes sont programmé.es dans ces festivals et nos innovateur.ices, nos professionnel.les de l'industrie musicale, sont programmé.es dans les conférences des festivals, les tables rondes, etc.

Il y a aussi un élément de mentorat. Jess, qui est ici quelque part, s'occupe de l'aspect mentorat. Il s'appelle "we.grow" en collaboration avec "shesaid.so". Tous.tes nos participant.es sont donc mis.es en relation avec un.e mentor spécialement sélectionné.e en fonction de leurs besoins. C'est donc très bien pensé et adapté. Il y a des défis à relever parce que nous parlons d'un certain nombre de participant.es venant de plusieurs pays et que chaque pays a ses propres défis. Mais je pense que c'est magnifique en soi. Je pense que cela montre vraiment les liens qui sont également établis et, en parlant aux participant.es au fil des années, je pense que nous commençons vraiment à voir l'impact. Certains le voient tout de suite, d'autres ne le voient qu'un an, deux ou trois ans plus tard. Et oui, c'est très international. Et très rapidement, j'ai l'impression que cela vous met en contact avec votre industrie locale (j'entendais beaucoup de gens dire : "Oh, je ne savais même pas que telle ou telle initiative existait dans ma ville ou dans mon pays..."), en plus de l'évidente dimension internationale, en plus des connexions internationales évidentes que vous établissez.

### **Annika Will**

L'aspect du mentorat est d'ailleurs aussi quelque chose que vous faites avec " Les Femmes s'en mêlent ". Je pense que nous avons été un peu rapides sur ce point , mais il s'agit d'une idée similaire. Adriana ?

### **Adriana Rausseo**

Non, on ne fait pas du mentorat. Avec « Les femmes s'engagent », ce sont des artistes qui s'engagent à transmettre à d'autres artistes ou d'autres professionnel.les. Donc il y a un lien qui se fait. Il y a effectivement un réseau mais il n'y a pas un accompagnement. Il existe en France plusieurs programmes de mentorat comme ce programme qui s'appelle « WAH! », dont une personne dans la salle est à l'origine (Stéphanie Gembarski). Il y a aussi « MEWEM ». Nous, pour

l'instant, n'avons pas de dispositif d'accompagnement, mais on est vraiment pour la transmission 'sorore'.

### **Annika Will**

Oui, j'ai l'impression que dans la musique, c'est peut être apparu un peu naturellement, peut être aussi au cours des années, vu que ça existe depuis plus de 20 ans.

### **Adriana Rausseo**

Oui, le truc, c'est qu'il faut des moyens pour ça. Il faut de l'argent pour pouvoir monter un programme de mentorat et pouvoir accompagner. Et malheureusement, parfois, cet argent-là, il faut aller le chercher et c'est compliqué.

### **Annika Will**

Tout à fait. Et à ce propos, Aysha, je crois que vous n'avez pas pu lancer un nouvel appel pour le programme de mentorat cette année ? C'est bien cela ?

### **Aysha Hussain**

Oui... Il s'agit d'une multitude de facteurs : l'endroit où vous déposez votre demande, le moment, et aussi lorsque vous avez plusieurs partenaires, toute la question de l'entité. Il s'agit donc désormais de postuler en tant qu'entité plutôt qu'en tant que projet. Et je pense que cela concerne également le financement au sens large, non seulement des questions comme lorsque nous parlons de durabilité, nous pensons souvent à l'aspect écologique, mais aussi d'autres choses comme la durabilité des talents et l'élan. Comme si vous continuiez à avancer. Si un financement arrive à son terme et que vous devez chercher des fonds, cela peut vous ralentir un peu.

### **Annika Will**

Pourriez-vous peut-être dire en quoi cela vous a ralenti ?

### **Aysha Hussain**

Je pense que c'était juste pour nous. C'est peut-être aussi quand on regarde la durée du financement (parce que je pense qu'avec Creative Europe, on peut maintenant obtenir un financement pour une durée de quatre ans). Je ne sais pas exactement à quoi nous sommes éligibles,



mais encore une fois, vous êtes à la merci de ceux qui distribuent les fonds. Je pense que ce que nous aimerions voir, c'est un financement à plus long terme. Je pense à un exemple. J'utilise toujours des exemples britanniques parce que je trouve qu'ils sont parfois très en avance sur les choses. Je travaille dans le cinéma l'autre moitié de mon temps et le British Film Institute, par exemple, a récemment lancé un développement de financement sur dix ans, une stratégie de financement sur dix ans où vous pouvez, au fil du temps, varier en fonction de votre projet. Et je pense que nous pouvons souvent apprendre d'autres secteurs créatifs et d'autres pays. Je pense que quelque chose comme cela serait formidable. Je sais que Creative Europe cherche également à mettre en place des stratégies à long terme, mais peut-être sur une décennie plutôt que sur trois ou quatre ans. Je pense que c'est peut-être l'avenir de la façon dont nous pouvons envisager les choses parce que cela inclut également le public, le développement des talents, l'ensemble des compétences que vous développez. Il y a tellement de domaines qu'il devient impossible de faire les choses sur une période plus courte. Mais si vous aviez une stratégie à long terme et que vous la mettiez en œuvre collectivement dans un cadre local, vous pourriez reproduire quelque chose, mais en l'adaptant très spécifiquement à votre pays et à votre région, parce que je dis toujours qu'il n'y a pas de chapeau qui convienne à tout le monde, mais nous pouvons toujours nous inspirer d'autres espaces, si cela a du sens.

### **Annika Will**

Oui. Parlons maintenant de ce que vous diriez de votre expérience à toutes les quatre. Dans une discussion plus ouverte, et d'après vos expériences, quels sont les types d'actions que vous avez menées qui ont eu les effets les plus durables ou auront les effets les plus durables ?

### **Kathleen Tynan**

Je vais peut-être parler du travail que j'ai effectué dans le domaine de l'opéra à la Royal Academy of Music, parce que les programmes, les productions que nous réalisons sont très collaboratifs, non seulement en ce qui concerne les étudiant.es avec lequel.es nous travaillons en interne, mais aussi en ce qui concerne la conception. Nous collaborons donc toujours avec des étudiant.es en design d'autres établissements d'enseignement supérieur et des étudiant.es en technique théâtrale. Ainsi, dans certaines de nos productions, jusqu'à 100 étudiant.es travaillent sur le spectacle, entre la distribution, l'orchestre, l'équipe de conception et l'équipe technique. Je pense que cela a été extrêmement bénéfique en raison de la nature interdisciplinaire de l'opéra. Vous pouvez faire cela et les étudiant.es s'inspirent les un.es les autres, ils et elles apprennent les un.es des autres. Et nous n'avons une compagnie d'opéra nationale en Irlande que depuis cinq ans.

C'est assez choquant. Nous avons des opéras, bien sûr, avant cela, mais pas de compagnie nationale d'opéra. C'est donc très excitant pour moi de voir que nos diplômé.es se produisent régulièrement au sein de la National Opera Company et que certain.es de nos étudiant.es en technique théâtrale et en design travaillent également pour la compagnie. Il s'agit donc d'une stratégie qui s'est réellement concrétisée, je le vois, en l'espace de dix ans. Lorsque vous parlez de stratégie à long terme, je suis tout à fait d'accord avec vous, car je me souviens de mes toutes premières grandes collaborations, en 2012, lorsque nous avons réalisé la première production irlandaise de "Semele" de Haendel. Il y avait plus de 100 personnes. C'était absolument énorme. Werburgh's Church à Dublin, où Haendel s'était rendu et avait joué de l'orgue lors de la première représentation du "Messie" à Dublin. Cela a donc donné lieu à toutes sortes d'opportunités extraordinaires, avec une énorme distribution, une distribution sur scène et une distribution dans la galerie qui chantait. C'était une production très excitante, qui s'est jouée à guichets fermés. De même, je pense que l'autre travail qui a eu un impact est celui des opéras que j'ai choisis et dont la distribution est presque entièrement féminine, ou majoritairement féminine. Vous avez donc déjà vu quelques photos. Il y avait un opéra intitulé "Banished" de Stephen McNeff, sur un livret d'Olivia Fuchs. Il s'agit en fait de femmes qui ont été transportées en Australie pour des délits mineurs. Elles ont été transportées par milliers, d'Irlande et de Londres, où la pièce a été écrite à l'origine pour les étudiant.es du Conservatoire Trinity Laban de Londres.

Nous avons donné la première irlandaise de cette pièce. Nous l'avons à nouveau mise en scène dans la prison de *Kilmainham* à Dublin, où de nombreuses femmes irlandaises ont été emprisonnées avant d'être transportées. Dix-neuf de nos sopranos et mezzos ont joué dans cet opéra et seulement quatre rôles masculins. Cet opéra a donc eu un impact phénoménal. Une fois de plus, le spectacle a fait salle comble, car il s'agissait d'une production extraordinaire mise en place dans un site et un contexte spécifique. Et cela a un impact sur les étudiant.es qui en font partie. Les étudiant.es en design sont majoritairement des femmes ou s'identifient comme telles. Je pense donc qu'il est très, très intéressant d'avoir un si grand nombre de jeunes gens qui travaillent ensemble en collaboration à un très jeune âge, entre 20 et 25 ans, et de voir l'impact que cela a sur eux.

## **Annika Will**

Comment ils considèrent et comment ils travaillent une future responsabilité.

## **Kathleen Tynan**

Ils trouvent leurs collègues à un très jeune âge. Et c'est très excitant de voir comment cela se développe.

## **Annika Will**

Quelqu'un d'autre ?

## **Irene Suchy**

Je pense que nous, qui avons participé aux programmes européens, avons découvert qu'il y a eu des changements et des améliorations significatifs. On reçoit désormais 80 % de l'argent au début. Cela facilite donc les choses. Je suis tout à fait d'accord avec vous pour dire que nous avons besoin d'un programme sur dix ans. Je dirais même que nous avons besoin d'une institution avec une petite salle, et que le reste est sur Internet. Ce qui nous aide, c'est que ce sujet s'impose dans le secteur de la musique en Europe. La bataille est rude parce que nous changeons le monde, nous changeons le répertoire du théâtre, de l'opéra. Je veux dire, vous connaissez "Don Giovanni", et Don Giovanni va en enfer. Mais, vous savez, il y a des opéras sur le véritable enfer, sur les viols, par Jennifer *Walshe*, par d'autres. C'est cela l'enfer, pas "Don Giovanni". On rit de Donna Anna, elle pleure Don Giovanni et il ne veut plus d'elle. On rit d'elle. Les opéras ne prennent pas les femmes au sérieux. Regardez Elsa dans "Lohengrin". Elle ne peut même pas demander qui est l'homme qui la sauve. C'est incroyablement stupide et absurde, mais nous l'écoutons.

## **Annika Will**

Nous devons changer ce que nous sommes. La narration. C'est ce que vous voulez dire ?

## **Irene Suchy**

Nous ne voulons pas liquider "Don Giovanni", mais nous devons ajouter d'autres compositions, nous devons ajouter le complémentaire. C'est pourquoi il s'agit d'une bataille, d'une guerre. C'est une guerre de langue, c'est une guerre de répertoire, c'est une guerre. Et qu'en est-il de cette institution que nous voulons mettre en place pour, disons, dix ans ? Nous devons retirer quelque chose aux institutions existantes. Nous ne pouvons pas les aider. Lorsque j'étais à Bruxelles, il y a quelques années, j'étais la seule à m'occuper de l'égalité de genre (et aussi de la qualité de la musique), et j'ai réalisé que de nombreuses institutions et plateformes soutenues par

Europe Créative n'incluaient pas du tout les compositrices, même à petite échelle, ni dans la musique de chambre, ni dans l'écriture de chansons. Je pense à l'ECMA - l'Académie européenne de musique de chambre, à l'ECSA - la composition et l'écriture de chansons, ou à l'IMZ - qui soutient le cinéma et la musique. Toutes les institutions autrichiennes qui reçoivent de l'argent de l'Europe ne s'occupent pas de cela. C'est ce que nous devons changer. Nous voulons leurs retirer un peu d'argent, mais en fin de compte, nous le leurs rendons, parce que nous leurs rendons de la diversité, de nouvelles idées, de la musique qui se soucie des autres, de la musique qui est nécessaire, de la musique qui est à nouveau pertinente, qui est politique et qui traite de nos vies et de nos problèmes, et non plus d'autres choses.

### **Kathleen Tynan**

Est-ce que je peux intervenir de nouveau ? C'est fantastique ! Merci beaucoup pour cela. Pour donner un autre exemple de défi avec l'opéra, parce que c'est exactement ce que vous venez de dire. Mais il est également intéressant de prendre quelque chose qui est entièrement misogyne. L'une des images que vous avez vues tout à l'heure est un opéra de Monteverdi intitulé "*Il ballo delle ingrato*", ce qui signifie "Le bal (ou la danse) des femmes ingrates". Je sais que même le titre est choquant.

À propos des femmes ingrates en question... : il s'agit d'un opéra court et la raison pour laquelle je l'ai choisi, ainsi que la metteuse en scène à qui j'ai demandé de le mettre en scène, *Katrina Mclaughlin*, qui est aujourd'hui l'une des directrices artistiques du National Theatre, l'Abbey Theatre de Dublin. Elle a mis en scène un certain nombre d'opéras pour nous à la Royal Academy of Music, y compris "*Banished*". C'est une metteuse en scène très féministe. C'est pourquoi, lorsque je lui ai demandé de mettre en scène cette pièce, elle m'a dit : "Pourquoi me donnez-vous cette pièce horrible à mettre en scène ?". En fait, cette pièce a été écrite pour un mariage particulier, dans le cadre de la célébration d'un mariage au XVI<sup>e</sup> siècle. Elle a été commandée par le beau-père de la mariée pour l'avertir qu'elle devait consentir à son mari en toutes choses, faute de quoi elle finirait comme ces femmes ingrates qui n'avaient pas consenti et finissaient en enfer.

C'est l'enfer dont vous parliez. Cet opéra est épouvantable. Nous avons donc décidé de le faire, mais de le présenter de manière à faire une déclaration féministe très forte. Nous n'avons pas réalisé que le *Zeitgeist* était en quelque sorte avec nous. À l'époque, l'Irlande organisait un référendum sur le droit à l'avortement pour les femmes. C'était la deuxième fois, car le premier avait eu lieu en 1983. Ayant fait campagne lors du premier, sur le pas de la porte en tant que jeune

femme, le fait que cela se reproduise de mon vivant a été très fort. Les opéras que nous avons choisis à l'époque pour les présenter au Peacock Stage de l'Abbey Theatre de Dublin, dans une mise en scène de Katrina, étaient tous deux politiques. Dans le premier cas, il s'agissait d'un opéra intitulé "Scipio's Dream" de Judith Weir, qui avait pris un opéra de Mozart, très obscur, et l'avait condensé pour en faire un opéra très court. Nous avons politisé cet opéra et nous l'avons relié au deuxième opéra. Les deux opéras portaient donc sur des questions politiques et sur les droits des femmes en particulier. Il se trouve qu'à cette époque, il y a eu un procès pour viol très célèbre à Belfast, où une jeune femme a intenté un procès contre trois joueurs de rugby pour viol et a perdu l'affaire.

C'était choquant. C'était énorme en Irlande à l'époque. Le résultat de cette affaire de viol a été rendu public le jour de la première de notre spectacle. Certaines femmes ont pleuré dans le public et d'autres sont parties. Il est donc très, très intéressant d'en tenir compte. L'opéra est une forme d'art très puissante et je pense que lorsque nous le faisons, lorsque nous le prenons et que nous nous l'approprions, cela peut changer les choses quant à la manière dont nous nous représentons, parce que la représentation des femmes à l'opéra n'est vraiment pas assez bonne, franchement.

### **Annika Will**

L'une des choses que vous avez dites, lors de l'entretien préalable, c'est que vous aimeriez vraiment avoir plus de contacts avec d'autres conservatoires, d'autres maisons d'opéra...

### **Kathleen Tynan**

Oui, je pense que c'est vraiment important. Et si nous prenons un opéra obscur, nous pouvons en faire des choses remarquables, mais nous présentons rarement du co-répertoire. La seule pièce de co-répertoire que nous ayons présentée, avec une distribution majoritairement féminine, était " Suor Angelica " de Giacomo Puccini. Les gens disent toujours : " Oh, pourquoi ne faites-vous pas Suor Angelica ? Il y a beaucoup de rôles pour les femmes. ". Et je réponds : " Oui, ce sont toutes des nonnes... ". Nous avons aussi des problèmes avec cela en Irlande. Nous l'avons donc fait, et elle a été dirigée par un jeune metteur en scène appelé Tom Creed, une fois de plus présentée à l'Abbey Theatre sur la Peacock Stage. C'est formidable de faire ce travail au National Theatre parce que cela donne une sorte de visibilité à ce que nous faisons et cela fait une déclaration sur ce que nous faisons avec l'opéra, avec nos étudiants. Nous avons présenté ce spectacle exactement au moment où des informations très préjudiciables ont été publiées sur des jeunes femmes qui, parce qu'elles étaient enceintes en Irlande, ont été envoyées dans des couvents pour

travailler dans des blanchisseries. On les appelait les "femmes de Magdalene". Cela s'est produit et s'est poursuivi en Irlande jusqu'au début des années 80. C'est choquant, c'est épouvantable. Nous avons donc placé Suor Angelica dans une blanchisserie des Magdalenes à l'époque où l'un de ces rapports a été publié.

Une fois de plus, il y a eu une grande discussion par la suite avec des personnes du public qui sont venues nous voir pour nous dire : "Ma tante, ou l'une de mes proches, était dans une blanchisserie des Magdalenes". C'est incroyable de voir cela représenté dans un opéra, sur une scène d'opéra. À la fin de l'opéra, parce qu'il n'y a que des femmes sur scène, il y a des hommes qui chantent dans le chœur en dehors de la scène, alors qu'Angelica a son âme sauvée et que son enfant mort lui apparaît. À la fin de l'opéra, nous avons décidé de ne pas avoir ce moment, mais nous avons fait monter les hommes sur scène, habillés en prêtres, pour regarder son cadavre, parce qu'elle s'était suicidée en buvant de l'eau de Javel (parce qu'il s'agissait d'une blanchisserie des Magdalenes). Mais c'était pour les rendre responsables. En fait, ils ont regardé le public, tous les hommes, pour dire ouais... Désolée, voilà.

### **Annika Will**

J'aimerais revenir sur l'aspect de la mise en réseau et aller un peu plus loin que l'opéra. Aysha, vous avez déjà beaucoup d'expérience en matière de réseaux internationaux. Et vous avez dit que ce n'est pas fait pour tout le monde, mais quelle est votre expérience de la mise en réseau internationale ? Qu'apprenez-vous de la mise en réseau avec d'autres pays sur cette question ?

### **Aysha Hussain**

Oui, je pense que cela rejoint votre question précédente sur ce qui fonctionne vraiment bien. Et j'aime beaucoup le programme de développement des talents, quand je vois les participant.es d'il y a trois ans, la partie professionnelle de l'industrie comprend aussi des gens qui font de la production musicale, de la programmation, donc ça couvre vraiment tout. Par exemple, cette semaine, il y a le festival Electropark, qui est signataire, qui se déroule en Italie et nos participant.es italien.nes y sont donc. Mais j'ai aussi remarqué que nos autres participant.es Keychange d'autres pays sont également programmé.es. Et j'ai vu beaucoup de choses de ce genre où je me disais : " Oh, c'est vraiment génial. Untel et untel travaillent ensemble ". Et je sais qu'il se passe beaucoup de choses dont je ne suis même pas au courant, parce qu'il ne s'agit pas seulement de la partie programmation, mais aussi des gens qui collaborent dans les coulisses, qui mettent en place leurs

propres projets locaux. En ce qui concerne votre question sur ce que vous pouvez apprendre, même moi, j'ai appris.

### **Annika Will**

Il existe donc de nombreuses idées dans de nombreux pays, et peut-être devons-nous simplement mieux les partager ?

### **Aysha Hussain**

Oui, mais ce que je dis toujours, c'est qu'il n'y a pas de solution universelle. Mais j'ai appris, même avec nos pays non partenaires, que lorsque vous participez à une table ronde ou autre, ce sont les conversations qui se déroulent en dehors de cette table ronde qui font la différence. Je me dis : « Oh, wow. Il s'agit de questions qui se posent dans les pays baltes et qui sont très différentes dans les pays scandinaves ». Ce n'est jamais ce que l'on croit de l'extérieur. Je pense donc que les pays confrontés à des problèmes similaires peuvent se soutenir mutuellement et voir ce que les autres pays font de bien et ce qui peut fonctionner chez eux également. Je parle toujours de l'aspect intersectionnel (car nous sommes souvent dans des espaces de classe moyenne blanche), et de la manière dont nous diversifions les possibilités de mise en réseau que nous offrons. Ce sont des choses que nous pouvons ramener dans nos propres localités et voir ce que nous pouvons y faire pour continuer à diversifier. Mais encore une fois, il est possible d'apprendre les bonnes pratiques. Nous essayons également de mettre à disposition des ressources sur nos réseaux sociaux qui concernent différents pays et différents contextes linguistiques.

Il y a maintenant des boutons de traduction ou de très bons services de traduction qui permettent d'exploiter ces ressources, mais il faut aussi savoir où ces ressources sont indiquées, et c'est ce que j'essaie de faire sur nos réseaux sociaux et sur notre site web. Nous publions, par exemple, les chiffres du vendredi chaque semaine concernant les disparités entre les genres et les rapports qui en découlent. J'adore les données. S'il y a quelqu'un ici qui connaît un rapport, envoyez-le-moi. Mais oui, j'apprends aussi en lisant les rapports de différents pays qui racontent aussi une autre histoire.

### **Annika Will**

Adriana, est-ce que vous voulez aussi ajouter un mot de conclusion avant la fin de cette table ronde ?

## **Adriana Rausseo**

Pas vraiment, si ce n'est la question que tu avais posée tout à l'heure sur quels étaient les impacts à long terme ? Et je me disais que, en lien avec Keychange, souvent les responsables des programmations des grands festivals peinent à trouver des artistes femmes pour leur programmation. Donc c'est souvent un argument qui est mis en avant : « Oui mais bon, il n'y en a pas assez dans tel ou tel style musical ». Et un festival qui existe depuis 25 ans, dont la seule programmation est portée par des artistes femmes, où il y a des femmes sur scène, montre un peu le contraire, enfin en tout cas, essaie en fait de pointer une volonté politique de prendre la peine d'aller chercher les talents, de savoir quelles sont là, présentes, que les femmes créent, tout le temps, qu'elles ont moins d'argent, etc. Je pense que ça, je ne peux pas le mesurer parce que je ne l'ai pas comptabilisé, mais ça montre, ça envoie un message fort, en tout cas.

Si vous avez la volonté de programmer des femmes, de diversifier votre programmation, de représenter des réalités diverses, vous pouvez le faire. Il faut juste aller les chercher et vous donner les moyens ou essayer d'aller chercher les moyens financiers, l'argent, pour pouvoir le faire.

## **Annika Will**

Merci beaucoup à toutes les quatre.



## **Table ronde 4 : La visibilité des femmes et des minorités de genre : oui, mais comment?**

Modération : **Ayoko Mensah** (FR/TG), experte et programmatrice artistique (BOZAR, Africa Museum)

**Veronka Köver** (GER), cheffe de projet saison ARTE Opéra

**Nathalie Négro** (FR), directrice de Piano & Co et projet euro-méditerranéen Musical Bounce Back

**Tim Schoon** (GER), président de Goformusic GmbH qui organise le programme Female\* Producer Collective

**Solange Maribe** (FR), coordinatrice de l'annuaire et du site Majeur·e·s chez shesaid.so France

**Ayoko Mensah**, *experte et programmatrice artistique (BOZAR, Africa Museum) (FR/TG)*

Bonjour et merci d'être venu.e.s à cette deuxième table ronde sur la visibilité des femmes et des minorités de genre et comment peut-on améliorer la visibilité des femmes et des minorités de genre.

Je suis Ayoko Mensah et je suis ravie de modérer cette deuxième table ronde avec quatre speakers invité.es qui vont continuer la discussion de ce matin, où on a déjà beaucoup abordé la question de la visibilité, et aussi la complexité de cette question transversale qui concerne la création, la production, la diffusion et la promotion. À travers vos quatre projets et ceux qui ont été présentés à la précédente table ronde, on va continuer à parler de ces projets innovants, et de comment vous mettez en place des stratégies et des projets qui permettent d'avancer dans cette visibilité à la fois des femmes, mais aussi des minorités de genre. Je pense que ce sera très important et intéressant d'avoir aussi à l'esprit tout ce qui touche à la visibilité des minorités de genre et notamment des artistes trans, puisque c'est vrai qu'on les oublie parfois et que c'est très important de les avoir à l'esprit et de voir ce qui peut être fait pour soutenir leur parcours et accroître leur visibilité. Je vais rapidement vous présenter, puis vous laisser la parole pour vos présentations.

Tout à ma gauche, Veronka Köver. Merci d'être là, Veronka. Vous êtes cheffe de projet à Arte et particulièrement en charge des saisons opéra d'Arte. À côté de vous, il y a Nathalie Négro. Nathalie Négro, vous êtes directrice de Piano & Co, vous êtes vous-même pianiste, artiste. Vous dirigez cette compagnie. Vous êtes basée à Marseille et vous êtes aussi la directrice de ce projet

euro-méditerranéen « Musical Bounceback » dont vous allez nous parler et qui est un projet tout à fait innovant dans la promotion et la visibilité des artistes féminines.

Ensuite, juste à côté de moi, Solange Maribe. Merci d'être là. Vous êtes coordinatrice chez «Shesaid.so», qui est une association française de promotion des femmes et des minorités de genre dans tout le secteur de la musique. Et vous êtes aussi la coordinatrice du premier annuaire inclusif des professionnel.les, donc des femmes et des minorités de genre dans le secteur de la musique en France.

Enfin, Tim Schoon. Merci beaucoup d'être là. Vous êtes le président de «GOFORMUSIC» en Allemagne, à Saarbrücken. Goformusic, organise notamment un projet totalement innovant de visibilité et d'empowerment des artistes féminines, le Female\* Producer Collective Project, dont vous allez nous parler. Je vais donc laisser la parole tout de suite à la première intervenante, Veronka Köver, qui va nous présenter effectivement sa réflexion et son action. Et je pense qu'il y a beaucoup de choses qui vont faire écho à la première table ronde et notamment ce qui a été dit par les deux intervenantes qui interviennent dans le champ de l'opéra et de la musique lyrique, en Irlande et en Autriche.

**Veronka Köver**, *chefe de projet saison ARTE Opéra (GER)*

Merci beaucoup pour cette introduction. J'ai en effet été très inspirée par la première table ronde et j'essaierai de ne pas répéter trop de choses qui ont déjà été dites. Mais la question est de savoir comment intégrer ces initiatives vraiment intéressantes dans les grandes maisons d'opéra, les festivals et les médias. Dans mon cas, dans la saison d'opéra d'ARTE, qui est l'offre d'opéra numérique d'ARTE à l'échelle européenne. Je commencerai très brièvement par la saison d'opéra d'ARTE. Elle s'appuie sur un réseau de 23 maisons d'opéra et festivals européens dans 15 pays d'Europe. Nous organisons une saison de diffusions mensuelles accessibles dans toute l'Europe et sous-titrées en six langues. Nous pouvons donc parler d'inclusivité linguistique, puisque 70 % du public européen peut accéder à notre contenu dans sa langue maternelle. L'ambition consiste à présenter des productions de certaines des "plus grandes maisons d'opéra". Une "appellation" que nous pourrions déconstruire plus tard si vous le souhaitez. Certaines sont des classiques, d'autres des redécouvertes ou de nouvelles pièces et nous avons de nouvelles productions chaque mois.

Je ne parlerai pas de la saison d'opéra d'ARTE, mais plutôt de l'opéra en tant que forme d'art et parfois en tant qu'industrie, car je pense qu'il est très symptomatique des défis que nous rencontrons dans le secteur de la musique. Mais il est aussi singulièrement spécifique. Nous avons

ici le réseau des maisons d'opéra qui sont partenaires de la saison d'opéra d'ARTE. Comme vous pouvez le constater, seules trois de ces quinze maisons d'opéra sont actuellement dirigées par des femmes directrices artistiques ou générales. J'ai ajouté, pour gonfler un peu ce chiffre, une quatrième parce que d'ici 2025, nous aurons six maisons d'opéras dont les directrices artistiques ou générales ne seront pas des hommes.

Les trois actuelles sont l'Opéra national néerlandais, le Wexford Festival Opera et l'Opéra national finlandais. Et dans les deux prochaines années, nous aurons La Monnaie, qui est l'Opéra royal de Belgique. Le Semperoper de Dresde et le Staatsoper Unter den Linden de Berlin seront dirigés par des femmes. Quelques maisons très prestigieuses aussi.

J'ai dit que je ne parlerai pas beaucoup de la saison d'opéra d'ARTE, mais j'ai apporté quelques exemples pour que vous sachiez avec quoi nous sommes en prise. À gauche, nous avons " Carmen ". Vous la connaissez. C'est une femme libre d'esprit (par libre d'esprit, comprenez que nous parlons d'une gitane) qui, alors qu'elle chante un air intitulé " L'amour est un oiseau rebelle ", est arrêtée. Et lorsqu'elle est arrêtée, un soldat impressionnable et charmé la laisse partir, mais il risque tout pour être avec elle, il perd, et ses espoirs de bonheur sont anéantis. Son bonheur se transforme en rage, et que fait-il ? Il la poignarde. Et voilà...

Nous sommes désormais dans l'Inde britannique. Les hindous sont contraints de célébrer leur religion en secret. Lakmé, une jeune fille locale, et un officier britannique tombent amoureux. Le père de la jeune fille, un prêtre hindou, n'est pas très heureux de cette union. Il blesse l'officier. Lakmé et lui se cachent dans une forêt. Mais Lakmé sent que son amant a changé d'avis et elle s'empoisonne.

Et puis il y a " Turandot ". Pour ceux qui connaissent, c'est un gros morceau ! Hantée par le souvenir de sa grand-mère, violée et assassinée par un homme, cette princesse chinoise au caractère bien trempé est bien décidée à se venger de toute l'humanité. Elle met au défi les prétendants qu'on lui impose de répondre à trois énigmes sous peine de se faire couper la tête. Ils se font effectivement couper la tête, ce qui lui permet de survivre et de trouver le véritable amour. Mais sa fidèle servante se suicide par amour.

Nous y voilà. C'est à peu près le panorama auquel nous avons affaire. Alors, qu'est-ce que l'opéra ? L'opéra est un théâtre musical et, en tant que tel, il ne peut s'empêcher de raconter des histoires. Certaines sont délibérées, intentionnelles, d'autres moins.

Je voudrais donc poser trois questions. Comment les femmes et les personnes de genre différent sont-elles représentées sur scène ? Qui décide quelles histoires sont racontées et lesquelles sont tuées ? Et pour qui racontons-nous ces histoires ? Les trois exemples précédents, tirés de notre récente programmation, témoignent de la misogynie et du sexisme inhérents au répertoire de l'opéra, malgré les réinterprétations qui s'attaquent à ces préjugés et à ces angles morts. Mais ces exemples montrent aussi, bien sûr, que l'orientalisme et les fantasmes coloniaux font partie intégrante de l'imagerie du canon de l'opéra occidental. L'intersectionnalité est donc au cœur de tout ce dont nous parlons. S'il est une forme d'art qui a besoin d'être décolonisée, c'est bien l'opéra. L'opéra est donc aussi l'art de l'émotion cathartique pure. Les fins tragiques ne sont pas réservées aux femmes. Il y a aussi beaucoup d'hommes morts dans l'opéra. Mais le patriarcat veille à ce que la cruauté soit spécialement réservée aux femmes. Nous avons donc eu l'occasion d'en entendre parler, surtout au 19<sup>ème</sup> siècle. Des femmes palpitantes et dangereuses comme Carmen ont dominé la scène, nous offrant des arias sublimes, mais elles ont ensuite subi l'inévitable châtement de leur effronterie.

Vous voyez donc le tableau que j'essaie de dresser ici. L'opéra est une étude de cas fascinante et complexe sur les discriminations de toutes sortes, et sur les discriminations fondées sur le genre en particulier. Sur la diapositive suivante, vous pouvez voir que la visibilité des femmes et, dans une moindre mesure, des personnes de genre diversifié, doit se faire dans trois espaces. Et je pense qu'il est particulièrement révélateur que vous ne puissiez pas voir ces espaces sur ma diapositive. Cela doit se passer sur scène, derrière la scène et dans le public, ce qui correspond aux trois questions que j'ai soulevées précédemment. La diapositive suivante met davantage l'accent sur certaines données. Il y avait quelqu'un qui s'intéressait particulièrement aux données. "Operabase" est la plus grande base de données de maisons d'opéra, d'artistes, de représentations et d'agents dans le secteur de l'opéra. Je viens de consulter leur liste actuelle des dix opéras les plus joués dans le monde. Je dis actuelle, mais elle n'a pas beaucoup changé. Seuls deux d'entre eux sont des comédies. Dans les comédies, les femmes ont une chance de survivre jusqu'à la fin, même si elles doivent souvent repousser des attentions sexuelles non désirées.

Dans les tragédies, elles n'ont pas cette chance. Un rapide décompte de ces dix opéras me laisse donc avec six femmes mortes, une violée, une évitant l'agression sexuelle. Qu'est-ce qui se passe avec toutes ces femmes mortes ? L'intrigue et les personnages sont déterminés par les librettistes et les dramaturges de l'opéra. Les opéras les plus populaires au monde ont, sans surprise, tous été écrits par des librettistes masculins, et les données montrent qu'ils écrivent souvent des histoires sur la mort ou l'exploitation sexuelle des femmes, de préférence les deux à la fois. Les

œuvres contemporaines ne sont pas aussi exceptionnelles que nous l'espérons parfois. De nombreuses œuvres récentes incluent la mort de femmes par viol ou torture. Pourtant, les femmes et les minorités de genre qui content offrent des alternatives, bien que les maisons d'opéra et les festivals aient commencé à améliorer l'accès de ces... eh bien... j'aimerais les appeler des minorités, mais ne constituent-elles pas une majorité ? Ne le sommes-nous pas ? Dans certains endroits, ces voix ne sont pas toujours élevées sur la scène principale et c'est ce dont nous parlons. Dans la diapositive suivante, j'ai apporté quelques exemples qui ne font pas partie de la saison d'opéra d'ARTE. J'espère que ces productions pourront l'être, ou que des productions similaires pourront l'être à l'avenir.

Tout en haut se trouve "L'affaire Carmen", que j'ai incluse parce qu'elle est, dans un sens, une réponse à l'œuvre de Bizet. Elle commence là où Carmen se termine, et est conçue par la metteuse en scène Alexandra Lacroix en collaboration avec la compositrice Diana Soh. La scène est une audience. Un féminicide a eu lieu. José, l'ex-compagnon de Carmen, a avoué les faits, mais l'opinion publique ne sait pas très bien qui est le coupable. Qu'est-ce que la victime a à dire ? Et comment le meurtrier répond-il de lui-même ?

A gauche, "Unknown, I Live with You", une installation d'opéra électronique de Krystian Lada et composée par Kasia Glowicka, qui présente le travail clandestin des femmes poètes afghanes écrivant sous le régime des Talibans. Nous avons un trio de trois chanteuses qui, dans un sens, incarnent des archétypes, différents archétypes de la féminité. Nous avons la mezzo polonaise Malgorzata Walewska, la mezzo américaine Raehann Bryce-Davis et, fait intéressant, un baryton transgenre, Lucia Lucas.

Et le troisième exemple que j'ai apporté est "Women at Point Zero" de Bushra El-Turk, qui est également un opéra multimédia inspiré par la militante égyptienne des droits des femmes Nawal Elsaadawi, qui a remporté le Fedora Opera Prize en 2020. Ces exemples sont tous très inspirants, mais ce sont des exceptions. Nous n'entendons toujours pas les histoires de 50 % de la population, ce qui, croyez-moi, est dangereux pour un genre qui a désespérément besoin de nouveaux publics.

Je pourrais faire un parallèle avec les histoires fascinantes de personnes de couleur, et je ne parle pas des Blancs et du "blackface" d'antan, je n'ai pas le temps, mais vous comprenez qu'il s'agit d'une conversation qui va au-delà du genre.

Alors que la violence à l'égard des femmes et des minorités de genre est en hausse, pourquoi voudriez-vous regarder des spectacles qui glorifient et fétichisent cette violence ? De plus en plus,

nous sommes las.ses de la misogynie et du racisme. C'est apparemment un package qui vient avec toute cette musique exquise. Pourquoi aller à l'opéra ? Ou le regarder en ligne, d'ailleurs. Cela perpétue une vision du monde révolue contre laquelle nous travaillons activement. Si nous continuons à raconter les mêmes histoires, à les mettre en scène et à les diffuser, nous continuerons à obtenir les mêmes résultats.

Nous sommes donc confronté.es, à mon sens, à deux options. Nous pouvons adapter ces histoires en les mettant en scène, en les ré-imaginant et en les présentant sous un angle féministe intersectionnel. Et de nombreux.ses metteurs et metteuses en scène d'opéra brillant.es font déjà ce travail. Par exemple, en permettant à la pauvre Lucia di Lammermoor de vivre. Élever le personnage très complexe de Carmen au rang d'icône féministe. Mais nous avons aussi besoin, et c'est très important, de nouvelles histoires. Nous devons commander de nouvelles œuvres à des voix diverses, des œuvres qui respectent la parité hommes-femmes et la répartition des rôles.

Kathleen nous a dit que l'opéra comportait traditionnellement beaucoup plus de voix masculines que de voix féminines. Nous devons donc laisser une large place aux voix féminines sous-utilisées. Et lorsque je parle de voix féminines, je ne pense pas seulement aux femmes. L'opéra est en effet un véhicule très puissant pour les émotions humaines. La question que je souhaite poser est la suivante : "Quelles émotions voulons-nous susciter ?". Et je pense que nous avons eu notre part d'horreur féminine et que nous devrions ouvrir ce spectre, ce spectre émotionnel, pour laisser entrer un peu de joie et de fierté. Céline Calvez a dit hier que l'art, dans ce qu'il a de meilleur, peut tendre un miroir à la société. Je voudrais donc terminer en disant que tout le monde aura une chance d'apprécier l'opéra lorsque l'opéra commencera à parler à tout le monde. Je vous remercie.

## **Ayoko Mensah**

Merci beaucoup Veronka pour cette présentation et peut-être que dans la discussion vous reviendrez aussi sur vous, en tant que diffuseur d'opéra, sur le dialogue que vous avez avec les opéras, avec vos partenaires à travers les pays européens pour faire progresser ces approches innovantes et qui prennent en compte évidemment la dimension de genre et de visibilité des femmes et des minorités de genre. Parce que c'est important. On évoquait, à la première table ronde, le rôle des médias qui est essentiel et qui représente une des parties prenantes dans l'écosystème du secteur de la musique, avec un poids à la fois sur les représentations, mais aussi un poids économique réel. C'est intéressant en tant qu'agent à la fois de visibilité, mais aussi en tant qu'agent économique dans le secteur, de voir quel leviers vous avez pour faire évoluer toutes ces représentations, faire évoluer le répertoire, l'ouverture, comme vous le dites. J'imagine que vous allez y revenir. Je

voudrais maintenant donner la parole à Nathalie Négro de Piano & Co. Je vous laisse donc commencer tout de suite la présentation de votre projet.

**Nathalie Négro**, *directrice de Piano & Co et projet euro-méditerranéen Musical Bounce Back(FR)*

Merci. Je tiens vraiment à redire combien je suis contente et heureuse d'être ici aujourd'hui et je tiens vraiment à remercier encore Séverine Cappelletto et toute son équipe pour tout ce qu'elles font. Ensuite, les journées sont importantes et aussi, je pense à un titre de livre de Geneviève Fraisse, qui est une philosophe de la pensée féministe, et un livre dont titre est «La suite de l'histoire». Donc, en fait, je pense qu'aujourd'hui, on s'est inscrit.es un petit peu dans cette suite de l'histoire. Pour mieux vous expliquer le projet européen, je vais vous parler de mon parcours et d'un témoignage de femme et de femme artiste. De mon engagement donc. J'ai créé Piano & Co en 2003. J'étais avant professeure de piano dans une école de musique. J'ai démissionné de ce poste pour créer Piano & Co. Hier, on parlait de Virginia Woolf : «Une chambre à soi». J'ai créé ma chambre à moi. J'ai créé mon propre espace personnel pour réaliser mes propres projets artistiques, pour choisir les gens avec qui je travaille et pour exprimer aussi mes engagements par le support de la musique. J'avais un fonctionnement très classique.

Mon parcours, c'est classique et musique contemporaine, création. J'ai tout le temps fait des croisements, suis allée à la rencontre des publics, croiser les publics et croiser sur scène amateur.es et professionnel.les. Donc des concerts, solo, duo, trio, piano, la forme classique. Des ateliers dans les cités sensibles, dans les hôpitaux psychiatriques, dans des lieux vraiment en difficulté. Également des spectacles pluridisciplinaires qui ont tourné sur des scènes nationales. Et puis, en tant que pianiste, j'ai tourné en France et à l'étranger. Donc des concerts et pareil, des spectacles qui croisaient, par exemple, le slam et l'opéra. Et puis, peut-être que je pourrai parler du contenu de cet opéra où on voulait changer aussi la figure de l'héroïne.

En 2006, j'ai créé un festival autour de la création au féminin. Ce festival a duré cinq ans. Faut de moyens, faute d'écoute, j'ai arrêté ce festival. Aussi, je tiens à mentionner le rôle de Reine Prat en France, puisqu'on lui a commandé des rapports sur la place de la femme dans le spectacle vivant. Et pour moi, ça a été un déclencheur pour créer ces tables rondes. C'était une commande du ministère de la Culture où elle faisait un état des lieux de la place des femmes dans le spectacle vivant. Ça a eu l'effet d'une bombe en France et on s'est rendu compte que dans la culture, on croyait que c'était ouvert, mais pas du tout.

En 2007, j'ai également créé un festival dans des petites communes de 150 à 300 habitants, en invitant des compositeurs et des compositrices pour que les gens de ces petites communes puissent aussi avoir accès à la culture et à la musique.

En 2018, un changement. Nous déposons un premier projet européen, «Erasmus+ Jeunesse», autour d'une œuvre emblématique d'un compositeur américain, Terry Riley, sur la musique répétitive. Grand succès, énormément de visibilité pour la compagnie. Du coup, nous sommes devenues la première compagnie dirigée par une femme à être conventionnée en région PACA, en 2021. Toutes les autres compagnies conventionnées étaient dirigées par des hommes. Cette œuvre était importante puisqu'on a travaillé sur des valeurs de la démocratie, puisque Terry Riley disait que c'était une œuvre autour d'un village global. Moi, je donnais l'image de la murmuration : jouer ensemble, s'écouter, travailler ensemble, garçons et filles, et surtout, c'est une œuvre qui n'est pas dirigée.

Donc, belle visibilité et changement d'échelle pour la compagnie grâce à ce projet européen, changement d'échelle humaine, changement d'échelle économique et pour moi, je réalise que je n'ai plus la flamme pour être pianiste, mais que je retrouve la flamme pour organiser et devenir complètement directrice artistique, pousser les jeunes, travailler avec les jeunes.

Fortes de la première expérience du projet européen, en 2021, nous déposons un projet. Forte aussi de tous mes engagements, de toute l'expérience que j'avais (notamment du festival de 2006 et dont je vous parlais), je relance cette idée. En 2022, on repart sur la présence des femmes en musique, «Musical Bounce Back».

## **Ayoko Mensah**

Peut-être, si je peux me permettre, Nathalie, que ce serait bien (aussi parce que le temps est un peu court) que vous nous parliez de la particularité de Musical Bounce Back, du fait que c'est un partenariat européen et que vous travaillez notamment avec des partenaires en Grèce et à Chypre. Et d'autres. De voir comment la position des femmes dans les différents pays européens n'est pas la même et comment vous arrivez à articuler ces différences de perceptions et de visibilisation des femmes dans les différents pays européens.

Comment vous vous retrouvez, alors que les situations sont assez diverses, à travailler ensemble dans ce projet qui fonctionne très bien ? Je pense que c'est très intéressant parce que c'est finalement aussi une manière de souligner à quel point, évidemment, les situations sont hétérogènes



à travers l'Europe et qu'il faut avoir à l'esprit que tous les pays européens et même, à l'intérieur des pays, tous les territoires ne progressent pas à la même vitesse sur ces questions-là.

## **Nathalie Négro**

Oui. Donc, avec Musical Bounce Back, on travaille sur la visibilité des femmes en musique et l'objectif, c'était de travailler avec des jeunes, c'est-à-dire comment rendre les femmes plus visibles dans les lieux d'enseignement musical. Non pas travailler qu'avec des enseignants, c'est un projet horizontal. On ne travaille pas qu'avec des enseignants, on travaille avec des jeunes et avec des enseignants. C'est-à-dire qu'on tient compte de la jeunesse. On ne leur impose pas, mais on parle de comment ça peut changer.

Sur ce projet, nous avons trois objectifs. Le premier, c'est de réaliser un kit mode d'emploi de sensibilisation, avec les différents workshops que nous faisons. A Chypre, au Portugal, en Grèce, en France, et au-delà, nous travaillons aussi avec l'Arménie. Donc, un kit pédagogique avec des propositions de podcasts, d'interviews de compositrices, de conférences autour de la place de la femme en musique traditionnelle, etc. Un deuxième résultat pour les Européens, nous faisons des commandes à des compositrices. Donc, les jeunes et les enseignants sont en lien direct avec les compositrices. Et un troisième résultat, un documentaire réalisé par Anne Alix, une réalisatrice, et c'est aussi mon choix de travailler avec une réalisatrice, qui nous suit sur tout le projet pendant deux ans, mais surtout de travailler sur différents portraits et générations de femmes, dont je représente la plus âgée, et on va jusqu'à 20 ans, donc nous sommes différentes.

Comment on se construit avec ou sans modèle ? Quels sont les obstacles que nous rencontrons dans la construction de notre parcours ? Nous sommes confrontées à l'interculturalité, parce que la place des femmes n'est absolument pas la même en France, au Portugal, en Grèce, en Arménie. L'interculturalité sur les musiques aussi. Il y a un passé, par exemple en Grèce, de musique traditionnelle. Quelles sont les références de femmes dans la musique traditionnelle ? La voix, l'interprétation et encore, c'est vraiment du patriarcat qui se relaie de génération en génération. Je voudrais vous dire aussi comment on organise les semaines de workshops. Ils sont sous perfusion constamment, en intraveineuse, de présence de compositrices. Les matinées, nous travaillons sur la réflexion : comment on peut changer ? En demi-groupes, l'après-midi, il y a des répétitions et le premier jour, le pays qui nous accueille organise un concert uniquement avec des compositrices du pays en question. Au fil de la semaine, les jeunes et enseignants continuent de travailler sur cette thématique, ce qui nous permet de découvrir du patrimoine musical, de diffuser du patrimoine musical et de travailler sur la diffusion du patrimoine musical.

La semaine se déroule avec des rencontres, des réflexions et le dernier jour, un concert qui croise toutes les compositrices des différents pays impliqués dans le projet. Je voulais vous dire aussi que nous sommes la seule structure en France à être équipée d'un système qui s'appelle LoLa (low latency), qui permet de jouer à distance sans temps de latence, et ça permet aux musiciens de répéter sans se déplacer et de pouvoir travailler et de se faire découvrir aussi les œuvres du répertoire.

Ce que vous disiez ce matin, Irene, ça me parle énormément parce que le final se fera à Marseille en 2024. Vous êtes toutes et tous invité.es en 2024. Et nous allons travailler sur un parcours de sensibilisation, bien sûr des jeunes, parce qu'au fur et à mesure des workshops, nous rencontrons et nous diffusons ce patrimoine, mais aussi sensibiliser le public. Ce sera un temps fort sur des projections (il faudrait voir aussi si on peut faire un partenariat avec Séverine...). Il y a des propositions d'expositions de photos de compositrices, des vidéos, des témoignages. Il y aura des concerts également, avec une scénographie, pour que le public soit vraiment imprégné de toute cette question de visibilité.

Donc, fortes encore de ce projet européen, nous allons déposer un 'Europe Creative' ou un 'Erasmus+'. Je lance un appel : si vous êtes intéressé.es, on peut peut-être collaborer (ou bien nous sommes volontaires pour participer en tant que partenaires) et continuer le travail que nous venons de faire. Nous allons avoir des outils. C'est pour ça que c'est intéressant et important aussi que je rencontre la personne responsable des Conservatoires européens. On a une matière, on a des outils et il faudrait vraiment diffuser ça au sein des établissements. On réfléchit même à l'idée de développer à long terme un label, c'est-à-dire, fortes de ces outils que nous avons, mettre le ministère et d'autres personnes autour d'une table avec les institutions publiques et privées, et travailler sur comment changer l'organisation. Je viens récemment de participer à des jurys en région PACA. Sur quatre ou cinq jurys et sur les différents programmes, j'ai dû voir deux compositrices. Pourquoi on n'imposerait pas dans les concours de fin d'année un compositeur et une compositrice? Et ce n'est qu'un exemple.

Je vais ajouter une dernière chose que j'ai oubliée... Mais ce qui est très important, c'est que ce projet a un impact énorme sur les jeunes et sur les enseignants. Ça remue au-delà de la musique, ça bouge dans les vies personnelles des musiciens, des enseignants et du public.

## **Ayoko Mensah**

Merci beaucoup, Nathalie. J'allais souligner votre dernier point : le fait que votre projet montre à quel point, finalement, la question de la visibilité est totalement transversale. Vous partez vraiment de l'éducation, qui est peut-être effectivement le premier niveau, jusqu'à la diffusion, la médiatisation et la sensibilisation du public. Vous touchez vraiment un peu tous les niveaux de la chaîne pour faire avancer cette question. Et peut-être une question qui se posera ensuite lors de cette table ronde, c'est comment mieux connecter les différents projets qui opèrent chacun dans leur sphère, que ce soit l'éducation, la création ou la diffusion et la médiatisation. Comment arriver à peut-être mieux les connecter. Mais il y a déjà une transversalité dans votre projet qui est remarquable et je pense qui est aussi une des clés de son succès.

Je vais maintenant passer la parole à Tim qui, lui, avec l'organisation GOFORMUSIC, est aussi en train de développer un réseau tout à fait exceptionnel, qui concerne plutôt les productrices dans le secteur de la musique et des musiques actuelles.

**Tim Schoon**, *président de Goformusic GmbH qui organise le programme Female\* Producer Collective (GER)*

D'accord, merci beaucoup. C'est un plaisir d'être ici. Tout d'abord, je m'appelle Tim. Je suis le PDG de GOFORMUSIC, une organisation à but non lucratif de Saarbrücken, en Allemagne, fondée en 2021. Nous avons un projet intitulé "Female\* Producer Collective". Je vais vous faire une petite présentation. Pour commencer, j'aimerais vous parler de la genèse du projet. Je suis également chargé de cours à l'université de Saarbrücken. Mon travail principal consiste à produire de la musique et à donner des cours à l'Université de Management et de Production Musicale. J'ai rencontré Lena, qui est dans la salle en ce moment. Nous avons organisé un séminaire sur la production musicale. À l'époque, nous avons reçu ce premier chiffre de l'étude Keychange, je suppose, qui indiquait qu'à peine 3 % des producteurs étaient des femmes. Dans notre séminaire, il y avait beaucoup plus de femmes. C'est alors que nous nous sommes dit : d'accord, essayons de continuer après ce séminaire et de soutenir les femmes dans la production musicale en les formant, en construisant une communauté de réseaux, en essayant de les mettre en contact avec l'industrie musicale et en essayant de les aider à obtenir des placements et des emplois en tant que productrices de musique dans l'industrie.

C'était donc le plan et nous avons construit une jeune équipe autour de ce projet. Et maintenant, nous avons terminé le deuxième tour. Le Female\* Producer Collective en est donc à sa deuxième année d'existence. Nous nous apprêtons à passer à la troisième année. Pour vous

donner une petite impression, nous avons une vidéo. Celle-ci et toutes nos autres vidéos se trouvent sur notre chaîne Instagram. Vous pouvez nous rendre visite sur @femaleproducercollective sur Instagram, où vous pouvez voir tout le contenu que nous produisons à partir de toutes les choses que nous faisons. Je vous montrerai plus tard.

Il s'agit donc d'une vidéo qui a été filmée pendant un de nos week ends quand nous faisons des ateliers. Il y avait des coachs qui étaient là, qui parlaient du projet et je pense que c'est peut-être un bon début pour vous donner une impression sur notre travail.

### **Son de la vidéo**

Je m'appelle Charlie McLean. Je suis productrice, ingénieure et autrice-compositrice. Aujourd'hui, je suis ici avec le Female\* Producer Collective pour présenter un atelier sur la production vocale. J'ai l'impression que tout le monde vient à la table avec ses propres compétences, ses propres expériences, ce qu'il veut faire, ses propres objectifs. Mais le sentiment de positivité qui règne dans la salle lorsque nous discutons, mais aussi à l'extérieur lorsque nous traînons, montre que tout le monde est ici pour de très, très bonnes raisons et que tout le monde veut se soutenir les un-es les autres. C'est la raison d'être d'initiatives comme celle-ci et c'est ce qui les rend si bonnes et si importantes.

Je m'appelle Enyang Urbiks. Je suis ingénieure de masterisation. Je suis basée à Berlin. Aujourd'hui, nous avons un atelier de masterisation. Nous allons aborder différents sujets pour explorer la beauté du mastering. Un conseil que je donnerai à nos participantes : il est très important de se placer dans un environnement où l'on se sent bien et où les gens qui nous entourent apprécient nos capacités.

Je m'appelle Jane Arnison et je suis ici aujourd'hui pour animer un atelier de 'sound design' pour le Female\* Producer Collective. En rencontrant les productrices aujourd'hui, j'ai été frappée par leur professionnalisme et leurs capacités. Elles ont déjà un niveau très élevé, ce qui était vraiment agréable de pouvoir creuser des sujets plus complexes et d'avoir une session vraiment interactive. Le conseil que je donnerais aux productrices est de prendre le temps de développer leurs compétences, de savoir ce qu'elles ont à offrir et de connaître leur talent et leur style. Il n'est pas nécessaire de se précipiter. Je pense qu'il est essentiel d'avoir des bases solides, et ensuite, quand on est vraiment forte et qu'on sait qui on est, on peut naviguer dans l'industrie beaucoup plus rapidement.

## Tim Schoon

Merci de votre attention. Nous pouvons passer à la présentation.

Qu'est-ce que le Female\* Producer Collective ? Il s'agit d'un programme exclusif pour les producteur·ices 'FLINTA', fondé par GOFORMUSIC et financé par Initiative Musik, une grande société de financement allemande. Ils nous soutiennent maintenant pour la deuxième année, et nous espérons obtenir un autre financement pour l'année prochaine. De quoi s'agit-il ? Il s'agit d'un programme d'ateliers et de mentorat sur neuf mois. Nous avons des coachs, mais aussi des aspects communautaires et de mise en réseau. En deux ans, nous avons donc eu deux saisons. Une saison signifie une période d'ateliers et une période de candidatures. Nous avons reçu plus de 250 candidatures en deux ans et nous avons accepté 25 personnes. Nous avons également eu sept remplacements. C'est-à-dire que lorsque nous organisons des ateliers et que quelqu'un ne peut pas venir, nous donnons la place à quelqu'un d'autre, de manière à être complets à chaque fois.

Nous avons donc organisé 20 ateliers et 350 coachings individuels en deux ans. Nous avons également organisé quatre "Q et A", qui sont des sessions Zoom au cours desquelles vous pouvez poser des questions. Il est ainsi possible d'entrer en contact avec des personnes à l'international plutôt que de les faire venir en Allemagne. A propos de nos coachs, nous avons le plaisir de travailler avec d'excellents coachs, des productrices qui ont été nommées aux Grammy Awards et qui ont sorti de grands albums. Et je pense que c'est l'une des meilleures choses pour le projet, que nous ayons des productrices professionnelles qui peuvent dire, dès la première étape, quelle peut-être la meilleure étape suivante.

Outre les ateliers, nous organisons des camps-sessions d'écriture de chansons. Cela signifie que nous réunissons les producteur·ices et des artistes pour travailler sur de nouvelles chansons. Nous avons ainsi organisé trois grands camps d'écriture autour de 30 nouvelles chansons avec des personnes de notre réseau. Le plus important, c'est qu'il s'agit d'artistes professionnel·les qui, la plupart du temps, ont signé des contrats avec des maisons de disques. Il y a donc de fortes chances que la chanson sorte vraiment et qu'elle soit promue de manière professionnelle. Pour vous donner un exemple, nous travaillons avec Sony Music, les studios Circle à Berlin et Bauteil 3 à Berlin, et l'une de nos meilleures sorties du moment est un EP de Novaa. C'est une artiste allemande qui fait de la musique internationalement, et elle a sorti un EP de remixes réalisés par nos producteur·ices du réseau.

Pour collecter des données, nous faisons appel à une société appelée CEval qui procède à une évaluation par le biais d'appels de retour d'information et de questionnaires, afin de collecter des données sur notre projet pour s'assurer qu'il est satisfaisant ou qu'il y a quelque chose à améliorer. Nous obtenons ces informations directement de la part des personnes qui participent au projet.

Nous essayons également d'établir de nouvelles coopérations et pour cela, notre principal partenaire est Initiative Musik. Mais Sony Music a pris une très bonne place ces derniers mois. Ils nous soutiennent vraiment. Nous avons également MusicWomen\*Germany et la MaLisa Foundation, mais aussi une institution de la région de Saarbrücken, appelée Dock11. Et aussi "ableton", un logiciel très répandu pour produire de la musique. C'est un grand partenaire pour nous. Et ce qui nous fait très plaisir, c'est que nous faisons partie du Female Producer Prize, qui est un prix pour les producteur·ices créé l'année dernière. Cette année, c'est la deuxième édition et nous sommes maintenant "partenaires de coopération".

Nous participons également à des événements en tant qu'intervenant·es, comme le festival Reeperbahn à Hambourg, Beatcon StudioSzene à Duisburg, la " Fête de la Musique " à Berlin, et nous sommes là, bien sûr, pour aider nos participant·es à être plus visibles.

Nous essayons également de travailler dur sur nos relations publiques, de sorte que nous avons des articles de presse pour chaque grand événement. Nous avons ainsi eu des articles dans Rolling Stone, Sound & Recording et la Musik Woche. Nous avons plus de dix interviews, tables rondes et podcasts publiés dans le cadre du Female\* Producer Collective et, comme je l'ai dit précédemment, nous intervenons lors de différents événements importants.

En plus des ateliers et de toutes ces choses basées sur la connaissance, nous travaillons beaucoup sur l'aspect communautaire. Pour nous, le défi est le suivant : si nous avons de nouvelles personnes chaque année, comment pouvons-nous connecter les personnes de la première année et de la deuxième année, comment pouvons-nous connecter les coachs avec les producteur·ices, comment pouvons-nous les connecter avec l'industrie ? C'est pourquoi nous avons mis en place une plateforme communautaire sur Discord où nous invitons toutes les personnes impliquées dans le projet, et pas seulement les participant·es, mais aussi les ancien·es coachs et les équipes d'organisation. Et nous diffusons toutes les informations. Ainsi, si quelqu'un de l'industrie musicale vient nous voir et nous dit : "D'accord, avez-vous des producteur·ices pour tel ou tel poste ?", nous l'introduisons dans cette plateforme et c'est alors aussi une plateforme d'emploi.

En dehors de notre programme qui est vraiment basé sur un calendrier, nous avons des journées de studio ouvert, ce qui signifie que nos productrices peuvent obtenir une salle de studio à Berlin, ou à Sarrebruck pour le moment, et elles peuvent faire ce qu'elles veulent. Elles peuvent organiser des sessions avec les artistes qu'elles veulent, elles peuvent expérimenter, enregistrer ce qu'elles veulent. C'est une sorte d'espace libre pour être actives.

Et tout ce que nous faisons, nous le promovons sur Instagram. Encore une fois, vous pouvez nous suivre. Je pense que nous avons gagné plus de 2000 followers. Il y a aussi notre liste de lecture Spotify où vous pouvez écouter les chansons écrites et produites par les membres de notre réseau. Et ce qui est nouveau, c'est que nous avons une newsletter où nous voulons donner encore plus d'informations et nous avons aussi d'autres formats comme le Release Radar sur ce qui se passe et d'autres choses.

Pour finir, voici une photo du week-end dernier. Nous étions à Berlin pour notre plus grand camp d'écriture de chansons et nous avons organisé une grande session d'écoute avec environ 70 personnes, et c'était une très belle soirée pour célébrer le travail des producteur·ices. Et c'est tout pour le moment. Je vous remercie.

### **Ayoko Mensah**

Merci Tim. Votre présentation a également mis l'accent sur l'approche transversale que vous avez adoptée dans ce projet et nous pourrions peut-être discuter plus tard de l'intersectionnalité, qui peut être une réflexion que vous avez dans ce projet. Est-ce une dimension importante pour vous ? Accordez-vous également une attention particulière aux personnes non binaires ou transgenres ? Souhaitez-vous également ouvrir ce projet à ces artistes ? Vous pouvez peut-être ajouter un mot à ce sujet.

### **Tim Schoon**

Oui, la candidature est ouverte à toutes les personnes FLINTA, quel que soit leur genre, sans mathématiques. Les artistes non binaires sont incluses et nous essayons aussi de nous adresser aux personnes transgenres. Nous essayons d'être aussi inclusif·ves que possible.

### **Ayoko Mensah**

Merci beaucoup. Je donne maintenant la parole à Solange Maribe de 'shesaid.so' qui va nous parler de cette belle initiative qu'est l'annuaire Majeur·e·s.

**Solange Maribe**, *coordinatrice de l'annuaire et du site Majeur·e·s chez shesaid.so France (FR)*

Bonjour, je vais parler de Majeur·e·s, qui est le premier annuaire inclusif des professionnel·les femmes cisgenres, personnes transgenres et non binaires de la musique en France, qui est un projet porté par 'shesaid.so' France. Ça, c'est important de le préciser. Nous sommes bien la branche française de 'shesaid.so', qui a été lancée en mai 2022 et qui est un outil qui est déjà en place, mais qui vise à avoir une filière musicale plus égalitaire et plus représentative.

Je voulais commencer avec un petit 'meme' du rappeur canadien Drake. Vous voyez en haut, il est très content quand il est pour l'égalité, mais il attend que ces questions se règlent d'elles-mêmes. Par contre, en bas, il ne veut pas agir concrètement et reconnaître que le talent ne fait pas tout. Ça, c'est pour dire un peu ce qu'il peut y avoir comme état d'esprit dans la filière musicale, en tout cas en France, pour parler de ce que nous, nous connaissons. Et nous, pour le coup, on avait envie d'agir concrètement. Et c'est pour ça qu'on a développé Majeur·e·s. Là, vous voyez le site majeures.org parce que c'est un annuaire en ligne et un outil pour répondre à cette problématique de la filière musicale, parce qu'on voit qu'il y a beaucoup de personnes qui sont foncièrement pour l'égalité, mais qui ont du mal à mettre en place des projets, à changer leurs démarches, à faire des efforts d'inclusion et de diversité.

Nous, nous avons décidé d'agir, de ne pas rester passives et de proposer cet outil concret, notamment pour répondre à ce genre de situation : « Je veux collaborer avec des femmes ou des minorisé·es de genre, mais je ne sais pas où les trouver. ». Majeur·e·s permet de répondre à ça. D'une part, ça permet de simplifier la démarche de recherche des profils selon les projets qu'on veut faire. Surtout pour ces fameuses personnes qui vont dire ce genre de phrases et qui pensent ne pas connaître de minorisé·es de genre ou qui disent très simplement qu'il n'y en a pas dans la filière musicale en France. L'idée de l'année, c'est de faciliter cette démarche. Par ailleurs, ça permet aux personnes minorisées de se rendre elles-mêmes visibles. Je dis minorisées, mais qui sont souvent aussi invisibilisées. Là, ça permet de les rendre visibles de façon autonome puisque ce sont les personnes elles-mêmes qui vont se créer un profil sur Majeur·e·s, qui vont donc s'inscrire et pouvoir valoriser leur profil.

Majeur·e·s, c'est un outil qui vient compléter l'offre d'outils de référencement existants, puisqu'il y a déjà pas mal de projets qui existent en France. Il y a des outils qui permettent d'indiquer, par exemple, qui travaille où. Ça, c'est le CNMwork. Des outils de projet artistique comme 'Connect'her', 'She Makes Noise'. Des outils de secteur professionnel ou de métiers spécifiques comme 'Bandshe'. Des outils de créatrices et de leurs œuvres et répertoires avec



‘Demander à Clara’. Des outils de territoires tels que ‘Ecllosion 13’ ou des annuaires de réseaux régionaux qui peuvent déjà exister de façon plus ou moins informelle. Et il y a aussi des outils de contenus, de ressources d'actualité telles que la plateforme ‘Wah!’. On en a parlé, ‘Wah!’, c'est un programme de mentorat, mais c'est aussi une plateforme. Majeur·e·s vient en complément de tout ça. Pourquoi faire ? Pour travailler notamment la notion de réseau. L'idée, c'est d'élargir et de diversifier ces réseaux en créant du lien. Parce qu'on sait, comme on l'a dit, que c'est un milieu où il y a beaucoup de personnes qui peuvent être seules, soit parce qu'elles sont intermittentes, soit parce qu'elles sont en freelance, et qui ne sont pas rattachées à des structures.

Donc, ça permet de créer ce lien. Ça permet aussi d'augmenter ses opportunités de recommandations en valorisant ses expertises et ses compétences. Ça permet de sourcer de nouvelles collaboratrices et de nouveaux collaborateurs au-delà des automatismes et des préjugés. Par exemple, si vous avez besoin de chercher quelqu'un dans le cadre d'une mission ou d'un poste précis, ou encore pour participer à un panel comme aujourd'hui ou à un jury, ça permet de trouver d'autres types de profils, et aussi de mieux rendre compte de la diversité de la société. Cela, ça peut être notamment intéressant pour des sollicitations média, pour faire entendre d'autres voix que celles qui sont le plus souvent interviewées. Du coup, les journalistes peuvent aussi se servir de Majeur·e·s pour aller trouver d'autres profils. Agir tous et toutes ensemble, c'est quand même l'objectif principal. Chacun, chacune à son niveau de responsabilité. Ça peut être aussi du partage d'expérience. D'ailleurs, entre professionnels, c'est déjà une manière de faire réseau autrement, c'est ce qu'on essaye de défendre, et de sortir du côté « entre soi » qui existe beaucoup dans la filière. Ça peut permettre aussi d'identifier et d'accéder rapidement aux organisations œuvrant pour l'égalité dans la musique, en essayant de rassembler aussi ces initiatives et les personnes qui les font tourner.

Ça peut aussi permettre de rendre le milieu plus accessible, parce que c'est vrai que quand on n'est pas dedans ou qu'on ne connaît pas forcément beaucoup de personnes, ça peut sembler opaque. Et donc, ça peut permettre, par exemple, de découvrir quels sont les métiers de la musique en regardant des fiches profils, quels sont les métiers qui figurent sur ces fiches-là. Et pour des personnes qui sont peu expérimentées, ça peut être une source d'information aussi là-dessus.

Les spécificités de Majeur·e·s : très important, c'est un outil gratuit. On a beaucoup parlé de précarité, donc l'idée n'était pas de rajouter une deuxième couche de précarité avec cet outil. C'est vraiment gratuit pour tout le monde et accessible à tout le monde. C'est donc un référencement réservé aux femmes cis, personnes transgenres et non-binaires. Ça veut dire que les profils ne sont que des profils de femmes cis, personnes transgenres et non-binaires. Avec cette approche plus

originale de « qui sait faire quoi ? » au lieu « de qui travaille où ? », ce qu'on peut avoir aussi sur LinkedIn, par exemple. Avec l'envie aussi de mettre les compétences et les expertises au cœur des fiches profils pour équilibrer les forces. Et chercher la complémentarité, je l'ai dit, avec les outils et les initiatives préexistantes et à venir.

Et avec cette transversalité (c'est quelque chose qu'on a aussi évoqué un peu en off) car vu que notre annuaire est censé être un répertoire commun pour toute la filière musicale, c'est-à-dire que ça inclut toutes les esthétiques musicales. Ça inclut tous les métiers, pas que l'artistique. Ça peut être aussi des lieux de diffusion, ça peut être des institutions pour justement essayer de réfléchir vraiment au problème aux différents endroits, aux différents maillons de la chaîne et ne pas être « en silo ». Le but, c'est vraiment d'en faire un outil qui permette à chacun·e de faire de l'égalité une priorité dans son quotidien professionnel.

Maintenant, je voulais vous mettre un petit aperçu de comment est-ce que ça se passe quand on veut être référencé·e sur Majeur·e·s. On va créer son profil, référencer son profil, et on s'identifie en tant que femme ou minorité de genre (ça peut être sur tous les statuts professionnels, comme je l'ai dit : salarié·es, artistes, auteur·ices, indépendant·es, intermittent·es). Pour les personnes qui souhaitent rendre visible les parcours, les compétences, qui sont en recherche de nouvelles opportunités, qui ont envie aussi de soutenir le projet Majeur·e·s et qui adhèrent à ces valeurs féministes intersectionnelles, et qui ont envie de créer ce mouvement collectif pour contribuer à changer profondément l'industrie.

À droite, vous avez un petit aperçu de ce que ça rend sur un smartphone. Vous avez le début du profil où vous avez le titre : dans ce cas précis : « responsable du pôle développement d'artistes à la 'Souris Verte' + musicienne ».

En dessous, vous avez deux points : 1. Responsable de l'accompagnement et 2. Direction de projet. Ce sont les métiers avec lesquels cette personne a choisi d'être référencée.

C'était important pour nous de pouvoir mettre différents métiers parce qu'on sait qu'il y a beaucoup de polyvalence dans le milieu de la musique et que c'est important de pouvoir valoriser ces différents métiers.

Je vais faire un petit 'check' dans la salle. Parce qu'un des gros axes de Majeur·e·s, ce sont les compétences. Je voudrais voir qui pense dans cette salle avoir au moins cinq compétences qui peuvent s'appliquer dans le champ professionnel. Est-ce que vous pouvez lever la main, s'il-vous-plaît ? Cinq compétences au moins. OK... Qui pense en avoir au moins dix ? ... Qui pense en avoir

15, voire plus ? OK... Typiquement, c'est très flagrant, je pense que vous vous auto-diminuez parce qu'on a souvent beaucoup plus de compétences qu'on ne le pense. Avec Majeur·e·s, on a vraiment voulu travailler là-dessus.

Maintenant, là, ce que vous voyez, c'est une autre partie du profil. Quand on regarde un profil, on voit notamment les compétences. Là, vous voyez, cette personne, elle a affiché 15 compétences. Si on en lit certaines, je suis sûre que vous les avez, du type « Travailler en équipe », « Exprimer et structurer des idées », « Mobiliser, animer », « Diplomatie ». Il y a un vrai travail aussi qui est fait là-dessus pour revaloriser les compétences, mettre de la reconnaissance là-dedans. Surtout qu'on sait qu'il y a certaines compétences, on va dire, qui sont considérées comme « féminines », qui sont stéréotypées, et qui, du coup, ne sont pas reconnues à leur juste valeur. Alors qu'en fait, ce sont des compétences, comme par exemple les compétences comportementales, l'écoute, etc. Et c'est très important pour nous de pouvoir aussi les afficher, de pouvoir les valoriser et de dire que c'est ce qui fait aussi que vous êtes des professionnelles qualifiées et compétentes. Sur cet aperçu aussi que vous avez là de profil, vous voyez qu'on peut aussi mettre un petit descriptif qui va expliciter vos domaines d'expertise, par exemple, vos thématiques ou votre parcours.

Et vous pouvez noter aussi qu'à gauche, c'est écrit « Vous souhaitez échanger ? ». En fait, à cet endroit-là, normalement, il y a les coordonnées de la personne, mais on ne les affiche pas de manière automatique. Il faut se créer un compte pour avoir accès aux coordonnées, ce qui permet d'inciter les professionnel·les à s'inscrire, et notamment les hommes cis que l'on vise très clairement pour les impliquer davantage dans ce combat. Ils peuvent donc se créer un compte, ce qu'on appelle un 'compte visiteur', c'est-à-dire qu'ils n'ont pas de profil affiché, mais ça leur permet d'accéder à ces coordonnées de contacts. Ça peut aussi leur permettre de mettre en favoris des profils, de sauvegarder des recherches. C'est une manière aussi de les impliquer et de ne pas tout leur donner sans contrepartie non plus. Il faut aussi qu'ils s'impliquent en se créant un compte et c'est gratuit aussi, évidemment.

Là, c'est un aperçu de ce que vous avez quand vous avez créé votre compte. Ça, c'est votre 'back office' à vous. Vous voyez que vous avez plein d'éléments : les compétences, les expériences, les genres musicaux sur lesquels vous avez une expertise et s'il y en a, les collaborations.

Et enfin, très important dans le profil, dans votre profil, vous pouvez choisir d'afficher votre pronom, ce qui permet aux personnes de savoir comment elles peuvent s'adresser à vous et aussi donner une indication sur votre identité de genre.

Du coup, quand on a créé son profil, qu'est-ce qu'on peut faire par ailleurs ? On peut explorer l'annuaire pour rechercher d'autres profils selon ses besoins. Là, vous avez l'aperçu de ce que ça donne quand vous voulez utiliser notre moteur de recherche. Vous avez des filtres. Par exemple, on peut vous avoir parlé d'une personne et là, vous allez pouvoir taper dans la barre « Rechercher par nom » le prénom ou le nom de la personne et ça va peut-être la faire ressortir si elle est inscrite. Mais vous pouvez aussi chercher justement, sans avoir de nom en tête, mais plutôt grâce à différents critères de localisation. Ça peut être intéressant si vous avez des projets de territoire, notamment si vous vous dites « Tiens, ce serait peut-être pas mal de faire travailler l'écosystème local. » Vu qu'il y a évidemment des personnes sur tout le territoire. Et puis, pour nous, c'était important de montrer qu'il y avait ces professionnel·les un peu partout et que tout ne se passait pas à Paris. Parce que je ne sais pas comment ça se passe dans les autres pays en Europe, mais en France, dans la musique, il y a quand même cette idée très centralisée, très parisienne. On voulait donc montrer qu'il y avait des professionnel·les et des compétences partout sur le territoire en France. Vous avez également comme filtres de recherche les métiers, les compétences, les genres musicaux.

Et puis en bas, ce que vous voyez sur l'aperçu du téléphone, il y a : « Programme Partenariat ». C'est aussi une manière pour nous de valoriser d'autres initiatives féministes qui agissent dans la musique, quelque chose qu'on a évoqué aussi. Comment est-ce qu'on réussit à se créer un réseau d'initiatives et à rassembler nos forces ? C'est une réponse qu'on a donnée sur notre outil, qui est adaptée à notre outil. On essaye de valoriser des programmes avec lesquels nous sommes partenaires. Toutes les personnes qui se sont créées un profil sur Majeur·e·s et qui font partie de programmes partenaires, vont avoir un petit 'tag', ce qui va leur permettre de ressortir dans les recherches si on sélectionne ça.

Par exemple, nous avons un partenariat avec Keychange. Si vous sélectionnez Keychange en programme partenariat, vous allez avoir tous les membres Keychange qui sont en France, qui vont apparaître. On a aussi la même chose avec le programme de mentorat Wah!

C'est ainsi qu'on réussit à créer de la sororité, de l'adelphité entre structures, et nous avons vraiment cette envie d'être cette espèce de 'hub' qui permet de visibiliser aussi toute cette galaxie d'initiatives qui existe en France sur le champ des initiatives féministes.

Là, c'est juste un petit aperçu pour vous dire qu'actuellement, on est à 1515 personnes qui sont inscrites sur Majeur·e·s, dont 1350 profils. Les petites vignettes, ce sont les profils. Sur cette diapositive, nous vous avons mis un peu les 'stars'. Nous vous avons mis les personnes les plus

connues parmi les artistes. Par exemple, vous avez Jeanne Added, Paloma Colombe, Sandra Nkaké, Flèche Love (Amina Cadelli), Calling Marian (*Marianne Delorme*) aussi. Et vous avez aussi des professionnel·les. Nous vous avons mis les stars pour vous montrer qu'elles sont aussi là et que ça peut inciter d'autres personnes qui sont « moins stars » on va dire, à s'inscrire, mais pour montrer que c'est important que toute la filière soit sensibilisée et soit présente. Et j'en profite pour dire que même si là, on a fait un focus sur cette slide-ci, avec des personnes très confirmées, sur Majeur·e·s, tout le monde est sur le même pied d'égalité. C'est-à-dire qu'une personne qui n'a pas un poste de direction, par exemple, elle va être valorisée de la même manière, elle va avoir un même type de fiche profil.

L'affichage dans l'annuaire se fait par ordre chronologique. Les derniers profils créés sont ceux qui arrivent en haut et vous avez également une mise en avant aléatoire sur la page d'accueil. C'est important pour nous aussi de dire que n'importe qui peut être « rôle modèle ». Ce n'est pas juste parce qu'on a un poste à responsabilité ou parce qu'on a un poste « genré au masculin », même si c'est vrai que c'est quelque chose qu'il faut souligner et qu'il faut valoriser, et ce n'est pas parce qu'on est un peu ces espèces d'exception qu'il faut absolument qu'on mette en avant uniquement ce type de personnes-là.

C'est vraiment une réflexion qu'on a au sein de la filière, c'est de dire : tous les métiers sont importants, tous les métiers ont la même valeur. Je parle à des personnes minorisées en majorité, vous savez sûrement ce que c'est, mais tous les métiers de fonctions supports qui sont souvent sous-estimés, c'est important aussi de leur redonner leur juste valeur.

J'ai mis sur cette slide un aperçu des retours qu'on a pu avoir par rapport à l'utilisation de Majeur·e·s. J'imagine que dans la salle, il y a peut-être des personnes qui font de la programmation musicale, qui ont parfois besoin de faire appel à des artistes pour des projets d'action culturelle ou autres, qui ont besoin de faire appel à des personnes expertes ou tout simplement qui se sentent un peu seules, comme je le disais, si vous êtes basé·es en France, vous pouvez utiliser l'annuaire pour répondre à ces questions-là.

Et pour d'autres sujets. Là, vous voyez par exemple, nous avons Rozenn qui est coordinatrice technique pour le Festival *Rock en Seine*, qui est un grand festival à Paris. Elle a recruté des techniciennes via Majeur·e·s pour le festival. Il y a Lisa, qui est une saxophoniste de jazz, qui a été trouvée via la plateforme pour une date de concert, pour jouer en remplacement. On a Manon qui est rédactrice chez *Backpackerz*, qui est un site web, et qui a été contactée par plusieurs attaché·es de presse, ce qui lui a permis d'identifier de nouveaux et de nouvelles artistes et d'écrire

des articles à ce sujet. On a aussi Marie, qui est éditrice, qui a partagé des conseils auprès d'une personne qui était moins expérimentée sur le sujet de la musique à l'image. Et elle-même a sollicité une scénographe pour son projet musical, puisqu'elle est aussi artiste. Ça, c'est pour vous donner un aperçu des différents usages qui sont vraiment très multiples et qui peuvent toucher beaucoup de métiers dans la filière. C'est important d'en avoir connaissance et de pouvoir l'utiliser aussi selon vos propres besoins.

Et je voulais juste terminer. Un petit aperçu quand même. On ne pourrait pas être là sans quelques partenaires. Donc on a un partenariat privilégié avec Spotify, avec aussi des partenaires institutionnels, le Ministère de la Culture, le CNM, la SACEM et l'Adami, et beaucoup de partenaires professionnels aussi tels que « Les Femmes s'en mêlent », puisqu'Adriana est dans la salle aussi, je crois.

Et je voulais aussi dire que derrière Majeur·e·s, il y avait en fait l'association 'shesaid.so' France. Juste pour replacer en quelques mots, c'est un réseau national d'entraide, de professionnelles, femmes et minorités de genre dans la musique. Et comme je le disais, un véritable axe de l'association, c'est la présence sur le territoire. Là, vous voyez qu'on a des antennes dans plusieurs villes en France : Strasbourg en l'occurrence, Paris, Rennes, Vannes, Bordeaux, Toulouse, Marseille, Lyon. D'ailleurs, pour Marseille, il doit y avoir Justine qui est présente dans la salle aussi. Mais c'est important pour nous d'avoir des personnes qui vont représenter l'association et qui vont pouvoir aussi animer des réseaux sur ces échelles de villes et de territoires.

Et concernant nos actions, on se définit comme un porte-parole de la lutte contre les inégalités et les rapports de force au sein de la filière musicale, parce que nous savons que la justice sociale n'est pas encore là, que ce soit dans la musique ou dans le reste de la société.

Nous avons une vraie expertise sur la mise en réseau, l'identification de profils experts et nous avons aussi pas mal de collaborations avec des événements pros. Sur la question de la mise en réseau, évidemment que Majeur·e·s vient en complément et permet d'avoir une approche digitale de cette notion de « Comment est-ce qu'on fait réseau autrement ? ». Mais on a aussi des moments où on essaie d'avoir ces temps de networking « In Real Life », comme on dit, et ça passe notamment par cette présence sur le terrain avec les antennes. Et pour boucler la boucle avec Majeur·e·s, nous allons essayer de relancer nos événements de networking avec notamment ce qu'on appelle des « networking festifs », qui seraient des événements où il y aurait à la fois un temps de rencontre professionnelle, avec les professionnel·les du territoire sur une ville donnée, avec aussi peut-être par exemple un panel ou une masterclass, et un showcase, un DJ set, une partie plus artistique.

L'idée, ce serait que toutes les personnes qui sont mises en valeur sur cet événement de networking festif, elles soient sourcées via Majeur·e·s, qu'elles aient déjà un profil sur Majeur·e·s, ce qui permet aux personnes qui participent à l'événement de les retrouver facilement, de les identifier et de savoir qu'elles existent.

C'est une manière de boucler la boucle avec l'outil Majeur·e·s qu'on a lancé, parce qu'on sait que le digital, ça peut être super pour créer des liens avec des personnes avec qui on n'aurait pas un échange dans la vie de tous les jours, mais que c'est bien aussi de se rencontrer en vrai et de faire des choses en vrai. L'idée, c'est ça.

Peut-être juste un dernier mot. Nous sommes en train de lancer une étude d'impact par rapport à l'annuaire, parce que ça fait un peu plus d'un an que ça a été lancé (en mai 2022 pour rappel), pour avoir une sorte de cartographie de qui est inscrit.e sur Majeur·e·s, puisqu'on parlait de data. Et en fait, ça peut être déjà une première porte d'entrée, même si on sait qu'on n'a pas toute la filière musicale sur Majeur·e·s. Ça permettra d'avoir un aperçu de quels sont les métiers, où sont situées les personnes, quelle est la proportion Paris/Hors Paris, par exemple, et quelles sont aussi les compétences qui reviennent le plus souvent, qui ont été sélectionnées ou pas. On a vraiment envie aussi de travailler sur cette visibilité des datas qu'on peut récolter via Majeur·e·s.

### **Ayoko Mensah**

Merci beaucoup Solange, pour cette présentation de cette initiative. Je pense qu'à travers vos quatre présentations, on a eu un aperçu de projets qui travaillent sur cette question transversale de la visibilité. Et on a aussi pu mesurer à quel point, finalement, votre stratégie de développement inclut à la fois le digital, mais aussi le physique. Et peut-être ce qui serait intéressant, si l'un.e de vous veut répondre, c'est comment vous monitoriez le développement de vos projets dans la sphère digitale et dans la sphère des lieux physiques ? Est-ce qu'en fonction de l'évolution de ces deux dimensions, vous repensez votre stratégie de visibilité en fonction des progrès effectués dans les deux sphères ? En tout cas, vos projets montrent que vous prenez totalement en compte cette double dimension de visibilité, à la fois dans le physique et dans le digital. Qui veut répondre à la question ?

### **Tim Schoon**

Chez GOFORMUSIC, nous pouvons compter beaucoup de choses. J'en ai présenté quelques-unes. Nous pouvons compter le nombre de candidatures par saison, le nombre de personnes qui se sont réunies, le nombre de chansons écrites. Je dirais qu'il s'agit là de la partie

physique du projet, c'est-à-dire du nombre de connexions entre les personnes que nous avons rendues possibles au cours du projet. L'autre partie, ce sont les chiffres de nos médias sociaux. Nous gagnons des 'followers', nous gagnons des réactions, nous recevons de plus en plus de questions, nous voyons de plus en plus de personnes d'autres projets, d'autres initiatives qui sont intéressées. Ou des particuliers qui demandent " Quand est la prochaine saison ? Quand puis-je poser ma candidature pour le prochain cycle ? " Et je dirais que c'est la partie digitale.

Parce que nous sommes un projet financé, nous devons fournir des données à nos financeurs et nous devons donc collecter toutes ces données. Et même lorsque nous demandons un financement, nous devons définir des objectifs pour le prochain cycle. Par exemple, nous avons publié tant d'articles de presse et tant d'autres choses, et nous devons donc les comptabiliser.

### **Ayoko Mensah**

Disposez-vous d'un financement à long terme pour votre projet ?

Comment envisagez-vous votre viabilité financière ?

### **Tim Schoon**

Pour l'instant, nous nous développons dans le cadre d'Initiative Musik. Nous avons commencé avec une petite somme d'argent pour faire le premier tour, puis nous avons regardé comment cela se passerait l'année suivante et nous avons obtenu plus d'argent. Et si nous sommes d'accord pour le troisième tour, nous passerons à la vitesse supérieure. Pour l'instant, nous sommes donc en pleine croissance. C'est une bonne chose. Et ce que nous visons, et c'est aussi l'une des raisons pour lesquelles nous sommes ici, c'est que nous pourrions peut-être mener le projet à l'échelle internationale, européenne, ou même avec des pays partenaires de la grande région pour obtenir d'autres financements de la part des fonds européens. En fait, nous prévoyons de maintenir le projet en vie et de le développer. Mais pour l'instant, c'est toujours une saison après l'autre, ce qui est difficile pour nous parce que nous ne savons jamais d'avance s'il y aura une année suivante. Mais oui, nous essayons de fournir de bonnes données et de bons résultats pour que cela soit possible.

### **Ayoko Mensah**

Oui, merci, Tim.



Veronka, peut-être aimeriez-vous répondre également ? Comment voyez-vous la stratégie entre la diffusion numérique des opéras par ARTE et le travail que vous faites avec les maisons d'opéra en Europe pour les sensibiliser à toutes ces questions de visibilité des minorités de genre ?

### **Veronka Köver**

Merci pour cette question, Ayoko. Dois-je également répondre à la question du suivi et de l'évaluation en personne ? Oui ? Comme vous l'avez compris, la saison d'opéra d'ARTE est une entreprise numérique. Je n'en parlerai donc pas beaucoup. À ARTE, nous travaillons avec une agence qui s'occupe de notre suivi. Je reçois donc chaque mois des rapports d'audience très détaillés. Par « très détaillés », j'entends qu'ils sont divisés par pays, par interface linguistique. Comme je l'ai déjà dit, tous nos contenus sont disponibles en six langues. Les rapports ne sont pas détaillés en ce qui concerne le genre. Nous ne savons donc pas qui est notre public réel. C'est un point sur lequel nous devons nous pencher à l'avenir. Pour ce qui est de mon double travail, le streaming d'abord et ensuite le développement et l'animation de ce réseau de maisons d'opéra, eh bien, oui, c'est la clé du problème. Je veux dire que la patience n'est pas mon fort. Et comme vous l'avez remarqué, je suis l'intruse de ce panel dans la mesure où je n'ai pas de projet pour l'instant qui s'engage en faveur de la parité hommes-femmes. Nous travaillons sur une nouvelle stratégie de programmation artistique et de communication autour de la saison d'opéras d'ARTE que nous espérons lancer en 2024/2025.

À cet égard, je plaide évidemment en faveur de l'intégration de l'égalité de genre et je fais pression en ce sens. Mais je suis aussi pragmatique, je vise un changement durable, une évolution des mentalités et pas seulement une programmation spéciale pour la Journée internationale de la Femme. Comme je travaille avec un groupe de partenaires très divers, vous devez imaginer que je travaille avec des maisons d'opéra qui ont une programmation radicale, progressiste et merveilleuse, mais aussi avec des maisons traditionnelles tout aussi merveilleuses qui ont un autre type de public à satisfaire. Et je suis lié à une sorte de "roster" de 23 maisons d'opéra comme partenaires, comme je l'ai mentionné précédemment, et un budget pour jusqu'à douze productions par mois. Et si je veux viser une parité de visibilité entre toutes ces maisons, je suis évidemment confrontée à une sorte de dilemme. J'aimerais choisir les productions qui correspondent à ma propre esthétique, mais je dois aussi tenir compte du fait que c'est toute la gamme des opéras que je représente. Et il est toujours intéressant de dire que même pour une chaîne et une plateforme aussi progressiste qu'ARTE, cela se traduit par le fait que lorsque nous avons les grandes "Aidas", les "Turandots", mes diffusions en streaming sont généralement accompagnées d'une retransmission.

Lorsque je programme un opéra radical plus expérimental, il n'est diffusé qu'en streaming. Il s'agit donc d'un processus de longue haleine et je comprends qu'il faudra de nombreuses années pour parvenir à une véritable égalité. Je vous remercie de votre attention.

### **Ayoko Mensah**

Merci beaucoup à vous, Veronka.

Je voudrais vraiment vous remercier toutes et tous de votre présence. Je pense que cette deuxième table ronde faisait un peu la continuité avec celle de ce matin où finalement, on s'aperçoit que la question d'émergence des talents, de soutien à la création, à la production et à la diffusion sont totalement liés. C'est vraiment des questions transversales, d'où l'importance effectivement de mettre en relation tous les projets et de créer ces 'sororités', ces connexions à la fois au niveau local, au niveau régional et puis au niveau national, continental et international. Ça prend beaucoup de temps, mais des initiatives comme le séminaire d'aujourd'hui, sur trois jours, organisé par Sturm Production, sont essentielles pour créer ou renforcer cela. On peut peut-être aussi se dire que dans cette démarche, un soutien de lobbyistes professionnels serait important, parce que finalement, ces stratégies, elles sont aussi pensées dans d'autres secteurs et souvent avec le soutien de lobbyistes professionnels, et il y en a dans le secteur de la musique en plus, qui sont vraiment de bons professionnels. Donc les sensibiliser aussi aux questions de visibilité et d'empowerment des femmes et des minorités de genre serait sans doute utile.

### III. Samedi 15 Juillet // #besoins

---

**Séverine Cappiello**, *directrice de Sturm Production (FR)*

Bonjour à toutes et tous. J'espère que vous allez bien. Nous arrivons aujourd'hui au troisième et dernier jour. Nous allons dans cette table ronde mettre en avant les besoins individuels. Sarah Martinus m'a demandé le premier jour pourquoi nous n'avions pas commencé par les besoins, puisque c'est à la base de ce que nous faisons, nous intéresser aux individus plutôt qu'à la politique et aux ressources, dont nous avons discuté le premier jour. En fait, il s'agissait d'un problème de production car le Parlement Européen était en session jusqu'aux 12 et 13 juillet. Les politiques n'étaient donc disponibles que ce jour-là. C'est pourquoi nous avons inversé la logique pour pouvoir accueillir ces personnes.

Il s'agit pour autant d'une considération juste, car nous parlons de personnes et d'êtres humains à partir desquels se bâtit notre réflexion. Merci donc, Sarah, d'avoir soulevé cette question, qui constitue une parfaite introduction à cette table ronde et à son importance.

Lors de la deuxième table ronde, nous aborderons les violences sexuelles et le sexisme.

## **Table ronde 5 : Quels sont les besoins spécifiques des femmes et minorités de genre à prendre en compte?**

Modération : **Raphaëlle Tchamitchian** (FR), journaliste musicale

**Stéphanie Gembarski** (FR), coordinatrice des dynamiques liées à l'égalité, aux diversités aux pratiques artistiques et culturelles, Fedelima - Fédération des lieux de musiques actuelles

**Sarah Martinus** (AUS/GER), artiste, collectif Female Pressure

**Saskhia Menendez** (UK), Innovatrice Keychange & membre du conseil d'administration de The F-List Music

**Riikka Talvitie** (FI), compositrice & maître de conférence en composition, Université des Arts de Helsinki

**Raphaëlle Tchamitchian**, *journaliste musicale (FR)*

Bonjour à toutes et tous. Aujourd'hui, le sujet principal est celui des besoins individuels. Nous sommes d'accord pour dire que le but ultime de ce combat est de travailler ensemble pacifiquement. Mais cela implique de prendre en compte les besoins spécifiques des femmes et des minorités de genre.

Quels sont ces besoins ? C'est la question que nous allons aborder ce matin. Comment pouvons-nous les identifier et y répondre tout en veillant à ce que les besoins de chacun soient entendus, non seulement ceux des femmes, mais aussi ceux de toutes les minorités de genre ? Quelles stratégies pouvons-nous mettre en place pour garantir l'inclusion de toutes les minorités de genre ?

Permettez-moi de vous présenter nos intervenantes.

Stéphanie Gembarski, vous êtes coordinatrice des initiatives liées à l'égalité, à la diversité et aux pratiques artistiques et culturelles à la "Fedelima", c'est-à-dire la fédération des lieux de musiques actuelles en France. Vous êtes également l'instigatrice et la coordinatrice du programme de mentorat "WAH!", qui a été lancé en 2019 et dont vous allez nous parler dans quelques minutes.

Sarah Martinus, vous êtes basée en Allemagne. Vous êtes artiste, chercheuse et guérisseuse. Vous travaillez sur les besoins intersectionnels et la "sagesse de l'eau", dans une pratique décolonialiste. Vous travaillez également en tant que freelance dans l'industrie des arts médiatiques

à Berlin et vous êtes un membre actif de "female:pressure", une organisation internationale pour les femmes et les minorités de genre travaillant dans la musique électronique.

Saskhia Menendez, vous venez du Royaume-Uni. Vous travaillez dans l'industrie musicale. Vous êtes ambassadrice de l'égalité et de la diversité, chercheuse, oratrice, activiste du changement social, et journaliste. Vous êtes une innovatrice de Keychange et membre du conseil d'administration de l'annuaire "F-List" des musiciennes Female+ au Royaume-Uni.

Riikka Talvitie, vous venez de Finlande. Vous êtes compositrice et professeur de composition à l'Université des Arts d'Helsinki, et vous avez participé au projet de recherche "Equity in Composing", qui portait sur la discrimination fondée sur le genre dans le domaine de la musique. Vous nous en parlerez un peu plus tard.

Ma première question s'adresse donc à Stéphanie Gembarski, cofondatrice de WAH!, un programme de mentorat basé en France. Quels sont les besoins spécifiques pour lesquels ce programme a été créé ?

**Stéphanie Gembarski**, *coordinatrice des dynamiques liées à l'égalité, aux diversités et aux pratiques artistiques et culturelles, Fedelima - Fédération des lieux de musiques actuelles*

Bonjour. Merci, Raphaëlle. Je vais parler en français. Je suis désolée, mais c'est pour être plus précise.

Je travaille donc pour une fédération qui regroupe 160 lieux de concerts en France, de lieux de musiques actuelles, des lieux qui sont très diversifiés, des tout petits lieux en milieu rural et des lieux en métropole. Nous tenons à cette diversité. Ce sont des petits lieux dans l'espace de l'industrie musicale. Les plus grosses jauges sont de 1000 personnes environ. La Fedelima a 20 ans, pour vous situer un petit peu. Et les lieux, ce ne sont pas que des lieux de concert qui sont adhérents chez nous, ce sont aussi des lieux de vie et des lieux qui sont très impliqués dans les activités éducatives et d'actions culturelles. Et je vous précise tout de suite, on a dans l'ADN de notre fédération une habitude de collecte et d'analyse de données, d'observation qu'on appelle participative et partagée, que nous faisons depuis 20 ans sur les projets de nos adhérents : leurs activités, leurs emplois, leurs budgets, leurs territoires. Donc, quand nous avons amené les questions de genre dans nos pratiques, cette habitude de collecte de la donnée était déjà enracinée. Nous avons déjà des outils et des méthodes partagées, et ça a donc été moins difficile de collecter ces données. La vraie question qui s'est posée dans notre réseau, au tout départ en 2016,

c'est la question de la diversité, qui a été amenée par nos membres dans un espace de discussion comme il y en a beaucoup dans les réseaux.

La question, c'était de se dire « Est-ce que les musiques populaires, qui se sont souvent construites sur des idées de contre-culture, de proximité avec la société, sont aussi diverses qu'on le pense ? Est-ce qu'elles sont autant à l'image de la diversité de la société qu'on le souhaiterait ? ». La diversité des équipes que portent les adhérents et aussi la diversité des participants et des publics qu'on accueille, des personnes qu'on accueille. Nous avons eu l'intuition claire que la réponse était non, quand nous regardions dans des colloques, quand nous nous observions. Mais pour tout vous dire, nous avons fait un premier débat en 2016 avec nos adhérents, nous avons posé ces constats et ça a été un peu un échec. Je parle à un niveau collectif parce que nous nous sommes dit « Mais qu'est-ce qu'on fait alors ? ». On était en 2016, c'est quand même sept ans en arrière et on s'est dit « On ne sait pas trop. On a besoin de grandir et de se nourrir sur le sujet de la diversité. ».

Et puis, dans l'agenda des politiques culturelles françaises, mais aussi dans l'agenda de la société, avec #metoo par exemple, arrivait le sujet des inégalités de genre.

Donc, on s'est dit « On va s'emparer de ce sujet comme une première étape pour penser plus de diversité dans le secteur musical. ». Voilà, je vous parlais des données. Tous les ans, on récolte des données avec nos adhérents. Là, vous avez quelques chiffres sur les femmes dans les équipes permanentes des 160 salles de concerts qui sont adhérentes chez nous et dans les gouvernances. On voit que comme ça, un petit peu, un peu 'à plat', le secteur est presque mixte puisqu'on a 42% de femmes sur l'ensemble des salariés de notre réseau, et 38% dans les gouvernances. Mais vous allez voir, quand on passe aux femmes qui sont sur scène, les données récoltées montrent qu'effectivement, il n'y en a que 17%, et ça a été dit dès le premier jour. 17% de femmes artistes sur scène, 15% dans les studios de répétition, qui concernent essentiellement des personnes qui pratiquent dans un cadre de loisirs, un cadre amateur. Et 10% de techniciennes de plateau. Ces chiffres-là datent de 2019. Mais on parlait de ces mêmes chiffres en 2016-2017.

Et on parlait aussi d'une étude sur l'emploi permanent qu'on avait réalisée. Vous voyez là une mission d'étude de la Fédération. On a des sujets comme ça et dans ce cas-là, le sujet, c'était l'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles en France. Et là, on s'aperçoit, à l'époque, qu'il y a quand même une représentation très genrée sur certaines fonctions. La fonction de programmation, 22% de femmes. Les métiers techniques permanents, 3%. Les personnes qui s'occupent de l'accompagnement artistique des groupes, 22%. Et les directions générales, 25%. À cette époque, je crois qu'on est en 2017, dans les études sociologiques, il y a souvent des données

sexuées, mais on n'avait pas complètement conscientisé comment on pouvait transformer ces données, à part se dire « Oui, il y a des gros écarts de présence féminine. » On n'avait pas encore complètement conscientisé collectivement l'enjeu d'en faire une lutte contre les inégalités genrées.

Et là, naît 'WAH!', à partir de six constats. Il y a six ans, c'est déjà la question des besoins qu'on questionne aujourd'hui. On s'est dit que ce sujet, on devait le rendre visible dans le secteur musical. On devait porter ces enjeux. On devait travailler l'accessibilité des femmes sur, notamment, les métiers qu'on avait identifiés, où les femmes étaient sous-représentées.

Dans nos valeurs, il y avait aussi l'idée de créer de la solidarité professionnelle, de participer à notre échelle, à notre échelle collective surtout (j'insiste beaucoup sur notre espace de travail parce que pour moi, il est collectif et politique), à la déconstruction des stéréotypes, à la promotion de toutes les initiatives qui surgissaient en 2016-2017, de la micro-initiative jusqu'au projet de fond, de formation des équipes, de sensibilisation des publics, puis de partager ça à un niveau plus général et plus politique.

Et en 2018, avec le concours de fonds publics, on a démarré deux projets. Un projet de mentorat pour les femmes qui travaillent et qui créent dans la musique, autour des quatre métiers que vous avez vu : la programmation, la direction, la technique, les chargés d'accompagnement artistique (coachs et formatrices). Et on a bien sûr mis aussi les musiciennes qui faisaient partie de nos analyses. Et pour tout ce qui était valorisation, partage de la ressource, partage d'inspiration et de ressources pédagogiques : une plateforme en ligne qui est une plateforme de ressources dans un modèle très classique de la plateforme ressource qui est la plateforme 'wah-egalite.org'. Et on continue toujours, mais ça, ce sont nos missions de fédération, à collecter, à analyser des données et à construire des partenariats et à partager nos travaux.

Juste sur le programme de mentorat, on en est à la troisième édition. On vient de commencer en juin 2023 la troisième édition. Ce sont 14 binômes, 28 femmes qui se soutiennent pendant un an. On se rencontre six fois pendant deux jours sur 12 mois. L'idée, ce n'est surtout pas d'induire qu'on doit encore former les femmes qui sont souvent déjà très bien formées, voire plus formées. C'est de créer un espace, un moment non mixte qui permet d'enlever, le temps de cet espace, les dominations systémiques et genrées qu'on subit dans la société et de permettre de réfléchir autrement. Et de permettre de se dire « Comment, quand il y a moins ces dominations, comment je me positionne ? Comment je veux être ? Comment je peux affirmer ma fonction professionnelle autrement ? ».

Ça, c'est le travail que nous faisons avec WAH!. Pour moi, je réinsiste aussi, c'est vraiment une nécessité de replacer la dimension politique de ces espaces. Ce ne sont pas des espaces de bien-être, ce sont des espaces où l'on est engagé. On est aussi responsable de ce qu'on va faire ensuite sur son territoire, dans son lieu. C'est à chacune de partager ça dans son équipe, d'essaimer, et on a vu des effets très rapides de « Girls Rock Camps » qui se créent, de sensibilisation des équipes, de week-ends de sensibilisation de musiciennes à la technique, de sensibilisation des bénévoles sur les festivals, par exemple.

Ces femmes reviennent dans leur structure, à leur rythme, quand elles le souhaitent, et réinvestissent souvent ce qu'elles partagent au sein de WAH! sur leur propre projet. C'est vraiment là l'intérêt de ce dispositif.

Qu'est-ce qu'on peut constater six ans après sur l'évolution des besoins, puisqu'on était partis des besoins il y a six ans ? On a appris collectivement à admettre que le secteur culturel, et notamment des musiques populaires, pouvait être vecteur de domination, notamment genrée. C'est le premier axe qu'on a travaillé. Aujourd'hui, on est plus collectivement prêts à travailler d'autres types de discrimination ou de domination. En tout cas, au sein de notre réseau et dans les débats ouverts, on sent qu'il y a six ans, quand on parlait de parité, on parlait d'égalité hommes/femmes, ensuite d'égalité de genre (assez rapidement tout de même), on voyait bien qu'au début, c'était assez distant. Comme on l'a dit aussi au début, il y avait beaucoup de femmes dans les échanges. Aujourd'hui, c'est beaucoup plus mixte et on s'est dit « OK, on n'est pas parfait. On est aussi reproducteur de domination, mais on va travailler pour s'améliorer. ».

Aujourd'hui, un des besoins qui a évolué est la prise en compte plus large d'autres potentielles discriminations. La question du mentorat, elle était sur l'accessibilité à certains métiers. Ça continue à être travaillé, mais on s'aperçoit qu'il y a la notion de durabilité dans les postes qui arrive aussi pour les femmes. Parce qu'en fait, avec le fameux 'plafond de verre', une fois qu'on est nommée, tous les effets de genre ne s'enlèvent pas par magie. Même une directrice nommée peut redevenir, par rapport à sa gouvernance, une exécutante, ne pas être traitée à égalité avec un directeur homme. La question de la durabilité est apparue au fur et à mesure des éditions du mentorat comme un autre enjeu et donc on a créé un autre dispositif qui s'appelle 'Wah'ts up !', qui est plutôt un cercle de solidarité professionnelle où on travaille la posture professionnelle. Et bien sûr, une part plus affirmée sur la prise en charge et le comportement, le traitement des violences sexuelles et sexistes dans l'industrie musicale, qui est arrivé aussi comme un sujet très fort depuis ces six années et qu'il a fallu aussi admettre.



Pour terminer, justement, qu'est-ce qu'on fait de cette question de la diversité qui nous a taraudé en 2016 et qui nous a conduit à d'abord travailler sur les inégalités de genre ? On s'est dit « On va grandir ensemble. » C'est-à-dire qu'une fois par an, on a un moment de débat où on traite cette question de la diversité en invitant des universitaires, des artistes, des porteurs de projets, et où on apprend, on travaille et on apprend. On a travaillé sur les diversités de classes, les diversités de genre, les diversités ethno-raciales, sous forme de temps d'échanges et de temps de débats. On continue aussi ces discussions à des niveaux nationaux, dans des groupes de travail qui sont en train de se mettre en place, en France, mais aussi avec le Live DMA, un réseau européen qui a aussi développé un projet, l' « Inclusion Lab ». Juliette Olivares est dans la salle et peut vous en parler plus amplement, mais c'est aussi un endroit de partage au niveau européen par rapport à ces enjeux qu'on avait pointés il y a à peu près six ou sept ans. Merci.

### **Raphaëlle Tchamitchian**

Merci beaucoup, Stéphanie. Je me tourne maintenant vers Sarah Martinus, qui fait partie de female:pressure, un vaste réseau international dédié à la musique électronique. Au sein de votre réseau, vous avez travaillé collectivement sur la manière d'inclure les minorités de genre dans vos pratiques de communication et de langage. Pourriez-vous nous parler un peu de votre réseau et de la manière dont vous avez travaillé ?

### **Sarah Martinus, artiste, collectif Female Pressure (AUS/GER)**

Bonjour. Merci d'être là. Merci pour ce partage, Stéphanie. J'ai particulièrement apprécié le mot "proximité". Il est également lié à ce dont nous parlons ici avec l'intersectionnalité, donc, profondément, la proximité ; à qui nous parlons, qui est au centre de notre public idéal, et à qui nous nous adressons et dans quel contexte nous nous adressons à iels ? Je pense que c'est très important pour les discussions sur l'intersectionnalité. Donc, oui, je suis ici pour représenter female:pressure, qui existe depuis les années 90. Il a été fondé par Susanne /Electric Indigo, qui est une DJ, une artiste multimédia et une musicienne électronique. Si nous sommes encore là aujourd'hui, c'est grâce à l'intendance quotidienne, au travail de Susanne qui aide les gens à s'inscrire sur le réseau. Je tiens donc tout d'abord à la remercier et à lui rendre hommage.

Nous sommes une vaste communauté transnationale, très populaire et indépendante. Nous disposons d'une base de données des personnes assignées au sexe féminin à la naissance, qui s'identifient elles-mêmes comme des femmes. Ensuite, nous avons des DJ transgenres, transféminines, transmasculins, intersexués, queer, non-conformes au genre, agénés ou non-

binaires. Nous avons des musicien.nes, des compositeur.ices, des producteur.ices, des écrivain.es, des chercheurs/euses, des universitaires, des programmeur.ices, dans le domaine de l'électroacoustique, de l'électronique, donc aussi des gens qui font des bandes sonores pour des films ou des artistes visuels qui font du VJing et d'autres choses comme ça. Le site est accessible au public depuis l'extérieur, ce qui permet de rechercher les artistes par genre. Voici à quoi ressemble le site web. Je voulais donc vous montrer exactement à quoi il ressemble et comment vous pouvez l'utiliser pour l'accessibilité, pour une accessibilité facile. Si vous cliquez sur le logo en haut, vous accédez à un site WordPress qui explique un peu plus la vision du réseau. Ensuite, il y a tous ces petits boutons en dessous, qui représentent tous les différents projets que des personnes ont réalisé au cours des 20 dernières années.

Certains sont des festivals. Ainsi, il y a eu le female:pressure Perspectives Festival. Il y a eu une compilation Pussy Riot, différents projets de donation. Et il y a aussi "FACTS". FACTS est un grand projet de recherche, dans lequel un groupe de chercheurs/euses, d'artistes et de membres de female:pressure entreprennent un projet de recherche. Le plus récent se trouve sous le bouton FACTS 2022. Vous pouvez rechercher tous les artistes en fonction de leur nom, de leur pays, de leur région, de leur ville et de leur genre.

Lorsque vous cliquez sur le logo female:pressure, vous accédez à la page Visibilité et à la page Vision, qui contiennent également de nombreuses informations. Je vais les parcourir très rapidement, sans vouloir ralentir notre discussion. Il s'agit donc bien d'un moyen de communication, car nous savons que les identités féminines ou les identités non conformes au genre n'ont pas été documentées dans l'histoire de l'art. C'est aussi parce que, dans l'Antiquité, les femmes jouaient un rôle plus nourricier dans nos sociétés et nos cultures. Elles partageaient aussi des histoires et de la sagesse en se réunissant, et souvent l'écriture et la documentation ne faisaient pas partie de leurs pratiques. Il s'agit donc d'une forme de relation matriarcale à l'ancienne. Il s'agit davantage d'entrer en contact avec les gens par le biais du corps et du mythe, qui est également lié à l'énergie féminine.

Nous sommes donc plus de 3 000 membres issus de 85 pays. Dans la discussion européenne, il y a évidemment beaucoup d'artistes qui font partie de l'Union Européenne dans ce réseau, mais il y a aussi beaucoup d'échanges, de voyages et de communautés différentes qui s'intègrent les unes aux autres. Et ce n'est pas une situation facile, surtout avec des gens révolutionnaires qui se réunissent, et surtout avec l'email comme outil de communication, car nous savons qu'il est parfois difficile de comprendre le point de vue de quelqu'un et son point de vue à travers un email.

Je pense donc que la valeur réelle de female:pressure est la longévité du témoignage de ce qui se passe, comme les dialogues qui ont lieu avec les personnes et les besoins qui apparaissent chez ces personnes, qui semblent parfois individuels mais qui sont en fait toujours très importants pour le collectif. C'est un point que j'aimerais partager ici : nous pensons souvent que les gens ont des besoins individuels, mais l'individu n'est jamais totalement séparé du collectif et nos identités se construisent à partir des relations collectives. Tout est une question de relation, d'espace que nous partageons.

Au cours des sept dernières années, nous avons définitivement mis au premier plan du collectif une approche intersectionnelle et antiraciste. Bien sûr, le nom female:pressure ne reflète pas encore tout à fait cette approche et nous en discutons depuis très longtemps. Mais il y a du travail, qui va faire le travail ? Qu'en est-il de notre visibilité ? Si nous changeons de nom, devons-nous repartir de zéro ? Nous en discutons en ce moment, mais il a été question hier après-midi dans le groupe de travail sur l'inclusion trans et non-binaire que nous pourrions à nouveau envisager de changer de nom.

Pour vous donner une brève idée de sa structure. Il y a donc une structure externe qui est évidemment une ressource de visibilité pour trouver des artistes parce que sur la scène de la musique électronique, surtout en tant que DJ, je pense que dans les années 90 et au début des années 2000, beaucoup de personnes ont entendu dire : " Oh, nous ne savons pas où vous trouver. Où êtes-vous, où êtes-vous, où êtes-vous ? ". La situation a beaucoup changé depuis que les médias sociaux permettent aux gens de se montrer et de discuter de la langue, de l'inclusion, mais il reste encore un long chemin à parcourir.

Nous avons donc la série des Podcasts female:pressure, l'enquête FACT, tant de mouvements activistes différents, de lettres ouvertes... C'est comme un lieu de construction du pouvoir, je suppose, parce qu'en tant qu'artiste, vous travaillez souvent individuellement et vous sautez d'un projet à l'autre. Faire partie de female:pressure signifie que l'on peut proposer une idée au collectif. Si vous voyez un problème dans quelque chose, vous avez le soutien du collectif et vous avez beaucoup de gens qui peuvent renforcer le discours. Par exemple, une lettre ouverte à propos du musée de Francfort qui disait en gros que la musique techno était née à Francfort et qu'elle n'était due qu'à ces dix artistes blancs masculins cis, ce qui était assez exaspérant parce que les racines de la musique électronique viennent de la musique funky et disco, qui est une musique "appartenant aux Noirs". Je pense donc que nous y revenons, mais cela prend du temps.

Nous proposons beaucoup de nos modèles en ligne pour que les gens puissent voir comment nous travaillons et peut-être les reproduire un peu. À l'intérieur, il y a tellement de sous-collectifs qui organisent leurs propres événements, qu'il est bon de faire de la pollinisation croisée, je suppose, entre différents groupes et différents collectifs. Mais le plus important, c'est que nous sommes comme des "sources ouvertes", non centralisées, avec des hiérarchies horizontales et des instigateurs autonomes.

La particularité de female:pressure est qu'elle n'a jamais été une entité financée par des fonds publics. Je pense donc que c'est ce qui la différencie vraiment de beaucoup d'autres projets que nous avons célébrés et dont nous avons entendu parler. Et je pense que c'est vraiment pertinent de voir cela comme le reflet d'un travail à l'initiative de personnes d'un autre genre ou de femmes qui se sont totalement investies. N'est-ce pas étonnant ? Je pense que c'est assez incroyable.

FACTS est l'un des projets de collecte de données en cours que je voulais juste survoler brièvement parce qu'il faudrait une journée entière pour en parler. Mais je vous invite vraiment à consulter le rapport, car celui qui a été réalisé en 2022 est très intersectionnel. En effet, nous comptabilisons les festivals internationaux de musique électronique. Cela signifie que nous examinons la programmation et que nous devons ensuite aller un peu plus loin pour voir comment les artistes s'identifient.

Et le fait est que les gens diront évidemment qu'ils aimeraient être appelés "elle", qu'ils aimeraient être appelés "iels", qu'ils aimeraient être appelés "il". C'est donc intéressant parce que nous ne pourrions pas déterminer comment ils s'identifient parce que leur projet artistique n'est peut-être pas accompagné de pronoms et qu'il est peut-être particulièrement abstrait ou particulièrement conceptuel sur le plan artistique. Nous ne pouvons donc pas vraiment refléter avec précision et rendre visibles les personnes en transition ou les personnes dont le genre est fluide, comme les non-binaires. C'est donc un point très important dont nous avons discuté hier, et j'espère que d'autres formes de collecte de données, où les gens peuvent s'auto-identifier, seront peut-être un peu plus abordées.

L'équipe principale de l'enquête est composée de Angelika Lepper, Corina MacDonald, Jaquelyne Kwenda, Meg Wilhoite, Michelle Endo, Stephanie Roll, Susanne Kirchmayr et Tanja Ehmann. Je tenais à citer leurs noms, car je pense qu'il est très important que nous voyions et prononcions les noms des personnes qui sont réellement à l'origine de ce travail, de ce beau travail.

Voici à quoi ressemble notre SoundCloud. C'est là que vous trouverez les podcasts female:pressure. Donc si vous voulez nous rejoindre et partager votre musique, n'hésitez pas à le faire ou à l'apprécier, si vous voulez l'écouter.

C'est la partie sur l'humanité que je vais survoler rapidement. Mais nous avons le Portugal qui organise de nouveaux événements avec "she.said.so" Portugal. Nous avons des choses comme le festival Heroines of Sound à Berlin. Nous avons des arts multimédias, des spectacles de danse, des émissions de radio, et tout en bas, nous avons Luisa Houseworks, qui enseigne aux enfants en Amérique. Il y a En Tiempo Real, en Colombie, un festival de soutien aux transgenres et aux non-conformistes. Et j'ai mis des photos de Paul Links, qui est français et qui gère notre Instagram en ce moment.

Donc, fondamentalement avec l'intersectionnalité, et surtout ne pas "abrégé", parce que la façon dont nous décrivons notre genre est aussi liée au fait que les mots ont leur poids. Et la reconnaissance, nous l'espérons, mène à la réparation. Il est très important pour nous de célébrer les nuances, de célébrer l'identité comme une opportunité de se connecter plus profondément et d'améliorer la qualité de nos vies, n'est-ce pas ? Et la qualité de nos projets créatifs.

Nous avons pris soin de nous ouvrir à ce sujet en nous assurant de toujours poser des questions ouvertes. Nous adoptons désormais une approche plus humaniste en considérant le réseau comme un groupe de personnes. Parce que parfois, on ne veut pas être obligé.e de dire : "Je suis de telle ou telle identité". On veut simplement avoir le droit d'être.

En fait, nous avons une sorte de "Nettiquette" interne qui consiste à essayer de faire attention à la manière dont nous nous traitons les un.es les autres sur la liste de diffusion, en particulier en ce qui concerne l'utilisation inclusive des pronoms, avec une équipe de sensibilisation qui aide à la médiation.

J'ai rejoint l'équipe de sensibilisation cette année parce que n'importe qui peut entrer dans le réseau et organiser des événements female:pressure. Tout le monde peut donc reprendre le nom de female:pressure ou adopter le nom de female:pressure pour porter son projet. Nous avons donc établi quelques lignes directrices basées sur l'intersectionnalité, qui se trouvent également sur le site web.

Les deux points importants dont je voulais parler sont les tarifs et la répartition transparente des cachets entre les artistes qui se produisent. Ainsi, les artistes savent à quoi s'en tenir, et ne jouent pas en se disant : " Est-ce que je ne suis payé.e que la moitié de ce que l'autre personne reçoit ? ".

C'est trop de préoccupation supplémentaire dans leur cerveau. Et le fait que l'équipe de sensibilisation soit là pour vous soutenir lorsque vous faites la promotion d'un événement, c'est que nous ne voulons pas que vous tombiez dans une situation où vous vous feriez insulter, parce que le nom female:pressure a beaucoup de poids. Nous avons constaté que les promoteur.ices, qui sont sur le terrain, sont parfois mis.es dans une position très difficile, où iels n'ont peut-être pas fait quelque chose de parfait, mais où la pression qui s'exerce sur iels est très forte, de sorte que les lignes directrices tentent de renforcer les ressources, l'éducation et de sortir les sujets du tabou avant que nous ne nous retrouvions dans une situation compliquée.

Il s'agit également de s'assurer que les équipes ont des origines et des références culturelles diverses, ce qui est très important.

Ensuite, comprendre les privilèges et les droits, comprendre qu'en tant que femme cis, nous sommes peut-être aussi privilégiées. Il y a un ratio de centralisation et certain.es d'entre nous sont encore au milieu. Et il est difficile, lorsqu'on se trouve au milieu d'une structure de pouvoir déséquilibrée, de savoir comment évoluer au lieu de la perpétuer. Cela fait partie de l'apprentissage auquel nous participons tous.tes.

Ensuite, l'amplification des voix des personnes racisées et la prudence quant à la quantité de travail que nous demandons aux autres de faire pour nous. Par exemple, si notre curiosité nous amène à demander à quelqu'un d'expliquer ce qu'il ou elle est, il s'agit d'un travail non rémunéré. Et parfois, les personnes passent chaque jour de leur vie à expliquer qui elles sont, et ça doit faire l'objet d'un examen minutieux. Bien sûr, nous savons tous.tes ici ce que l'on ressent lorsqu'on doit faire ses preuves et expliquer pourquoi on a le droit d'être quelque part, mais cela affecte peut-être les corps culturels, les corps transitoires ou les corps fluides d'une manière tout à fait unique que nous essayons évidemment de célébrer en tant que sagesse.

L'une des façons dont nous prenons des décisions est donc d'utiliser des documents à source ouverte comme l'"Etherpad" et de permettre aux gens d'apporter leur contribution de manière anonyme.

Pour conclure, dans un réseau aussi indépendant, nous devons faire preuve de résilience et comprendre que le conflit est un processus générateur de sagesse. Et cela signifie que, pour les personnes qui n'ont pas l'habitude d'être dérangées et d'avoir une sensation très inconfortable dans leur corps et de sentir que quelque chose est absurde et n'a pas de sens, il faut essayer d'obtenir les outils nécessaires pour être capable de supporter cela, et de l'ancrer, afin d'être en mesure de parler

en toute sécurité avec quelqu'un d'autre qui est encore plus perturbé, et d'essayer de se donner de la sagesse.

J'ai mis des liens ici sur une très bon auteure, Resmaa Menakem avec " Somatic Abolitionism ", qui est une praxis antiraciste et il y a un excellent podcast à ce sujet, sur l'architecture psychique de la façon dont les émotions non possédées soufflent à travers les corps intersectionnalisés et c'est très dommageable pour leur système nerveux. Et je le partage en tant que guérisseuse.

J'ai également ajouté une page sur moi et sur des livres que j'ai trouvés utiles pour la décentralisation. Je viens donc d'Australie. Mon héritage est sri-lankais. J'ai grandi sur les terres de Wurundjeri, c'est-à-dire que le peuple aborigène d'Australie, la tribu où je vivais, s'appelait Wurundjeri. J'ai également des ancêtres en Angleterre et en Irlande. L'intersectionnalité est donc une expérience assez courante pour moi et je m'identifie vraiment aux différents peuples d'Australie. Aujourd'hui, je m'intéresse vraiment à la culture des cercles, à la sagesse ancienne et à la compréhension de l'empathie comme étant au cœur de la pratique féministe, comme le corps émotionnel et son enrichissement, comme tous les dons de la mère et tous les dons de la grand-mère, et comme un bénéfice collectif. Si nous pouvions célébrer cela et le mettre en valeur. Fondamentalement, il s'agit de remettre au centre le corps noir, indigène, queer ou féminin.

Pour terminer, j'aimerais vous lire cette citation : "Si vous êtes venu.es ici pour m'aider, vous perdez votre temps. Mais si vous êtes venu.es parce que votre libération est liée à la mienne, alors travaillons ensemble.". C'est une belle citation de Lilla Watson. Il s'agit essentiellement de ne comprendre, de voir qu'il y a quelque chose en nous qui est si humain que nous devons l'élever ensemble. Ce n'est pas une chose individuelle, ce n'est pas une chose hyper individualisée. C'est une situation profondément connectée. Merci beaucoup de votre attention.

### **Raphaëlle Tchamitchian**

Merci beaucoup, Sarah. C'était vraiment très intéressant. Je me tourne maintenant vers vous, Saskhia. Vous avez proposé hier le groupe de travail sur les transgenres, les non-binaires et l'inclusion. C'est donc un sujet qui vous intéresse au plus haut point et je me demandais quels étaient les besoins spécifiques auxquels vous répondiez dans votre propre pratique professionnelle ?

**Saskhia Menendez**, *Innovatrice Keychange et membre du conseil d'administration de The F-List Music (UK)*

Merci beaucoup d'avoir posé cette question, si importante. Et merci, Sarah, pour cet aperçu du travail que vous faites.

Je pense que l'inclusion des transgenres et des non-binaires dans l'industrie musicale pose de nombreux problèmes à l'heure actuelle, et c'est quelque chose que je m'efforce de résoudre. Cela signifie que vous devez vous allier entre vous et avec d'autres communautés sous-représentées et désavantagées. C'est un point sur lequel j'ai beaucoup travaillé. Une grande partie des problèmes auxquels nous sommes confronté.es en tant que personnes trans et non-binaires concerne la collecte de données. Elles sont très rares, ou si elles sont collectées, il n'y a pas assez de données pour les analyser. Elles sont donc souvent laissées de côté, ce qui est un peu dommage parce qu'il n'y a aucun moyen de mesurer le nombre de personnes qui travaillent dans les industries de la musique et du divertissement, donc nous n'avons pas de chiffres, ce qui rend les choses très difficiles à mesurer. La question de la langue se pose également. Je pense qu'il s'agit là d'un problème majeur qui se pose constamment, à savoir l'utilisation du bon langage et de la bonne terminologie, afin que tout le monde se sente inclus et que chacun.e ait l'impression de faire partie de quelque chose.

Parce que je pense que c'est dans la nature humaine, n'est-ce pas ? Nous voulons tous.tes appartenir à un groupe, nous voulons tous.tes être respecté.es et nous voulons tous.tes aller quelque part, et je pense que c'est vraiment, vraiment important. Encore une fois, en travaillant sur ce genre de questions, la représentation des personnes trans et non-binaires est extrêmement faible. On ne voit pas souvent de modèles transgenres. Nous essayons donc de mieux faire connaître les personnes trans et non-binaires et d'éduquer les gens sur les obstacles et les problèmes auxquels nous sommes confronté.es. Cela aide les gens à mieux nous soutenir, à comprendre nos besoins, car nos besoins sont très similaires à ceux des femmes, mais ils sont aussi différents. Nous avons donc des points communs, mais aussi des différences. Il est donc très important de travailler ensemble collectivement, mais aussi d'éduquer les autres pour qu'ils soient plus conscient.es et plus compréhensif.ves. La question des trans et des non-binaires a également été soulevée hier. Je pense que les communautés ont reçu tellement d'informations en peu de temps que beaucoup de gens sont un peu désorientés. Je pense que nous devons clarifier ce que signifie être transgenre et ce que signifie être non-binaire, parce que ce ne sont pas les mêmes choses, elles s'inscrivent dans le même cadre, et encore une fois, nous sommes confronté.es à certains des mêmes défis, et certains de ces défis sont différents.



La misogynie à l'encontre des transgenres est un autre problème. J'ai fait un travail pour les Chambres du Parlement au début de l'année sur certaines personnes, en particulier les femmes de la communauté LGBT, qui n'acceptent pas que les femmes trans soient des femmes. Nous sommes donc souvent marginalisées pour cette raison et je pense que dans la communauté trans, les femmes trans sont les plus marginalisées. De plus, les hommes trans et les femmes trans sont désormais une minorité dans la minorité. Il y a donc plus de personnes non binaires que d'hommes et de femmes trans. Là encore, nos voix sont étouffées. C'est une question de chiffres et de visibilité. Et je vous remercie beaucoup pour cette conférence, parce que je suis venue à cette conférence et j'ai vu des personnes extraordinaires qui s'identifient comme trans, un grand nombre de personnes dans cette salle aujourd'hui. J'ai assisté à plus de 400 événements et je n'ai jamais vu autant de femmes trans dans la salle en même temps. Je vous remercie donc pour cela, Séverine, j'apprécie vraiment. Je pense que nous devons créer une base de données pour les personnes trans et non binaires parce que, comme le disait Sarah, les gens ont besoin de faire confiance à une organisation dont ils sentent qu'elle protège leur vie privée.

Si les gens cherchent un.e artiste trans ou non-binaire, ils savent où aller. Ils savent où trouver quelqu'un. Parce que les programmeur.ices, les promoteur.rices et les salles cherchent à remplir certains créneaux, iels ne trouvent personne. Si nous pouvions avoir un système centralisé, et pas seulement en Europe, c'est-à-dire en Europe, au Royaume-Uni et au Canada, parce que nous travaillons tous en étroite collaboration, mais aussi aux États-Unis. Je pense qu'il serait vraiment important de mettre en place un système centralisé. Je pense qu'il est très important de créer un collectif de personnes à l'échelle internationale. Et nous devons faire les choses, je pense, à un niveau plus cohérent. Pour que nous fassions tous la même chose. Plutôt qu'une communauté fasse une chose, qu'une autre communauté fasse sa propre chose, et que nous ne travaillions pas vraiment ensemble... de sorte que nous n'avons pas beaucoup d'impact. Je pense que si nous travaillions collectivement, nous aurons beaucoup plus d'impact.

Je pense également qu'il y a un sérieux manque de formation, comme nous l'avons encore évoqué hier, non pas nécessairement pour les gens de l'industrie, mais disons pour les gens qui vont à des événements ou qui veulent assister à un spectacle en direct et qui, avant même d'entrer dans la salle, ont des problèmes de sécurité, des problèmes d'identification. Certains pays sont excellents. L'Allemagne est très douée dans ce domaine. Ils ont un système d'identification où l'on peut ne pas avoir de sexe, où lorsque l'on est en transition, on peut ne pas avoir de documents que l'on pourrait utiliser comme pièce d'identité. C'est une autre question qui doit être abordée, parce que si nous voulons avoir une foule représentative, nous avons besoin de personnes dans le public ainsi que

d'artistes. Nous devons donc veiller à ce que les gens soient inclus et comprendre pourquoi ils ne viennent pas à ces événements. Personnellement, je regarde toujours les médias sociaux et les vidéos. Est-ce que je me vois dans les médias sociaux ? Est-ce que je me vois dans les vidéos ? Si je ne me vois pas dans les médias sociaux et les vidéos, cela me dit que ma communauté n'a pas sa place, que je ne suis pas représentée. Par conséquent, vous n'obtiendrez pas les chiffres, vous n'obtiendrez pas les statistiques et les chiffres dont vous avez besoin, parce que ma communauté ne se rendra pas à cet événement parce qu'elle ne se sent pas incluse.

Je pense que cela fait maintenant douze ans que je suis en transition. Je suis également titulaire d'un certificat de reconnaissance de genre. Et pour être tout à fait honnête, dans la société normale, je trouve que si je parle de mes problèmes de transgenre, je m'expose à la discrimination, au harcèlement, à l'intimidation et au harcèlement sexuel.

J'ai été confrontée à plusieurs situations où, en tant que femme, vous êtes traitée différemment qu'en tant que femme trans, j'ai l'impression qu'il y a un système. Il y a les hommes, les femmes et les trans. Nous passons sous la catégorie des femmes, et je pense que ce n'est pas correct. Nous sommes tous.tes des êtres humains, et je considère tout le monde comme un être humain. Nous avons un cœur, nous avons des émotions, nous avons des sentiments. Je traite toujours les gens comme j'aimerais être traitée. Et je pense que si je peux le faire, tout le monde peut le faire. J'essaie donc d'utiliser ma positivité, mon amitié avec toutes les personnes présentes dans cette salle pour essayer d'ouvrir l'esprit des gens et leur faire comprendre que nous ne sommes pas mauvais.es. Les personnes transgenres font l'objet d'une couverture médiatique très négative, qui est souvent exagérée. Je me suis penchée sur des recherches parce que je fais aussi mon doctorat, et il y a certaines communautés, certaines religions qui ne l'acceptent pas. Et c'est tout à fait normal. Je le comprends. Cela ne me dérange pas. Mais lorsque nous travaillons dans un environnement professionnel, nous n'apportons pas nos préjugés au travail. On les laisse à la porte. Je peux m'accommoder de cela en société. Mais je ne pense pas qu'il soit acceptable de le faire dans un cadre professionnel.

Si vous dites que vous êtes un.e professionnel.le, agissez comme un.e professionnel.le, parce qu'en fin de compte, c'est exactement ce que je fais. J'ai été marginalisée. On ne m'a pas donné d'opportunités. J'ai dû me débrouiller toute seule. Et ce que j'ai également essayé de faire, c'est un podcast. Il s'appelle "Music Industry Insights Worldwide". N'hésitez pas à y jeter un coup d'œil. Il s'agit de personnes du monde entier, issues de différentes communautés et travaillant dans différents secteurs de l'industrie de la musique en direct et du divertissement, qui parlent des obstacles et des problèmes auxquels elles sont confrontées. Et je trouve que beaucoup d'entre eux

sont assez communs. Il s'agit donc d'une sous-représentation, d'un manque de visibilité, d'un manque d'opportunités. Et nous devons simplement rendre les choses plus égales, plus justes, plus équitables, parce qu'il ne peut y avoir d'égalité sans équité. Et je pense que c'est aussi très important. Si je peux apporter quelque chose à cette salle aujourd'hui, c'est "s'il vous plaît, essayez d'être un peu plus ouvert.e d'esprit, un peu plus attentionné.e", parce qu'il m'est arrivé de rentrer chez moi en larmes, parce que les gens ne se rendent pas compte que ce que l'on peut dire peut parfois être extrêmement blessant. Même lorsque je préparais ma proposition de doctorat, il y avait des problèmes culturels, des problèmes religieux, des problèmes dans différents pays parce que les gens n'avaient pas les mêmes droits, ils n'avaient pas les mêmes objectifs ou les mêmes valeurs.

Ce que j'essaie donc de proposer, c'est une organisation qui travaille dans tous ces pays, qui a les mêmes objectifs communs, les mêmes valeurs communes et une mission. Et toute personne voulant y participer doit avoir les mêmes objectifs et la même vision, car cela signifie que nous travaillons dans le même sens. Ainsi, lorsque l'une d'entre elle s'en va, tout le monde se pousse les uns les autres en même temps. C'est ce qu'on appelle une véritable collaboration collective.

### **Raphaëlle Tchamitchian**

Merci, Saskhia. Je vous remercie. Je me tourne maintenant vers Riikka. Pourriez-vous nous présenter le programme "Equity in composing" auquel vous avez participé ? Et pourriez-vous nous dire quels sont les besoins spécifiques que vous avez identifiés pour vos étudiant.es et pour les étudiant.es qui ont participé au programme ?

**Riikka Talvitie**, *compositrice et maître de conférence en composition à l'Université des Arts de Helsinki (FI)*

Je vous remercie. Bonjour à toutes et tous, et merci.

Je vais donc présenter un projet qui était un projet de recherche à petit budget en 2019 et 2020. Je l'ai coordonné et il portait sur la pédagogie de la composition. Ce projet est parti d'une remarque, vraiment quotidienne, à savoir qu'en Finlande, nous disposons d'un système d'écoles de musique développé où l'on peut étudier la composition lorsque l'on est enfant, dans toute la Finlande, et les enfants le font de manière égale, garçons et filles. Mais lorsqu'on regarde les statistiques au niveau universitaire, on constate qu'il y a beaucoup plus d'étudiants que d'étudiantes. C'est à partir d'une simple observation que nous avons commencé à nous pencher sur la question. Que se passe-t-il au milieu pour les adolescent.es de 15 à 19 ans ? Soit il y a quelque chose dans

les examens d'entrée qui bloque les genres, soit la profession de compositeur de musique contemporaine n'est pas la profession idéale pour les personnes qui postulent. J'ai vérifié au printemps dernier le nombre de candidat.es. Il y avait environ 20 % de femmes. Et malheureusement, pour les études de licence, nous n'avons pu en prendre aucune parce que celles à qui nous avons demandé un entretien ont annulé leur venue. Leur présence est donc très faible et il est difficile de faire quoi que ce soit contre ce système d'entrée.

Dans le cadre de cette petite initiative de recherche, nous n'avons pas recueilli de données car la Finlande est un très petit pays. Nous avons donc essayé de piloter une méthode de recherche sur la manière d'obtenir des connaissances sur cette question. Nous avons formé un groupe de travail composé de trois compositeur.ices, d'un chercheur et d'un journaliste<sup>1</sup>. Et puis, ce qui était vraiment important, c'est que nous avons trois étudiants en pédagogie de la composition qui enseignaient à ces jeunes étudiant.es de 15 à 19 ans. Nous avons ensuite sélectionné huit étudiant.es pour ce processus. En fait, nous étions plus intéressé.es par ce qu'ils voulaient raconter. La méthode de recherche consistait plutôt à les interroger. Que pensent-ils des compositeurs en général, de la profession, du choix de la carrière et de l'avenir ? En fait, ce qui était surprenant avec cette méthode, c'est que ces jeunes étudiant.es étaient tellement intéressé.es par la musique qu'ils n'ont pas beaucoup parlé des questions d'identité. En fait, cette méthode de recherche n'était pas adaptée à la question. Mais la question n'était pas qu'il n'y avait pas beaucoup de choses qui se passaient avec l'identité, mais d'une certaine manière, la musique, en tant que monde abstrait, est pour beaucoup de jeunes, comme le "sauveur" pour travailler avec quelque chose qui n'est pas trop défini.

Et ce que nous avons découvert, l'une des choses les plus importantes, c'est qu'il y a vraiment peu de modèles qui pourraient expliquer le parcours éducatif, qui n'est pas comme le parcours académique. Si vous allez à l'université et que vous étudiez, puis que vous commencez à travailler et que vous obtenez des commandes et tout le reste, alors c'est assez simple. Mais si, pour votre avenir, vous ne savez pas exactement quel genre de musique vous aimeriez composer, ou si vous aimeriez travailler de manière interdisciplinaire avec différentes formes d'art ou travailler avec de la musique de théâtre ou en danse, alors comment vous éduquer d'une manière ou d'une autre ?

Et c'était en fait la question la plus importante, du moins pour moi, à savoir que nous devrions d'une manière ou d'une autre développer notre programme d'études au niveau académique

---

<sup>1</sup> Les mots anglais utilisés sur l'ensemble du paragraphe ne permettent pas de déterminer le genre des personnes mentionnées et nous avons fait le choix de le transcrire en écriture inclusive.

afin que notre identité puisse être perçue plus tard dans la musique. En fait, lorsque j'ai commencé à répondre à cette question sur les femmes compositrices dans les années 90, j'ai toujours dit qu'on ne pouvait rien entendre à ce sujet dans la musique et qu'il n'y avait pas de problème, etc. Mais aujourd'hui, je réponds qu'il serait agréable d'entendre cela dans la musique, qu'il serait agréable d'entendre toutes nos origines et que c'est pour cela que nous sommes ici, parce que la musique peut être différente dans différentes situations et différente avec différentes origines.

Maintenant, les résultats. Ce projet a été réalisé pendant la période COVID et tout allait de travers. Finalement, nous avons dû reporter le concert de clôture et le séminaire à deux reprises. Mais nous avons fait un enregistrement à la fin et j'étais vraiment heureuse que nous ayons pu montrer les résultats, ce qui était le plus important pour les jeunes étudiant.es. L'autre résultat que j'aimerais expliquer est qu'avec la pédagogie de la composition, il y a environ 20 ans, il s'est produit une sorte d'énorme tournant politique dans la composition, dans la mesure où auparavant, la composition de musique classique n'était accessible qu'à certaines personnes éduquées. Seul.es les universitaires étaient autorisé.es à composer. Mais soudain, avec la recherche sur l'éducation musicale, la composition est devenue en quelque sorte accessible à tous. Par exemple, en Finlande, dans les écoles normales, tous.les les élèves composent pendant les cours de musique. Il s'agit donc d'un énorme changement dans la façon de penser et cela a également provoqué un énorme changement dans la pédagogie de la composition, en ce sens qu'elle s'est ouverte à tous les niveaux de la composition. Il existe des recherches au niveau de la petite enfance et de l'enseignement scolaire, mais pas au niveau professionnel. Dans ce projet, certaines questions ont été soulevées, telles que : " Sommes-nous en train d'enseigner la technique de composition à partir de la tradition et du passé ? Ou bien nous concentrons-nous sur la créativité ? ". Et si nous pensons à cette tradition, l'art s'éduque par l'imitation dans une large mesure. Les étudiant.es essaient donc principalement d'imiter Bach, Ravel, Beethoven et Brahms, et ce dans toute l'Europe et, je suppose, dans le monde entier.

Par conséquent, si nous voulons modifier ce type de programme en mettant davantage l'accent sur la créativité, nous devons faire quelque chose, mais les données ne sont pas suffisantes et nous avons besoin de plus de recherches dans ce domaine. Et je suis vraiment intéressée par les méthodes de recherche sur la partie éducative de la pédagogie de la composition. Je vous remercie de votre attention.

## **Raphaëlle Tchamitchian**

Merci. Merci beaucoup pour toutes ces merveilleuses présentations. Avant de poursuivre, j'ai une question à poser à chacune d'entre vous. Pourriez-vous me dire en une phrase ce dont vous pensez avoir le plus besoin en ce moment en tant que personne travaillant dans le secteur de la musique ?

## **Saskhia Menendez**

Je pense qu'il est vraiment très important d'avoir plus de financements disponibles pour les personnes trans et non-binaires afin qu'elles puissent poursuivre leurs projets dans la musique, qu'elles puissent prospérer et s'épanouir dans l'industrie et qu'elles aient plus de succès.

## **Riikka Talvitie**

Mes besoins sont en quelque sorte liés à cette pédagogie de la composition. Pour changer les structures et les institutions, nous devons vraiment nous concentrer sur les informations de recherche que nous pouvons obtenir.

## **Sarah Martinus**

De mon point de vue, je dirais une réévaluation à 100 % de la valeur, de la reconnaissance et de la valeur du corps émotionnel, du corps émotionnel collectif, et de la façon dont nous pouvons le considérer comme un pouvoir, et célébrer le courage et le caractère de quelqu'un.e, le pouvoir de son caractère, s'il est capable d'exprimer des émotions. Pour moi, c'est la chose la plus puissante qui soit. Si une larme coule, c'est comme si, dans les traditions anciennes et dans la sagesse de la terre, c'était de l'eau, de l'eau bénite, qui vous bénit et vous lave. Et j'aimerais que nous fassions un tour complet pour célébrer cela.

## **Stéphanie Gembarski**

Un besoin... Je suis d'accord avec vous deux et puis peut-être : s'écouter, mieux comprendre ce que nous sommes, ce que nous pouvons partager. Je pense que le chemin est long, mais nous ne devons pas abandonner. Nous devons continuer à interconnecter les personnes, à écouter et à sur-multiplier nos pratiques.

## **Raphaëlle Tchamitchian**

Merci beaucoup à toutes les quatre.

## **Table ronde 6 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur musical**

Modération : **Anna Matteoli** (FR), directrice du CIDFF 67, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin

**Mona L'Huillier** (FR), compositrice, productrice, beatmaker, ingénieur son, directrice artistique et réalisatrice

**Irena Molnar** (SER), directrice de Re Generation, leader du projet européen Sexism Free Night

**Helena Bricio** (ES), coordinatrice de projets de MIM

**Kateřina Šimáčková** (CZ), juge à la Cour européenne des Droits de l'Homme au titre de la République tchèque

**Anna Matteoli**, *directrice du CIDFF 67, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin (FR)*

Bonjour à toutes et à tous. J'ai le grand plaisir d'animer cette table ronde relative à la prévention et à la lutte contre les violences de genre dans le secteur musical.

Je suis directrice du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles du Bas-Rhin et il est certain qu'en tant qu'association comme le CIDFF, nous sommes confrontées tous les jours dans nos permanences aux violences sexistes et sexuelles vécues par les personnes qui viennent nous voir. Cela peut être des viols, des agressions sexuelles, du sexisme, des violences physiques. Malheureusement, la liste est longue et les chiffres des victimes en la matière sont toujours aussi importants. Et on peut également dire que le combat est très long. Et à titre d'illustration, je lisais hier dans un journal une affaire qui s'est passée en Italie. Peut-être que vous l'avez entendu, un tribunal italien a considéré que des attouchements de moins de dix secondes sur une mineure ne constituait pas un délit. Donc, le gardien d'école qui avait touché les fesses d'une élève de 17 ans a été relaxé.

Là, je cite, parce que je pense qu'on a parlé trop d'art, on n'a pas assez parlé de droit. Je sais que vous êtes férus des règles juridiques, donc je vais citer un petit peu ce qu'a dit très rapidement le tribunal italien. Il a dit « La soudaineté de l'action, sans aucune insistance dans l'action de toucher, qui relève presque de l'effleurement, ne permet pas de caractériser l'intention libidineuse ou concupiscente généralement requise par le droit pénal ».



Tout ça pour vous dire que ça, c'est une décision d'il y a quelques jours et qui montre bien que le combat dans la société et en droit est toujours très important en matière de violences sexistes et sexuelles. Depuis quelques années, au CIDFF, notre attention porte également sur le milieu des festivals, le monde de la nuit, le cinéma, le milieu de la musique. Des milieux qui, jusqu'à présent, selon notre point de vue, n'étaient pas acculturés à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Je suis donc ravie d'être là aujourd'hui pour en apprendre beaucoup de nos intervenantes, d'autant plus que la question des violences sexistes et sexuelles a à voir avec l'égalité dont vous avez parlé jusqu'à maintenant et encore lors de la table ronde précédente. C'est vrai que la question de « l'aïdance », de la parentalité, de la construction des outils de travail qui ne prennent pas en compte les femmes, sont des questions aussi très importantes pour notre association. Par exemple, on a parlé ce matin du piano et nous, les exemples qu'on peut avoir, c'est que quand des femmes travaillent dans le bâtiment, elles n'ont encore pas aujourd'hui, en 2023, des chaussures de sécurité à leur taille.

De plus, une question qui a été soulevée dans le débat, c'est la question de la participation des hommes à cette révolution en faveur de l'égalité et c'est aussi un sujet de réflexion de notre association. En voyant aujourd'hui l'audience et sa composition, on peut dire que c'est un sujet qui va nous occuper encore longtemps.

La qualité des intervenantes présentes à cette table ronde nous permettra de développer une réflexion sur la question qui nous retient ce matin : comment prévenir et lutter contre les violences de genre dans le milieu de l'industrie musicale ?

Je vais vous présenter très rapidement par ordre alphabétique.

Tout d'abord Helena Bricio. Elle est espagnole. Elle est coordinatrice du développement des programmes à l'association MIM. Elle est également traductrice, journaliste musicale et gestionnaire culturelle. Elle a participé à différents projets liés à la médiation culturelle et aussi à des projets culturels visant à promouvoir l'égalité de genres et la diversité au sein d'organisations de coopération internationale. Et puis aussi, sa passion pour la musique électronique se traduit également par sa participation à différents projets liés au genre dans ce domaine.

L'association que vous représentez est une organisation à but non lucratif, fondée en 2016. L'ambition de MIM est de mettre fin à l'écart ou aux inégalités entre femmes et hommes dans la musique. D'ailleurs, vous dites que votre objectif final est la dissolution de cette association, car dans ce cas-là, vous aurez atteint l'égalité femmes / hommes. Et ici, on se retrouve parce que

l'ambition du CIDFF, c'est de mettre fin au CIDFF, puisque tous nos combats auront atteint leurs résultats. Je ne pense pas que ça sera demain, mais en tout cas, c'est notre objectif commun. Et puis, évidemment, quand on s'intéresse à la question de l'égalité femmes/hommes, forcément, la question des violences de genre apparaît.

On le verra certainement dans le débat qui va suivre, mais ce qu'on peut dire, c'est que dans une société inégalitaire, c'est un espace trop important pour l'éclosion des violences de genre. Travailler à l'égalité, c'est aussi travailler à la disparition des violences.

Irena Molnar est anthropologue et fondatrice de l'association 'Re Generation'. Elle travaille sur les politiques en matière de drogue depuis dix ans et occupe un poste à l'Institut de philosophie et de théorie sociale à l'université de Belgrade en tant que responsable de développement de projet.

Je vous avais dit que nous avions des intervenantes de qualité, je le démontre.

Ce qui l'amène ici dans cette table ronde et certainement dans les projets qu'elle défend, c'est son expérience dans le projet 'Sexism Free Night' où elle a mis à profit son expérience de femme consommatrice de drogue. Ce projet s'est déroulé de 2020 à 2022 et c'est l'un des plus importants projets européens de lutte contre les violences de genre dans le secteur musical. Son objectif fondamental, c'est de travailler au pouvoir d'agir des femmes dans la même situation qu'elle a pu rencontrer et à la création d'espaces sûrs pour elles dans les lieux de vie nocturne.

Mona L'Huillier est une artiste musicienne nancéenne, d'abord reconnue sous le nom d'artiste 'Sian Area', puis 'Eluun' dans le milieu de la musique électronique.

Elle se consacre ensuite à la production d'artistes locaux, de la pop et du rap, en tant qu'ingénieure du son, beatmaker, réalisatrice, directrice artistique, notamment avec son studio de production 'Echo Prod'. Elle participe activement au lancement de plusieurs carrières importantes dans le rap français. Aujourd'hui, suite à l'annonce de sa transition de genre, elle a été forcée de reprendre son propre développement musical avec notamment un projet qui s'appelle 'Sea'.

Notre dernière intervenante est Kateřina Šimáčková. Elle est juge à la Cour européenne des Droits de l'Homme. Elle a un solide parcours de juriste, car elle a été avocate, mais également juge à la Cour Constitutionnelle de la République tchèque. Les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes ont toujours intéressé Kateřina, certainement aussi car, quand elle a été nommée à la Cour Constitutionnelle de la République tchèque, il y avait un nombre très réduit de femmes. Je pense qu'on peut dire qu'il y en avait deux. C'est ça ? Parmi 15 juges...

En tant que juge à la Cour, Kateřina a une connaissance fine de la jurisprudence en matière de violences de genre et de la jurisprudence relative aux discriminations.

Nous essaierons de montrer dans cette table ronde comment ces différentes dimensions peuvent s'ancrer. Nous allons développer le sujet à travers trois points thématiques.

Dans un premier temps, il s'agira du diagnostic. Là, je pense qu'il n'y aura pas trop de surprises. Il y a toujours beaucoup de violences de genre et de discrimination. Je pense qu'il n'y aura pas de contre- diagnostics, mais nous verrons.

Ensuite, nous nous intéresserons aux causes de la permanence de ces violences et de ces discriminations. Lors de discussions précédentes, je crois que certaines choses ont déjà été évoquées concernant les stéréotypes, mais je pense qu'un point important à développer sera la polarisation de notre société.

Enfin, pour quand même enchaîner sur une dimension un peu plus optimiste, nous nous intéresserons aux outils. Quels sont les outils qui peuvent mettre en œuvre une nouvelle société égalitaire ? Pour ces trois questions, je propose de laisser la parole à chacune des intervenantes de manière alternée dans un premier temps et par ordre alphabétique.

Quel est le diagnostic en matière de violences de genre et de discrimination ? Merci Helena.

**Helena Bricio**, *coordinatrice de projets de MIM (ES)*

Je vous remercie. Merci beaucoup pour ce séminaire. Je tiens tout d'abord à vous remercier toutes et tous d'être ici et d'organiser ce type de rencontres qui ne sont pas basées sur l'âge car, par exemple, un grand problème en Espagne est que tout est en quelque sorte centré sur les jeunes. C'est donc formidable de pouvoir être avec des jeunes, avec des gens qui ont beaucoup d'expérience et avec des gens qui ne sont pas seulement des femmes CIS. Je voudrais d'abord dire que l'association MIM est une association de femmes qui a été créée en 2016 par un groupe de femmes qui subissaient des abus dans l'industrie de la musique. Je veux considérer le féminisme comme un enfant, dans le sens où une fois que vous avez un enfant, vous devez garder à l'esprit que cet enfant peut se développer d'une manière qui n'est peut-être pas celle à laquelle vous vous attendiez. Le féminisme doit donc être intersectionnel et grandir d'une manière différente de ce que certaines personnes pourraient penser ou vouloir. Pour l'instant, l'association en est à ce stade. Elle en est au point de comprendre le féminisme d'une manière différente, d'une manière plus ouverte, dans laquelle nous incluons différents concepts. Mais quand elle a commencé, bien sûr, elle était

vraiment basée sur des stratégies binaires femmes CIS/hommes CIS, disons. Il était donc très important pour nous de mettre des chiffres sur un problème que tout le monde rencontrait, à savoir le sexisme.

En Espagne, nous disposons d'un grand nombre d'études et de recherches sur la culture, mais la plupart d'entre elles sont basées sur le public. Par exemple, combien de personnes vont voir votre pièce de théâtre, combien de personnes achètent votre album ou combien de personnes vont dans votre musée ? Mais nos statistiques n'étaient pas vraiment axées sur le fonctionnement interne de l'industrie, sur les détenteurs du pouvoir et sur la manière dont les décisions sont prises. Nous avons donc réalisé notre première étude en 2019 et une autre en 2022 pour sensibiliser à la situation des femmes dans l'industrie musicale en Espagne. Les deux études, les deux recherches montrent une évidence. Par exemple, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans l'industrie musicale en Espagne est de 20%. La plupart des femmes qui travaillent dans l'industrie musicale en Espagne occupent toujours des postes qui ne sont pas liés à la prise de décision ou qui n'ont pas de pouvoir. Elles administrent principalement ce que les autres pensent ou ce que les autres veulent.

La principale raison de créer ce type de statistiques, des statistiques "contre le sexisme", est également de justifier notre principale raison d'être et notre principale raison de créer des projets, des programmes, des programmes de formation, des événements, etc. Ces deux recherches sont disponibles sur notre site web. Ces deux études montrent que l'industrie musicale espagnole est en train de perdre des talents parce qu'elle se concentre sur les hommes blancs CIS. Il y a donc un énorme pourcentage de la population qui n'est même pas pris en compte. Et bien sûr, je pense qu'en tant qu'association, nous faisons beaucoup d'efforts pour nous auto-critiquer et repenser ce que nous avons fait. Et nous travaillons déjà avec d'autres associations LGBTQ afin d'analyser la situation du secteur dans une perspective plus large.

Un autre élément qui est apparu dans ce type de recherche concerne les concessions que les femmes font lorsqu'elles décident de poursuivre une carrière dans l'industrie de la musique. Par ailleurs, nous avons déjà parlé de la parentalité, et pas seulement de la parentalité, mais de tout ce qui concerne les soins, car ce à quoi nous sommes confrontés actuellement en Espagne, c'est... Je ne veux pas dire que c'est un problème de natalité, mais fondamentalement, en fait, la plupart des Espagnols ne font plus d'enfants, ce qui fait que la parentalité va dans le sens inverse. En fait, nous devons nous occuper de nos parents. Et c'est aussi un énorme problème, car ce sont les femmes qui assument ces rôles. Cela apparaît également dans la recherche, et un autre problème important auquel nous essayons de faire face en tant qu'association est celui de l'âge. En Espagne, l'industrie musicale est vraiment basée sur l'âge. On ne voit pas beaucoup d'artistes de plus de 45 ans. Même

au sein de l'industrie, il n'y a pas de femmes et, bien sûr, pas de personnes d'un autre genre qui ont plus de 45 ans, à l'exception des hommes blancs.

Un autre résultat que nous avons constaté est le nombre de choses auxquelles les femmes et les minorités de genre renoncent lorsqu'elles décident de poursuivre une carrière dans l'industrie musicale. Il s'agit de la vie sociale, des relations avec leur propre famille, des déplacements à l'étranger et d'une situation de précarité qui ne s'applique pas aux deux sexes en même temps.

Et pour terminer, je voudrais dire que l'association MIM se concentre vraiment sur l'industrie, sur l'intérieur de l'industrie, nous disons toujours que nous allons au-delà des scènes, nous allons dans les coulisses pour voir ce qui se passe avec les techniciens, les producteurs, les coursiers, les chauffeurs. Comme l'a dit Anna, je produis un festival et dans ce festival, la plupart du temps, je suis le chauffeur. Je suis donc parfois confrontée à des situations auxquelles mes collègues ne sont pas confrontés, simplement parce que je suis une femme au volant d'un van. Mais nous travaillons également en étroite collaboration avec le Ministère de l'Égalité et l'Institut de la Femme (Instituto de la Mujer) pour comparer nos recherches avec celles qu'ils mènent sur le sexisme à plus grande échelle et sur les violences de genre.

Et en même temps, nous collaborons et c'est très important. Cela a été dit ces jours-ci, mais il est vraiment important de tendre la main à d'autres associations. Nous savons que nous ne pouvons pas tout faire seules, nous devons donc travailler avec d'autres associations. Et si nous avons un certain privilège, parce que peut-être nous sommes des femmes blanches, nous devons aussi utiliser ce privilège pour les aider. Ensemble, la Fédération LGBTQ espagnole, le Ministère de l'Égalité, le Ministère de la Culture, l'Institut des Femmes et l'association MIM, nous travaillons main dans la main pour montrer et sensibiliser à ce problème qu'est le sexisme, pas seulement dans l'industrie de la musique, mais dans toute la culture espagnole.

### **Anna Matteoli**

Merci Helena pour cette première réponse. On entendra de nouveau Helena tout à l'heure sur les deux autres questions. Je trouve que c'est très important d'avoir ramené le terme de féminisme, d'intersectionnalité et aussi de solidarité dans les questions qui nous occupent aujourd'hui et d'avoir encore une fois montré que finalement, l'inégalité a quand même quelque chose à voir avec les violences.

Normalement, juste après, et par ordre alphabétique, c'est au tour de Mona. En cinq petites minutes, vous pouvez donc probablement parler un peu de cette toute première question qui a été posée.

**Mona L'Huillier**, *compositrice, productrice, beatmaker, ingénieur son, directrice artistique et réalisatrice (FR)*

Oui, tout à fait. Dans mon cas, pour ce premier point, je pensais qu'il était important ou intéressant de parler justement de mon expérience personnelle, puisque, étant une personne trans, je fais directement partie des minorités de genre et que mon expérience est concrète, et permet justement d'avoir un recul sur une certaine réalité concernant nos minorités. Comme on a pu le comprendre tout à l'heure, j'ai un studio de production dans lequel je me charge de produire des artistes localement, principalement basé dans les styles de musique rap et pop. J'ai travaillé là-dedans pendant sept ans. J'ai été à l'initiative de beaucoup de carrières et de projets musicaux. J'ai réussi, avec beaucoup de travail, à atteindre des certifications et à travailler avec de très gros artistes du milieu. Tout ça pour dire que j'ai largement fait mes preuves et j'avais un fichier client qui a grossi. Au fil des années, j'ai fini par atteindre 700 clients à peu près. Et à l'annonce de ma transition, il y a un an, je me suis retrouvée complètement abandonnée par ma clientèle qui s'est trouvée à être profondément transphobique. Je me retrouve aujourd'hui avec seulement trois clients qui continuent à venir me voir, ce qui est assez représentatif de la précarité qui est générée par ma situation et par l'annonce de ma transition de genre. Et je pense que c'est important de le dire parce que c'est une réalité que je trouve très dure et dans laquelle je me retrouve complètement seule. Déjà, dans un premier temps, parce que tout à l'heure, quelqu'un en a parlé, que ce soient les minorités de genre ou les femmes, on se retrouve dans une certaine forme de nécessité de développer une indépendance, de développer des micro-entreprises, ce genre de choses, ce qui fait que généralement, on ne va compter que sur nous-mêmes et on se retrouve, comment dire, exclues ou recluses, ou seules, pour gérer nos carrières, qu'elles soient dans la production ou dans l'artistique.

Et dans mon cas, c'est vrai que ça m'a apporté énormément de préjudice puisque je me retrouve sans avoir d'aide, sans même savoir vers qui me tourner. Et c'est extrêmement difficile de me retrouver là-dedans puisque je n'ai plus rien pour vivre. Trouver un travail est extrêmement compliqué de par ce que je suis, tout simplement. Et redévelopper une activité me semble extrêmement compliqué de manière locale. Ça me demanderait obligatoirement de devoir déménager, malheureusement, pour viser des villes qui sont plus ouvertes ou me rapprocher de personnes justement qui pourraient m'aider, ce qui est extrêmement compliqué à mettre en place,

d'autant plus quand on est précaire, puisque ça demande de l'argent de déménager. Je me retrouve donc obligatoirement à vivre du RSA, donc à devoir faire avec le peu de moyens que j'ai. En plus de ça, je dois me battre avec l'État, l'URSSAF, qui m'assomment de rendez-vous pour essayer de comprendre ma situation, puisque je suis dans une situation qui est incompréhensible pour eux, qui les dépasse complètement. Il n'y a aucune personne qui est formée pour traiter ce genre de cas, ce qui, justement, exclut davantage et donne encore moins de moyens, justement, pour les personnes concernées de pouvoir se retourner, avoir des aides ou tout simplement justifier la nécessité d'un RSA ou de ce genre de choses.

Je pense que c'est un certain retour d'expérience qui est super intéressant et qui, de mon point de vue, allait parfaitement avec ce premier point qu'on soulève, justement, de faire un point sur les violences qui peuvent être vécues et qui, dans mon cas, sont profondément transphobiques et me coupent tous les vivres et toutes les possibilités de développer ma carrière ou mon entreprise.

### **Anna Matteoli**

Merci beaucoup, Mona. C'est vrai qu'il y a des chiffres. On verra, il y a aussi des décisions, de la jurisprudence, mais il est aussi important, je pense, de pouvoir témoigner de ce que peuvent vivre certaines personnes. Et puis, ça participe, même si on peut se dire dans un premier temps que c'est une expérience individuelle, d'une visibilité des questions et des problèmes sur lesquels il faut agir. C'est vrai que la question de la visibilité est très importante. Et merci beaucoup, Mona. Je pense que ce n'est pas toujours évident de pouvoir témoigner. Donc merci beaucoup encore pour ça.

Et on rediscutera après dans les autres questions. Irena, c'est à vous pour cette question du diagnostic.

### **Irena Molnar**, *directrice de Re Generation, leader du projet européen Sexism Free Night (SER)*

Bonjour, je viens de Serbie et je vais aujourd'hui vous présenter le projet Sexism Free Night, un projet européen réalisé dans cinq pays différents : Espagne, Portugal, Allemagne, Lettonie et Serbie. Tout d'abord, je dois dire que je suis très reconnaissante de pouvoir être parmi vous pendant ces trois jours, car je n'ai rencontré personne de ma région. Les Balkans occidentaux et les pays non membres de l'UE sont en quelque sorte les moins représentés dans ce type d'événements. Et je

suis reconnaissante à mon équipe de Sexism Free Night qui m'a permis de venir ici et de partager quelques idées avec vous.

Sexism Free Night était un projet visant à lutter contre la violence sexuelle dans les lieux de vie nocturne, les fêtes et les festivals, les clubs et autres lieux de loisirs. Nous voulions mettre sur pied une campagne et créer un ensemble de ressources sur la base d'une recherche que nous avons effectuée. Ces trois derniers jours, nous avons beaucoup parlé de données, de la méthode de collecte des données, des raisons pour lesquelles nous devrions collecter des données, de la manière dont nous manquons de données et des groupes auprès desquels nous manquons de données. Nous avons parlé de toutes les questions auxquelles nous avons été confronté.es lorsque nous avons commencé à réfléchir au projet en 2016.

Le projet a donc démarré en 2019 et je pense que la méthodologie était déjà bien établie. Il s'agissait de l'Université du Portugal, de l'organisation Noctambula de Barcelone, du Centre culturel Kanepes de Lettonie, de ReGeneration de Belgrade, la Clubcommission de Berlin et d'un nouveau réseau d'organisations de la vie nocturne travaillant dans le domaine de la réduction des risques liés à la consommation de drogues et d'alcool dans la vie nocturne. Il s'agissait donc d'un groupe diversifié d'organisations venant d'horizons différents, qui ont fait part de leurs idées sur ce dont elles pourraient avoir besoin en tant qu'organisatrices ou professionnelles de la vie nocturne afin de fournir des espaces plus sûrs aux communautés qui sont représentées dans leurs espaces. En ce sens, je pense qu'il était essentiel de s'asseoir et de discuter de la manière dont nous allions procéder, la plus inclusive possible, et d'avoir des points de vue de chacun des milieux d'où nous venions. Il était assez difficile, je pense, d'avoir la Lettonie et la Serbie à l'intérieur de la bulle parce que nous n'avons pas d'égalité entre les hommes et les femmes, je veux dire que nous avons une loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Serbie, "sur le papier", mais elle n'est pas du tout respectée. Nous avons ratifié la Convention d'Istanbul bien avant l'UE, mais nous ne la respectons toujours pas.

Ainsi, sur le papier, on peut dire que la Serbie dispose de tous les documents relatifs à l'égalité de genre, mais dans la réalité, ces documents ne sont pas mis en œuvre comme ils le devraient, et il n'y a pas de suivi ou d'évaluation de la manière dont ils sont mis en œuvre. En ce sens, nous n'avons que des mots sur le papier et c'est tout.

Il a donc été un peu difficile d'harmoniser la méthodologie de manière à ce que nous n'ayons pas de données très différentes entre Berlin et l'Espagne, par exemple, ou le Portugal, étant donné que les divers espaces et organisations qui rejoignaient le projet disposaient déjà de politiques et



de services en matière de violences liées au genre. En Espagne, la loi sur l'égalité a été appliquée. À Berlin, nous avons des protocoles de sécurité et différents protocoles de la vie nocturne pour assurer la sécurité des gens, alors que la Serbie n'a pas cela. ReGeneration, mon organisation, avait dans une certaine mesure des mesures, mais seulement lorsque nous fournissions des services à la vie nocturne. C'était donc difficile et cela s'est fait en pleine pandémie. Demander aux gens, en pleine pandémie, comment ils sortent et à quoi ressemblait leur vie nocturne a également été très difficile, car nous ne pouvions pas vraiment avancer dans le projet, nous ne savions pas comment il allait se terminer, et c'était quelque chose de limitatif dans le sens où les questions auraient dû être posées différemment, comme : comment êtes-vous sorti.es ? Quand êtes-vous sorti.es ? Et où ?

Nous avons également interrogé les gens sur leurs pratiques nocturnes, sur leur consommation d'alcool ou d'autres drogues, ou sur les personnes avec lesquelles ils sortent. Ainsi, lorsque nous avons observé la vie nocturne, il s'agissait du temps et de l'espace entre le moment où l'on sort de chez soi et celui où l'on se réveille le matin. Nous avons donc observé et posé des questions non seulement sur le lieu de la soirée, mais aussi sur le retour de la soirée, sur le retour du festival, sur le fait d'aller à un festival.

Et je pensais à ce dont nous venons de parler. L'approbation éthique dont nous avons besoin était d'une importance cruciale pour ce projet. Lorsqu'il s'agit de données et de données sensibles que nous collectons, les identités, que nous avons mentionnées si souvent ces jours-ci, peuvent être des données sensibles pour les personnes qui fournissent ces données.

L'éthique a donc été un élément crucial de notre recherche, car nous voulions être aussi inclusif.ves que possible, mais aussi éthiques dans la manière dont nous traitons les données. Qui va examiner les données que nous collectons ? Qui va exploiter les données ? Où les données seront-elles sauvegardées ? Allons-nous collecter les adresses IP parce que cela a été fait en ligne ou non ? Et d'autres questions et problèmes que les personnes qui ne sont pas des chercheur/euses négligent généralement.

Enfin, je précise que nous avons mené ces recherches dans 37 pays. Nous avons obtenu des données de 37 pays et plus de 5 000 réponses de femmes, de minorités de genre, de transgenres, de non-binaires et d'hommes également. Je voudrais vous donner trois réponses sur les résultats globaux de cette recherche. Ce qui s'est passé, c'est que la recherche était limitée parce qu'elle a été réalisée en ligne. Nous avons constaté que tous les groupes vulnérables, en particulier les non-binaires et les autres minorités de genre, n'ont pas pu être contactés en ligne parce qu'ils n'avaient

pas les ressources nécessaires pour le faire au moment du COVID et des fermetures de sites. Nous l'avons donc constaté dans cette recherche, et je pense que c'est l'une des plus grandes limites que nous avons. Mais ce que la recherche a montré, c'est que les commentaires sexistes ou les blagues sexistes, les regards non désirés, pas vraiment la "violence violente", mais la violence sexualisée (comme nous l'appelons, parce qu'elle n'est pas directement liée au sexe et qu'elle n'est pas l'acte sexuel, mais elle est aussi connotée au sexe) est très courante et très banalisée dans la vie nocturne dans tous nos pays et dans tous les pays qui ont participé à la recherche. Il ne s'agit donc pas d'une surprise.

Mais maintenant que nous disposons de chiffres importants à ce sujet, c'est vraiment quelque chose que nous voulions aborder plus tard. Les femmes, les personnes trans et non binaires et les autres minorités de genre ont toutes des stratégies pour être en sécurité dans la vie nocturne. Par exemple, combien de fois l'une d'entre vous ou vos amies ont pris un téléphone portable pour faire semblant de parler lorsque vous traversez une rue sombre ? La plupart d'entre nous, ou en gardant les clés par sécurité. Ces stratégies, les hommes ne les connaissent pas, les hommes CIS, désolée...

En ce sens, ces résultats globaux représentaient en quelque sorte tout ce que nous savions déjà, mais nous disposons désormais de données. Sur cette base, nous avons organisé des campagnes et élaboré des protocoles et des manuels afin de rendre notre communauté plus sûre. Je pense que le concept de "care" est quelque chose que les gens identifient le moins. Bien sûr, nous reconnaissons les concepts de *care* en Espagne et à Berlin, et les personnes qui interviennent depuis Barcelone, Madrid ou Berlin peuvent identifier les concepts de *care* sur leur lieu de travail. Et aussi dans les lieux où elles sortent. Mais dans d'autres pays et d'autres lieux, le concept de *care* et les protocoles de sécurité sont moins connus, et les gens ne les identifient pas, même dans leurs espaces de travail, ou dans les bars, les clubs ou les festivals. Nous avons donc voulu agir sur ce point et, par conséquent, nous avons élaboré des manuels et des protocoles pour les professionnel.les de la vie nocturne, pour toutes les personnes impliquées dans la vie nocturne.

Mais j'en parlerai plus tard.

Je voulais dire quelque chose que j'ai oublié, désolée. Si quelque chose comme un témoignage sur la violence sexuelle ou la violence en général est choquant pour vous, nous pouvons sortir et je serai ravie de vous offrir un soutien émotionnel ou tout autre type de soutien plus tard si quelque chose vous choque. S'il vous plaît, n'hésitez pas et nous pourrions en parler plus tard si vous en avez besoin.

## **Anna Matteoli**

Merci beaucoup de cette précaution pour les personnes qui sont présentes dans la salle, ça participe effectivement de quelque chose pour une société nouvelle et merci beaucoup pour cette précision. C'est vrai qu'il était aussi important de reparler de la question des données. A priori, ça a été discuté lors des jours précédents, mais c'est bien avec la production de données qu'on rend visible des actes. C'est là où on peut agir et peut-être faire pression de manière plus forte sur les politiques publiques. Mais vous avez également démontré que même dans la production de données, on peut avoir des biais qui nous empêchent de voir l'ensemble des problématiques. Ce qui était intéressant, c'est quand vous avez parlé des stratégies pour se sécuriser dans des moments de la nuit, quand vous avez parlé des clés et du téléphone, j'ai vu beaucoup de beaucoup de personnes dans la salle faire : « Oui, c'est sûr, on fait ça aussi. » Merci beaucoup, Irena, pour votre présentation, pour avoir complété les deux premières.

Pour la phase diagnostic, je vais laisser maintenant la parole à Kateřina pour parler de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, qui peut paraître comme ça dans un premier temps assez éloignée des sujets que nous débattons, mais je pense que vous nous montrerez que les liens sont bien présents.

### **Kateřina Šimáčková**, *juge à la Cour européenne des Droits de l'Homme au titre de la République tchèque (CZ)*

Merci beaucoup, cher public. Je suis vraiment très heureuse d'être ici avec vous. J'aime toujours dans cet événement le sentiment de soutien mutuel. C'était aussi le dernier mot d'Irena, qu'il faut soutenir les autres. Merci beaucoup. Et vraiment, ce n'est pas seulement nécessaire de penser aux droits des femmes, mais aussi des autres personnes sous-représentées, comme Mona l'a montré aussi.

Je voudrais parler d'un grand changement dans la pratique du Conseil de l'Europe et aussi de la Cour des droits de l'Homme qui se déroulait il y a 15 ans peut-être, c'était le changement de pensée sur la violence contre les femmes. Ce n'est pas seulement la jurisprudence de la Cour, mais c'est aussi la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Parce que maintenant, dans la jurisprudence de la Cour, mais aussi, je pense, au cœur de cette convention, il faut dire que l'idée centrale, c'est l'idée que la violence contre les femmes, mais aussi contre les autres minorités sexuelles, est basée sur les stéréotypes de genre.

Et ce sont les stéréotypes de genre dans la société qui doivent être affrontés et qui doivent être remplacés par une vraie idée d'égalité, parce que ce n'est pas possible de lutter contre la violence contre les femmes et contre la violence domestique qui est ciblée surtout envers les enfants et les femmes. C'est vraiment de faire de la prévention et de changer la pensée dans la société. Je pense que c'était aussi une approche de diagnostic pour montrer cette idée. Cette idée peut être vue par quelques politiciens et par une partie du public européen en tant que vraiment dangereuse. Parce que moi, par exemple, je suis de la République Tchèque qui n'a déjà pas signé ou ratifié la Convention d'Istanbul. Il y a beaucoup de problèmes dans mon pays, par exemple l'obligation de stérilisation des personnes trans qui a déjà généré beaucoup de décisions de la Cour. La dernière était contre la Géorgie, comme quoi vraiment ce n'est pas possible et que cette revendication va contre la dignité humaine. Il faut aussi penser que vraiment, au sein du Conseil de l'Europe, il y a des pays plus ou moins développés, mais quand même, il faut toujours partager nos problèmes.

Par exemple, actuellement, dans mon pays, il y a un grand débat politique concernant le mariage pour toutes et tous, qui est déjà résolu en France. Moi, je suis aussi co-auteure dans le livre avec 45 auteur.es qui s'appelle « Droit masculin » et nous montrons les différents stéréotypes qui peuvent être dangereux au niveau de la législation, mais aussi au niveau de la justice. Pour vous dire, je pense que vraiment, c'était un grand changement qui se déroulait au niveau du Conseil de l'Europe, que désormais on peut vraiment voir qu'il faut lutter pas seulement contre les diverses violations des droits de l'homme, mais qu'il faut aussi changer la pensée dans la société pour faire de la prévention contre ce type de violence.

### **Anna Matteoli**

Merci beaucoup de nous avoir montré l'intérêt d'une jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, mais aussi la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe et en insistant sur le contenu de ces textes qui mettent en avant que pour lutter contre les violences, il faut effectivement prévenir et que prévenir, c'est changer les mentalités. Là aussi, c'était un peu l'objectif de MIM, de changer le monde. On a un objectif partagé ici entre toutes les intervenantes. Merci aussi d'avoir montré que dans certains pays en Europe, des questions qui peuvent être réglées, en tout cas de manière théorique, restent bien présentes comme le mariage pour toutes et tous. C'est important aussi de montrer ce côté-là.

Là, on a fait ensemble la partie diagnostic et en gros, ça va mal. Mais ça, on le savait, sinon on ne serait pas là. Et donc, maintenant, la deuxième partie, c'est « Mais pourquoi ça va mal ? ». Et puis après, il faudra passer à « Mais comment on peut faire pour que ça aille bien ? ».

Donc, je propose de passer à la deuxième partie de notre table ronde et toujours avec des réponses alternées des intervenantes. Et je vais recommencer par ordre alphabétique. Et donc Helena, est-ce qu'on peut justement t'entendre sur les causes de ces inégalités et de ces violences ?

### **Helena Bricio**

Bien sûr, je vais parler de l'Espagne, car nous devons être conscient.es que chaque pays est différent, que les pays ont des cultures différentes et que chaque pays ne fonctionne pas de la même manière. Dans le cas de l'Espagne, nous venons d'une période de fascisme, puis d'une période de transition et, bien sûr, même s'il s'agit d'un État non religieux, il y a un énorme héritage de catholicisme à l'intérieur du pays. Cela rend parfois les relations entre les hommes et les femmes très différentes. Mais pour être honnête, je pense qu'il n'est pas juste de blâmer la religion. Je pense que l'une des principales raisons de ce type de situations dans lesquelles nous ne sommes pas perçus.es comme égaux / égales est liée aux relations de pouvoir. Je pense que la façon dont le pouvoir est réparti en Espagne fait que les femmes, les minorités de genre, les personnes d'autres races ou d'autres ethnies sont désavantagées en ce qui concerne les droits humains. Nous devons donc repenser la manière dont le pouvoir est réparti en termes de race, de classe et de sexe. Je pense que c'est la première chose à faire, et bien sûr les rôles genrés que nous connaissons tous.tes, et dont Kateřina a également parlé.

Pourquoi cela se produit-il ? Parce que pendant longtemps, en Espagne, les femmes n'ont pas eu de référence. Je veux dire que les femmes restent à la maison, elles s'occupent des autres, et c'est ce que nous avons fait et ce qui se passe encore aujourd'hui. Mais il est vrai qu'il faut rester positif parce que tout n'est pas mauvais et, pour être honnête, il y a de quoi être fier.es. Je pense que l'Espagne a vraiment bien fait de différencier la violence domestique de la violence de genre.

Je pense que ce n'est pas la même chose et je sais que nous pourrions en parler plus tard, mais je ne pense pas que lorsque la plupart des femmes sont agressées, que la plupart des personnes transgenres sont harcelées, que la plupart des minorités de genre sont suivies ou en danger, et aussi lorsque cela s'applique à d'autres races, que ce soit la même chose. Nous devons parler de la violence de genre et il existe des lois spécifiques pour ce type de violence.

Lorsque nous avons cherché à comprendre pourquoi cela s'est produit, pourquoi il y a encore du sexisme dans l'industrie musicale, c'est aussi simple que d'avoir une perspective plus large, n'est-ce pas ? Pourquoi y a-t-il du sexisme partout ? Parce que le pouvoir est toujours entre les mêmes mains.

Et là, je veux simplement donner un petit exemple. Une loi importante a été modifiée en Espagne. Elle fait du consentement le principal motif d'action. Nous ne faisons donc plus de différence entre les agressions sexuelles et les abus sexuels. Tout est abus sexuel sans consentement. La loi s'appelle "Solo sí es sí" (seul "oui" signifie "oui"). Ainsi, tout ce qui se trouve autour de nous peut-il être une raison pour justifier notre mauvaise conduite ou le fait que nous profitons d'autrui ? Et cela a changé le pouvoir d'une manière ou d'une autre, parce qu'alors, peu importe que je vous fasse ça en tant qu'homme ou en tant que femme, mais où est le consentement de l'autre personne ? Il s'agit d'essayer de changer la mentalité et la façon dont nous percevons la violence ? Bien sûr, il y a des victimes, mais pourquoi le sont-elles ? Parce que leur consentement n'est pas pris en compte. Vous rejetez donc littéralement le fait que ces personnes ont leur propre voix.

Ce serait la première chose à faire. Ensuite, j'aimerais sensibiliser les gens au fait que le sexisme est tellement inséré dans la société, à une échelle si petite que nous ne le reconnaissons même pas. En espagnol, il existe des termes comme "violence par procuration", c'est-à-dire la violence que l'on utilise pour nuire à autrui par l'intermédiaire d'autres personnes qui l'entourent. Par exemple, si je veux faire du mal à Irena, je ne vais pas l'attaquer, mais je vais attaquer quelqu'un qui se trouve dans son environnement. Le fait de pouvoir inscrire cela dans un cadre juridique a été un véritable tournant, un changement radical, parce que nous étions vraiment fatigués de voir que les femmes étaient parfois non seulement des victimes directes, mais aussi des victimes indirectes. Et comment, par exemple, si je veux vous faire du mal, je vais peut-être m'en prendre à votre famille, à vos enfants, ou peut-être à votre poste professionnel, je vais vous faire du mal par le biais des médias sociaux, en publiant des photos et des choses de ce genre, qui sont horribles. Mais nous ne pouvons pas ignorer le fait que cela se produit. Il y a beaucoup de cas de personnes qui ont décidé de mettre fin à leurs jours à cause de la façon dont d'autres personnes ont essayé de les attaquer, pas directement, mais à travers leur environnement. Je pense donc que le fait de placer le consentement au centre des préoccupations, comme le noyau principal de la violence, pourrait changer les choses et nous amener à repenser nos relations et nos interactions avec les autres.

### **Anna Matteoli**

Merci Helena, merci d'avoir pointé qu'effectivement, les questions qu'on se pose aujourd'hui dans le domaine bien spécifique qu'est l'industrie de la musique, ces questions se posent dans la société dans son entièreté. Avant de réfléchir à des spécificités, il faudrait peut-être réfléchir à des éléments structurels qu'on peut malheureusement transposer dans tous les domaines. Ensuite, ce qui était aussi, il me semble, très intéressant à relever, c'est cette mise en avant d'une notion indispensable qui est la notion du consentement, où l'expression est utilisée de 'voix propre',

trouver son pouvoir d'agir, sa voix propre et ne plus être dans ces relations de pouvoir et de domination qui peut être effectivement sont une cause importante de ces violences de genre. Merci beaucoup Helena.

Et je propose à Mona de reprendre la parole pour parler aussi des causes de ces violences de genre.

### **Mona L'Huillier**

Moi, je vais rejoindre principalement Helena sur ce qu'elle a dit, surtout sur l'intérêt d'essayer de se porter sur les bases, parce que je pense qu'en effet, ces problématiques sont visibles peu importe d'où l'on vient, peu importe qui l'on est, peu importe notre couleur de peau, peu importe notre genre. Les violences vécues sont omniprésentes et découlent principalement des constructions mentales masculines et de la construction mentale de la virilité, selon moi. Et je pense que c'est super important de vraiment essayer de décortiquer pour revenir à la base, parce qu'il me semble nécessaire de venir justement pointer là où les choses se créent concrètement. Puisque si on vient agir à ce stade-là, tout derrière découlera naturellement et tout évoluera pour n'importe qui, peu importe le genre, peu importe la classe, peu importe la couleur de peau ou ce genre de choses. Bref, je n'ai pas l'habitude de parler devant autant de gens, mais on peut remarquer, je pense, que les hommes, principalement, ont très peu de vision sur ces problématiques-là ou sur ces conditionnements. Et je pense que la problématique vient principalement du fait qu'il y ait très peu d'outils de compréhension, de prise de recul sur ces sujets-là.

Je pense qu'une des grandes raisons du pourquoi il y a aussi peu de prise de conscience sur ces questions vient principalement de l'éducation, dans laquelle nous n'avons aucun outil permettant une prise de recul sur notre propre personne, sur la compréhension des conditionnements et du genre aussi, des questions de genre. Il y a très peu d'éducation, justement, concernant la diversité, l'acceptation de la diversité et même l'intérêt et l'importance de la diversité sous toutes ses formes. Et je pense qu'énormément de problématiques découlent de ça. Puisque je pense naturellement que si on apporte des outils à la naissance même ou à l'éducation même de n'importe quel individu, on peut permettre justement d'apporter beaucoup de solutions ou d'alternative, ou en tout cas de prise de conscience, et surtout en tant qu'homme, sur les violences qu'on peut imposer, et surtout sur la compréhension de la construction mentale de la masculinité et de la virilité, sur lesquelles il y a un réel intérêt à comprendre qu'il y a une domination qui se fait surtout dans la propriété. Moi, je remarque vraiment, avec tout le questionnement que je peux me poser sur ces questions-là, qu'il y

a vraiment un parallèle entre la propriété et la construction mentale masculine et que la plupart des violences vont venir se générer d'ici.

Ça peut être la propriété de biens, la propriété de services ou la propriété humaine ou même sociale ou relationnelle. Je pense aussi, pour parler des minorités, qu'il y a une grosse problématique d'invisibilisation et qu'il y a actuellement une grande incompréhension des problématiques vécues par les minorités, de par cette invisibilisation. Je pense que c'est très, très important. On y reviendra sur le troisième point, les solutions. Je ne vais pas m'attarder là-dessus, mais c'est très important de donner la parole aux personnes concernées, que ce soient les femmes et les personnes au sein des minorités de genre, parce que ça va soulever des problématiques. Je pense que les personnes dans les minorités de genre ont un statut qui peut être très intéressant puisque, par définition, en tout cas pour les personnes non-binaires ou les femmes trans, nous avons malgré nous vécu dans une construction mentale masculine qui nous a été imposée. Ça nous permet d'avoir un point de vue qui est quand même très intéressant, justement, sur ces questions-là et qui peut permettre d'apporter des outils de compréhension et de rendre davantage responsable ou en tout cas d'amener à une forme de responsabilité des hommes par rapport à ces questionnements ou même des outils pour permettre de les intégrer davantage dans nos combats et dans leur prise de charge et de responsabilité.

### **Anna Matteoli**

Merci Mona. C'est vrai qu'avec le terme propriété, c'est vrai qu'en parallèle apparaissent les termes objet et sujet, et c'est vrai que tout le débat ici, c'est que chacun, chacune puisse être sujet. Ça vient aussi faire résonance avec la 'voix propre', le pouvoir d'agir. Ça, c'est quelque chose qui est important, qui transparaît à travers vos interventions à chacune. Et puis aussi, peut-être, ce qui me semble intéressant à noter, c'est qu'on a besoin de comprendre, et peut-être par nos situations que l'on peut vivre de discrimination, d'inégalité, on a envie de comprendre de manière plus rapide, parce qu'on est obligé.e d'essayer de comprendre. Tu parlais de la construction mentale masculine, comment elle se met en place, comment la virilité se met en place, justement, pour avoir cette prise de recul. C'est comprendre pour rendre visible et puis aussi pour reprendre la parole. Et en même temps, une question qui est revenue tout à l'heure dans le débat, c'est peut-être aussi... Je ne sais pas si c'est notre combat, mais en tout cas, voir comment aussi les hommes peuvent réfléchir sur cette question pour ne pas continuer dans cette société de domination masculine. Merci beaucoup Mona.

Irena, c'est à toi.



## **Irena Molnar**

Je soutiens donc ce que Mona et Helena ont dit avant moi et je ne reviendrai pas sur ces points, mais je vous donnerai un aperçu de ce qui se passe dans une société en conflit, comme le sont la Serbie et les Balkans occidentaux. Nous sommes en guerre ou en conflit depuis 1991. Comme pour l'ensemble de la Yougoslavie, le conflit n'a pas pris fin. Et nous sommes constamment dans cette situation de conflit où nos pays, nos politiques et nos politiciens sont tellement narratifs, et où les environnements dans lesquels nous vivons ne font que produire plus de violence. Et dans une société dominée par les hommes comme la nôtre, avec beaucoup de patriarcat, de "turbo patriarcat", voilà à quoi cela ressemble. Vous ne pouvez donc pas imaginer le niveau de violence. Mais dans ce type de société, ce dont nous discutons ici, je pense que nous sommes loin du compte, mais il existe des groupes de personnes, des collectifs et des organisations qui pensent comme nous dans cette salle et qui élaborent des stratégies afin de surmonter ces inégalités qui, malheureusement, en Serbie, se sont soldées par plus de 20 féminicides, jusqu'à présent.

Et nous n'avons pas de structure pour soutenir cela. Nous n'avons pas de système judiciaire pour soutenir et poursuivre tout, tout le monde et tout, même si nous avons des lois, nous n'avons pas de système judiciaire assez fort pour soutenir tout cela parce que nous sommes en conflit tout le temps, et qu'il s'agit de crimes de guerre, de crimes liés à la drogue ou de... je ne sais pas... d'investisseurs qui veulent construire..., qui sont devant les tribunaux. Il y a donc bien d'autres choses que l'égalité de genre et les poursuites pour féminicide ou crimes de haine, comme c'est le cas dans notre législation. Nous avons des crimes de haine qui peuvent s'appliquer aux crimes de violence basés sur le genre et aux féminicides, mais personne n'a encore été poursuivi pour cela. Et pas une seule personne transgenre harcelée n'a bénéficié de procès, alors que certains hommes CIS sont généralement poursuivis pour crime de haine.

Dans ce sens, les sources dans notre cas, je veux dire dans le cas de la Serbie et je peux aussi voir la Bosnie, la Macédoine, le Kosovo, l'Albanie, etc., les Balkans occidentaux en général, produisent de plus en plus de violence à cause des situations de conflit dans lesquelles nous nous trouvons, et de l'éducation qui ne va nulle part. Nous discutons donc pour savoir si nous allons étudier l'histoire de telle ou telle manière, et comment nous allons étudier telle ou telle guerre, et ce n'est que le récit politique de qui est le meilleur et qui a gagné la guerre. Allons-nous parler de la diversité dans laquelle nous vivons dans nos propres pays, parce que nous sommes passés d'un pays à cinq, et que nous ne transformons pas cela en un résultat positif, parce que nous sommes encore des jeunes générations, et je dois dire que les membres de la communauté LGBTQ, les gens

de la vie nocturne sont assez unis dans le combat que nous menons contre la société oppressive et le patriarcat dans lesquels nous vivons.

Mais je pense que c'est ce qui fait sa richesse, parce que nous parlons presque la même langue dans nos cinq pays, et c'est quelque chose qui nous donne la force de lutter contre des gouvernements similaires de la même manière. En effet, mon gouvernement n'a pas changé pendant 30 ans, même si l'UE peut penser qu'il a changé, mais ce n'est pas le cas. Je veux dire, honnêtement, ce sont les mêmes personnes qui ont fait la guerre il y a 30 ans. En ce sens, nous menons un combat un peu différent de celui des autres pays. Mais je pense que les ressources que nous construisons et les liens que nous avons dans nos pays, le fait d'être ensemble dans ce combat peut avoir un sens et les gens peuvent en tirer beaucoup d'enseignements. Je veux dire par là que les blagues sexistes ont quelque chose que les enfants racontent à l'école primaire et il n'y a personne pour leur dire d'arrêter. Il n'y a personne pour leur dire que ce n'est pas acceptable pour telle ou telle raison. Il s'agit donc d'être un.e spectateur.rice actif.ve et d'arrêter au moins les blagues les plus sexistes. Parce que tout part de là. Si nous n'arrêtons pas la plaisanterie, elle s'intensifie au fil du temps. Il faut donc arrêter là, quand ce n'est qu'une plaisanterie ou un commentaire indésirable, avant que cela ne dégénère en quelque chose d'autre.

### **Anna Matteoli**

Merci beaucoup Irena, c'est vrai que tu as mis en avant la situation particulière de la Serbie et tu l'as définie comme une société violente qui vient donc encore complexifier la situation. Et puis, il y a un terme très important qu'il me semble, il faut relever, c'est l'impunité. Tu en parles à deux niveaux : l'impunité par rapport aux personnes qui ont commis des actes, des infractions pénales, clairement du ressort du système judiciaire, et puis une impunité sociétale puisque par rapport aux blagues sexistes, on laisse passer.

C'est vrai qu'après, je pense que le concept féministe de 'continuum des violences' nous permet de comprendre que ça ne s'arrêtera pas là. On peut peut-être rajouter à tout ce qui a été dit avant, le système d'impunité qui fait que ces actes continuent. Ça fait une belle transition avec Kateřina puisque, effectivement, je pense qu'un des objectifs de la Cour, c'est peut-être de lutter contre cette impunité mise en place par certains États. On va parler plus des causes, mais peut-être qu'il y a quelque chose aussi à dire là-dessus. Merci.

## **Kateřina Šimáčková**

Oui, merci beaucoup. Je suis d'accord avec les autres sur la nécessité de changer les stéréotypes et les comportements, mais aussi les préjugés personnels et sociaux. Ces préjugés, merci beaucoup à Irena qui a parlé de la qualité de la justice mais aussi des blagues sexistes, parce qu'il y a une décision en jugement de la Cour que j'aime beaucoup. C'était la décision sur non-violation de l'article 10 de la liberté d'expression. C'était une requête de Canal 8 contre l'État français concernant vraiment une grosse amende. C'était l'émission « Touche pas à mon poste ». Il y a eu beaucoup de stéréotypes de genre contre les homosexuel.les et contre les femmes, et la France a décidé de punir assez gravement cette émission. C'est aussi vrai que le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel a reçu beaucoup de plaintes des citoyens. La Cour a décidé que c'est vraiment son objectif d'accepter d'examiner la liberté d'expression, pour vraiment décider en faveur d'autres valeurs que la liberté d'expression. C'est la protection de la dignité humaine, des gens qui étaient vraiment touchés par cette émission. Dans votre pays ou dans mon pays, la liberté d'expression est quelque chose de très valorisé. Il y a beaucoup de problèmes pour lutter contre les paroles de haine. Et contre la stéréotypisation, c'est encore pire.

Quand on a parlé de la qualité de la justice, pour les victimes de ce type de violences, un grand problème aussi très critiqué dans notre jurisprudence, c'est la victimisation secondaire des victimes de la violence sexuelle et de la discrimination. Une des causes, je pense, ce sont des préjugés et des stéréotypes, pas seulement au niveau de la société, mais aussi au niveau des policiers, des juges, mais aussi, par exemple, des instituteurs dans le domaine de l'éducation. Je pense que c'est nécessaire de développer notre sensibilité aux besoins des autres, des personnes sous-représentées. Je pense que c'est un rôle important de l'art aussi. Grâce à vous, peut-être, ça va s'améliorer. Merci.

## **Anna Matteoli**

Merci beaucoup d'avoir pointé cette décision ou cet arrêt de la Cour qui montre qu'effectivement, c'était des propos sexistes qui ont été visés, pas uniquement des violences sexuelles. Dans le 'continuum des violences', ça me semble important à mettre en avant. Et puis aussi, le fait que la Cour a une attention particulière à la victimisation secondaire, c'est aussi quelque chose d'assez important à mettre ici en discussion, puisqu'on l'a vu, toute la société est empreinte de stéréotypes et pour une victime de violences, on peut imaginer qu'elle peut être facilement dans une situation de victimisation secondaire, puisqu'en tout cas, une partie de la société n'a pas réfléchi à tous ces stéréotypes et peut les appliquer dans ses pratiques professionnelles. Là, je dirais aussi

merci de l'appel à toutes les personnes présentes pour changer la société par l'art. On verra l'année prochaine pour le prochain séminaire ce qui a changé. Je ne sais pas s'il y aura un prochain séminaire l'année prochaine, mais en tout cas, on pourra peut-être... On a dit qu'il fallait faire des statistiques, donc faisons-en aussi là-dessus.

La dernière question porte, on l'a dit, sur les outils, avec une vision un peu optimiste.

On l'a un petit peu évoqué mais quand on parle, c'est vrai, des causes, on est tout de suite entraîné.es sur les solutions possibles. Heureusement, sinon, ça serait vraiment très difficile de continuer ce combat.

Pour un petit peu changer l'ordre, et comme Kateřina est aussi contrainte par des horaires de train, je propose qu'on change l'ordre alphabétique. On commence donc par Kateřina. A propos des outils, qu'est-ce qui ferait que notre société change et devienne égalitaire ?

### **Kateřina Šimáčková**

Mis à part l'art et l'éducation, etc., je peux peut-être parler de quelques affaires de notre Cour qui ont vraiment changé la situation dans un pays. C'était par exemple l'affaire Opuz contre la Turquie, qui était vraiment basée sur cette idée, j'en ai déjà parlé, alors que la violence contre des femmes, la violence domestique est causée par les stéréotypes de genre. Ce que la Cour a dit est que ce n'est pas seulement que la femme était tuée par son mari sans aide de la police mais aussi que l'enquête n'était pas suffisante. C'était vraiment la Cour qui a dit que ce n'est pas seulement qu'elle ait été tuée, mais il y a aussi des obligations positives de l'État qui doivent être basées sur l'acceptation des droits des femmes, même dans une société assez traditionnelle, qui est basée sur quelques préjugés sur la vie familiale, par exemple. Et ça a vraiment commencé avec beaucoup d'affaires dans différents pays, qui vraiment ont changé aussi les pratiques dans les États concernés. Par exemple, une affaire contre la Géorgie, où il y a aussi beaucoup de problèmes avec la violence domestique. Et aussi, la première affaire concernant la stérilisation des personnes trans, c'est une affaire française.

On a commencé par changer de pratique, pas seulement en France mais aussi dans les autres pays, parce que quand il y a un requérant, il peut ouvrir la voie aussi pour les autres pays, pour les autres cas qui sont en jeu. Mais pour aller à la Cour, il faut épuiser tous les moyens de protection des droits au niveau national. Oui, c'est assez coûteux, je le sais, j'étais avocat, mais je pense qu'il y a des exemples où les gens sous-représentés ont collecté des fonds, ont trouvé un avocat approprié, de bonne qualité, et qui ont vraiment choisi un bon exemple juridique ou légal, et

vraiment montré une histoire humaine et mené un contentieux stratégique. Et vraiment souvent, au cœur des affaires les plus importantes de notre Cour, ce sont des problèmes systémiques qui ont commencé à être vraiment améliorés par la requête d'une personne. Et il faut dire, j'ai déjà parlé de la victimisation secondaire, alors il faut dire que c'est vraiment dur pour une personne de parler de ces idées comme nous avons entendu ici, de parler de ces personnes, parce qu'elle est influencée par son histoire, pas seulement par l'ordre juridique, mais en parlant de ces problèmes, on peut aussi changer la mentalité, on peut changer l'approche, l'attitude, les préjugés, etc.

Une fois, j'ai dit aussi au public Tchèque : « quand il y a quelques atteintes à vos droits humains, défendez-vous ».

### **Anna Matteoli**

Merci. C'est vrai qu'un slogan féministe bien connu dit que l'intime est politique. C'est vrai que l'intime est politique et c'est vrai que de cette dimension individuelle, comment on en fait un combat politique ? Ça, c'est important et peut-être, ça a été dit à plusieurs reprises, peut-être qu'il ne faut pas le faire seul.e, parce qu'intime, ça ne veut pas dire isolé.e. Les associations, les regroupements, les collectifs font que c'est bien sûr de l'intime, mais pas de l'intime quand on est seul.e, puisque c'est vrai que c'est très compliqué de pouvoir aller jusqu'au bout, finalement, des procédures. Ce qui me semblait aussi important dans la présentation de ces jurisprudences, c'est que dans l'art, on va parler de la dimension symbolique, mais « grand scoop ! », la dimension symbolique du droit est tout aussi importante et c'est encore, on va dire, un trait commun entre art et droit. Ça, c'est important et ça permet de poser un cadre qui peut être contesté, mais en tout cas, quand le cadre est là, on peut le contester. Quand il n'est pas là, c'est beaucoup plus compliqué.

Merci beaucoup pour tous ces éléments, et je passe la parole à Irena.

### **Irena Molnar**

Je vous remercie. En ce qui concerne les ressources que je voulais partager avec vous, je vais revenir au contexte de la vie nocturne et dire que nous, les cinq organisations, avons initialement organisé plusieurs formations et plusieurs réunions avec différents réseaux et organisations au cours de notre projet et, pour vous montrer à quoi cela ressemblait, voici le site web Sexism Free Night qui est en ligne et prêt à être consulté. Nous avons donc réalisé plusieurs outils pour les personnes travaillant dans le secteur de la vie nocturne. Tout est issu du rapport de recherche Sexism Free Night. Il s'agit d'un gros rapport européen de 190 pages de données et de statistiques, et de tout ce que vous pouvez imaginer. Si vous avez besoin de données sur la vie

nocturne, c'est peut-être par là qu'il faut commencer. Nous avons organisé une série de formations européennes pour les professionnel.les de la vie nocturne. Et lorsque nous parlons de professionnel.les de la vie nocturne, nous entendons les personnes engagées dans la production, l'organisation, les DJs, par exemple, et les différentes parties des productions de la vie nocturne, pour ainsi dire. Nous avons organisé une formation pour les organisateur.ices de festivals et une autre pour les professionnel.les de la réduction des risques, car beaucoup d'entre nous dans le réseau viennent d'organisations travaillant dans le domaine de la réduction des risques, des soins et de la santé publique.

En ce sens, les manuels sont conçus pour les communautés et les organisations ou plusieurs réseaux d'organisations qui travaillent dans ces domaines. Ils sont vastes et conçus pour que vous puissiez les adapter à vos besoins. Ainsi, avant que vous ne vous lanciez ou que votre structure ne s'intéresse à la manière de rendre la vie nocturne plus sûre, ce qui implique certains protocoles pour l'organisation de votre événement ou de votre structure, je vous conseille de procéder à une petite évaluation des besoins au sein de votre structure pour l'événement que vous organisez, de manière à ce que vous puissiez vraiment tirer profit de ces manuels.

Les manuels contiennent de nombreux exemples, vidéos et ressources autres que ceux-ci, et tout est adaptable au contexte afin que vous puissiez facilement identifier le contexte dans lequel vous vous trouvez et l'adapter à vos besoins. Ce que nous avons fait ensuite, ce sont les normes de Sexism Free Night. Cela signifie que nous avons rédigé un livre blanc et que les membres de notre réseau ont discuté de ce que nous entendons par "normes" pour Sexism Free Night. L'idée était de créer un "label", mais comme vous le savez, les projets européens ne durent pas très longtemps, de sorte que deux ans de projet ne nous ont pas vraiment laissé le temps de suivre de plus près les organisations, les bars et les clubs qui auraient obtenu le label en premier lieu.

Imaginez que vous accordiez le label "Sexism Free night" à un événement et que, quelques années plus tard, celui-ci devienne sexiste, que la direction du bar change ou que d'autres personnes s'y joignent. Ces personnes n'ont pas suivi la formation auparavant et vous ne pouvez plus vraiment leur accorder le label, mais il n'y a personne pour contrôler cela.

Nous avons donc décidé de ne pas créer de label et de laisser cela pour un autre projet ou un autre moment, lorsque nos projets seront suffisamment durables pour y donner suite. Bien que nous ne puissions pas le faire maintenant, nous avons proposé les normes que nous estimions importantes, de notre propre point de vue de plus de 20 organisations qui ont participé à cet événement, nous avons conçu les normes pour que les gens les utilisent, les adoptent ou les

modifient en fonction de leurs préférences. Mais il y a des normes de base et vous me direz qu'il y a beaucoup plus à faire.

Nous avons les lignes directrices "Lilac Care". Lilac Care est un protocole de réponse à la violence fondée sur le genre dans la vie nocturne. Ce protocole a été conçu à l'origine par l'organisation Kosmicare du Portugal. Les membres du réseau Sexism Free Night ont ensuite travaillé pendant douze jours sur le Boom Festival au Portugal l'année dernière, parmi 60 000 personnes, et ont testé le protocole sur la base d'expériences réelles que nous avons eues avec les personnes réagissant aux situations de violence fondée sur le genre. Après le festival, l'équipe s'est réunie, car nous étions plus de 20 à travailler sept jours, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Le système fonctionnait 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Nous faisons en fait des quarts de travail de six heures. Mais d'après notre expérience au Boom Festival, je ne sais pas si vous le savez, mais c'est dans un désert au Portugal. Les courants expérimentaux de la techno, 60 000 personnes, 42 degrés pendant la journée. Cela peut être épuisant. Et c'est vraiment une situation difficile, non seulement pour nous qui travaillons dans le domaine de l'assistance, mais aussi pour les personnes présentes, car tout le monde ne se souvient pas de boire de l'eau...

Les lignes directrices de Lilac Care sont un protocole sur la manière d'aborder la violence lorsqu'elle se produit, ce qu'il faut faire avec la victime, ce qu'il faut faire avec l'agresseur, comment faire face aux différentes situations qui peuvent se produire. Cela ne signifie pas nécessairement que tout le monde devrait faire quelque chose comme ça, mais je pense que c'est un bon point de référence pour voir comment nous l'avons fait pour l'endroit où nous l'avons fait. Mais je pense que c'est aussi adaptable à n'importe quelle situation ou à n'importe quel festival ou événement.

En règle générale, l'organisation d'un événement devrait être soumise à un certain type de protocole. En tant que personne ayant travaillé sur de nombreux festivals et soirées (j'ai également travaillé comme videuse dans un club auparavant. J'ai également été DJ), j'ai fait des allers-retours sur la scène musicale dans des situations très différentes et dans des rôles très variés. En ce sens, je peux affirmer qu'un protocole est comme un document qui dit que si quelque chose se produit, voici la personne à qui vous vous adressez, voici la personne responsable, voici ce qu'il faut faire.

Ce n'est pas tout, mais ce document, ou ces lignes directrices, constituent la "feuille de route" des personnes impliquées dans l'organisation. Ils disposent au moins d'une feuille de route sur la manière de fonctionner et c'est quelque chose que les personnes qui ont besoin de soutien reconnaîtront et dont elles seront très reconnaissantes par la suite. Cela ne signifie donc pas nécessairement que vous, en tant qu'équipe, avez les compétences pour tout faire. Au début, nous

n'avions pas, par exemple, de psychothérapeute ou de soutien psychologique, mais nous avons des personnes auxquelles nous pouvions adresser les personnes.

Il est donc normal de reconnaître que vous ne pouvez pas tout faire, mais il est également normal de définir une feuille de route ou au moins un document de référence si quelque chose se produit. Cela vous permettra de vous sentir plus en sécurité dans votre propre salle pour les personnes qui viennent dans votre salle ou qui viennent à un festival ou à une formation, peu importe. Je veux dire que cela peut arriver partout. Je pense donc que pour ce genre de choses, c'est mieux pour vous parce que vous vous sentirez plus en sécurité, et c'est mieux pour tous ceux qui participent. Et je pense que cela rend les gens plus confiants en général.

Enfin, ce que nous avons fait dans le cadre de notre campagne, c'est un test de réaction en chaîne des passant.es, ce qui correspond exactement à ce que j'ai dit à propos des blagues précédentes. Nous avons donc découvert que nous voulions également nous adresser au grand public. Et nous avons découvert que les gens pensent généralement que la prévention se produit lorsque quelqu'un d'autre s'en mêle. Pour intervenir, vous devez donc être des spectateur.ices attentif.ves, c'est-à-dire que vous devez, à titre personnel, vous sentir en sécurité ou faire en sorte qu'une personne se sente en sécurité ; votre sécurité est donc la plus importante. Mais si vous êtes témoin d'une situation sexiste ou de tout autre type de situation susceptible de dégénérer, le simple fait de demander un briquet au milieu de cette situation peut réellement prévenir la violence. En ce sens, vous pouvez aller voir les six tests de réaction en chaîne des spectateur.ices, qui sont censés être des tests permettant aux gens d'inventer leur propre "interférence" dans des situations ou simplement d'être un.e spectateur.ice actif.ve. En effet, dans de nombreuses situations, le simple fait d'être un.e spectateur.ice actif.ve et de s'impliquer dans la situation peut réellement prévenir la violence grave.

### **Anna Matteoli**

Merci beaucoup. La partie outils, c'est la partie où on a le plus envie de parler mais je vois les personnes qui commencent à bouger... En tout cas, je pense qu'il y a tous les éléments et merci pour nous avoir parlé du protocole, des lignes directrices, la constance dans le suivi et également ce test d'évaluation. Je propose à Mona et à Helena de continuer, peut-être de ne pas trop dépasser quand même les quatre minutes.



## **Mona L'Huillier**

On va essayer de faire vite. Moi, j'aimerais déjà rejoindre Irena sur ce qu'elle a dit. C'est vrai que j'ai découvert hier, par exemple, une initiative, par Justine qui est partie tout à l'heure, avec « Safer » qui ouvre des espaces pour recevoir des personnes qui vivent des violences sexistes et sexuelles dans les festivals mais aussi ailleurs. J'ai trouvé l'initiative vraiment intéressante parce qu'ils prennent en charge des bénévoles, qu'ils forment pour la prise en charge de ces problématiques-là. On en vient donc au point que je trouvais le plus important, qui était de donner des outils de gestion aux personnes, justement pour permettre d'être présentes au maximum pour les personnes qui vivent des violences. Ça rejoint aussi l'éducation dont on parlait tout à l'heure, qui doit être beaucoup plus large, je pense, et qui doit intégrer, dès le plus jeune âge, la prise de conscience de ces problématiques dans nos sociétés, mais aussi la prise de conscience de soi, des constructions de genres et la prise de conscience des genres de manière beaucoup plus générale, de la diversité aussi comme normalité, mais aussi vraiment apporter des outils éducatifs sur la compréhension de soi. Je pense que c'est extrêmement important.

Je remarque qu'aujourd'hui dans l'éducation, il n'y a aucun cours qui porte sur la compréhension de soi-même et je vois difficilement comment on peut s'attendre à avoir une société saine qui se comprend mutuellement quand on ne se comprend pas soi-même. Je pense que c'est extrêmement important vraiment de se baser sur ces choses-là et de faire une refonte, ou en tout cas d'apporter vraiment des outils supplémentaires dans l'éducation, pour la gestion de toutes ces problématiques-là. Je pense que ça pourrait apporter aussi beaucoup de prise de conscience et donc de déconstruction sur la virilité et les stéréotypes masculins et aussi les stéréotypes de genre. Il y avait aussi des représentantes d'initiatives qui ont énormément parlé lors de ces trois jours. Je pense qu'il est aussi extrêmement important de former les femmes et les personnes des minorités de genre, pour les professionnaliser et les rendre davantage indépendantes, pour permettre justement de s'écarter de la nécessité de ces systèmes et de ces circuits patriarcaux, mais aussi pour permettre justement de s'entraider, de créer du lien et de commencer à créer des circuits qui peuvent devenir indépendants et finir par devenir autosuffisants et voire même peut-être indispensables pour ces circuits dont la finalité est patriarcale, et venir s'imposer.

Enfin, venir s'imposer... Je pense que c'est extrêmement important de venir s'imposer, justement, de cette manière. Je pense aussi qu'il est extrêmement important de faire davantage de collectes de données. On en a beaucoup parlé, mais je pense que c'est très important parce que ça permet justement d'avoir du recul. Je pense qu'il va être aussi important d'effectuer ces collectes de données sur tout ce qui concerne la non-binarité et la transidentité, pour avoir davantage de

visibilité sur ces questions-là. Je pense aussi qu'il est extrêmement important de continuer à faire ce qu'on fait là actuellement et je tenais aussi énormément à remercier Sturm Production pour avoir permis tout ça et aussi pour avoir donné la parole aux personnes de minorités de genre, ce qui permet justement l'intégration et de stopper l'invisibilisation de nos minorités. Comme le disait Saskhia ce matin, c'est vrai que c'est extrêmement rare de voir autant de personnes concernées dans ce genre d'échanges et ça fait vraiment très chaud au cœur et ça donne beaucoup d'espoir quant à l'avenir, d'autant plus quand on voit toutes les initiatives qui ont pu être présentées ici.

Je pense aussi qu'il était extrêmement important de réussir à créer des 'hubs' pour regrouper les gens concernés. On a encore vu, par exemple, hier, Majeur.e.s, qui est un hub qui permet de faire ce genre de choses. Je pense que ce genre d'initiatives vont permettre vraiment de mettre en relation et justement de permettre de créer une forme d'indépendance et d'extraction de ces cercles patriarcaux, et de permettre une évolution et d'autres choses qui pourrait être extrêmement florissantes pour absolument toutes.

### **Anna Matteoli**

Merci Mona pour ce rappel sur le pouvoir d'agir, la réflexion et l'analyse. Merci beaucoup.  
Helena ?

### **Helena Bricio**

Très rapidement. Je n'ai rien ou pas grand-chose à ajouter à cela, à part l'éducation et la formation. Les protocoles existent. Nous pouvons les utiliser en ayant le courage de les faire fonctionner et de les utiliser dans nos organisations. Et la réalisation de l'égalité et du respect de la dignité humaine et de la liberté doit être un objectif prioritaire à tous les niveaux de socialisation. Ne nous contentons donc pas de nous adresser aux jeunes, éduquons-nous aussi. Quel que soit notre âge, nous pouvons apprendre. Tout devrait être communication bilatérale et apprentissage. Nous devons apprendre chaque jour à appliquer de nouvelles choses et à mettre en œuvre de nouveaux protocoles. Et pour terminer, je pense qu'il est très important d'être patient.e. Je sais combien il est difficile de créer des protocoles, des programmes de formation et de les appliquer. Je sais à quel point il faut être patient.e pour les voir évoluer. Nous devons donc faire preuve d'un peu de patience, évaluer ce que nous faisons et repenser les choses si cela ne fonctionne pas. Et si cela ne fonctionne pas, nous devons le refaire jusqu'à ce que cela fonctionne. Et cela demande de la patience. C'est donc les seules choses dont nous avons vraiment besoin : de la patience et du courage pour y parvenir.

## **Anna Matteoli**

Merci beaucoup Helena, de nous avoir montré effectivement la dimension structurelle du combat.

Et je vous propose pour terminer, d'applaudir nos quatre intervenantes.