

MERCI DE JOUER DE TOUTE FACON

Les femmes dans les professions des arts et des médias : l'Autriche¹

Robert Harauer, Elisabeth Mayerhofer, Monika Mokre²

Remarques relatives à la méthode et définition

La structure du domaine de recherche

De nombreuses données relatives au statut de la femme dans les professions culturelles et médiatiques en Autriche seront présentées ci-après. L'image donnée par ces données quantitatives sera confrontée à des exemples de "bonnes et mauvaises pratiques" ainsi qu'à des informations fournies par des expertes en la matière au cours d'entretiens en profondeur menés avec elles.

En ce qui concerne la classification des professions culturelles et médiatiques au sein d'une grille basée sur les domaines artistiques traditionnels, la démarcation entre certaines professions représente un problème fondamental quant à la méthode choisie. L'équipe de recherche s'est basée sur la classifications suivante, déterminée en 1992 par MEDIACULT³ :

1. La culture au sens classique, la "culture artistique" : l'art représentatif traditionnel à profitabilité symbolique.
2. La socioculture : le "tiers secteur" de la culture qui se compose d'initiatives orientées sur le processus et la communication, à profitabilité sociale.
3. La culture de masse : industrie culturelle et des loisirs à profitabilité économique.

La fonction représentative du premier et du tiers secteur est évidente. La culture au sens classique du terme donne une indication sur ce qui, dans une société donnée, est considéré comme précieux et de grande valeur. En revanche, la culture de masse donne une indication sur ce qui est populaire. Quant à la socioculture, elle consiste essentiellement en une tentative destinée à combattre les problèmes sociaux à l'aide de la culture. En effet, cette dernière représente, selon toute probabilité, le domaine qui possède le plus grand potentiel d'innovation car ses acteurs peuvent exploiter les moyens d'action de la culture dans le but de répondre aux problèmes ou aux crises et de trouver, au sein de ce même processus, des solutions nouvelles.

Notre bon sens nous dit que le pourcentage des femmes est probablement faible dans la culture au sens classique et dans la culture de masse mais qu'il est difficile d'imaginer quelle est leur position au sein de la socioculture. On pourrait émettre l'hypothèse selon laquelle le faible prestige dont jouit ce type d'activité (comparable au travail domestique) implique une proportion

¹ La langue originale du présent texte est l'allemand.

² Robert Harauer, Elisabeth Mayerhofer, Monika Mokre, MEDIACULT, Vienne.

³ Bernard, Jeff; Harauer, Robert; Reiter, Wolfgang; Smudits, Alfred; Stocker, Kurt : Zur Diskussion : Kulturpolitik für die 90er Jahre. -Wien 1992. In: Harauer, Robert; Bernard, Jeff (eds.): "New Culture" in Europe. Structures, Problems, Developments". Proceedings of an International Conference Vienna, December 2-5, 1992. P. 208.

élevée de femmes. Cependant, étant donné qu'il s'agit d'un secteur à grand potentiel d'innovation, on pourrait aussi supposer que les hommes y sont majoritaires.

Une autre observation concernant la méthode se rapporte au type de "l'occupation culturelle", objet de l'enquête. Bernard Casey (1998)⁴ se base, dans sa classification des groupes professionnels artistiques et non-artistiques, sur le classement par catégories suivant : il établit une différence entre les entreprises artistiques et les entreprises non-artistiques ainsi qu'entre le personnel artistique et le personnel non-artistique dans les deux types d'entreprises – à savoir que cette différenciation n'est pas très significative par rapport au domaine socioculturel tout comme par rapport au secteur de l'art politiquement engagé.

La présente étude porte principalement sur les professions artistiques au sein des entreprises culturelles y compris des agences de publicité. Les restrictions imposées par cette approche se trouvent dans l'exclusion de domaines intéressants (et problématiques) dans lesquels se concentre la "nouvelle créativité"⁵. Ces "travailleurs culturels" se situent quelque part entre les domaines artistiques et les domaines scientifiques, le domaine culturel et les domaines orientés sur la rentabilité et sur la non-rentabilité de l'industrie des loisirs.

Une classification des conditions d'emploi est-elle possible ?

On note que ces derniers temps, les débats et les études qui traitent, d'une manière ou d'une autre, d'une nouvelle définition du domaine culturel se multiplient. Il est intéressant de remarquer l'apparition de mots vedettes tels que "culture et emploi", "industries culturelles" et "travailleurs culturels". Les considérations relatives aux industries culturelles font ressortir le fait que le secteur de l'art ne repose pas exclusivement sur les entreprises subventionnées mais qu'il est, sous plus d'un rapport, organisé par des entreprises privées.

D'un autre côté, les débats portant sur les "travailleurs culturels" représentent une tentative essentielle et d'un genre nouveau consistant à donner, pour la société, la description des performances et des talents spécifiques relatifs à l'Art. A vrai dire, le terme de "travailleurs culturels" défie, de par sa nature, toute définition. Comme le décrit ci-dessous Marie-Luise Angerer, l'on ne peut définir ce terme que de manière approximative: "... un individu âgé en moyenne de 25-30 ans, possédant de multiples compétences, souple, psychologiquement solide, indépendant, vivant seul, non attaché à un lieu, qui accepte de mettre la main à la pâte partout là où il se passe quelque chose dans le domaine de l'art, de la musique et des médias."⁶

Toutefois, en ce qui concerne la présente étude, ce phénomène des "travailleurs culturels" n'est pas vraiment pertinent puisqu'en raison des méthodes de travail individualisées et décentralisées qui y prévalent, il n'existe que peu de relevés statistiques qui se rapportent à ce domaine.

⁴ Casey, Bernard : "Beschäftigung und Qualifikationen im Kulturbereich. Einige Überlegungen zum Dokument der Europäischen Kommission "Kultur, Kulturwirtschaft und Beschäftigung"" In : Österreichische Kulturdokumentation u.a.: Cultural competence - Kultur als Kompetenz. Wien 1999. pp. 43-51.

⁵ Bien que le nombre des "nouveaux créatifs" soit relativement faible par rapport à celui des employés dans les institutions culturelles traditionnelles telles que les musées ou les théâtres, leurs modèles d'emploi donnent un aperçu sur les tendances futures au sein du marché du travail.

⁶ Angerer, Marie-Luise : "Cultural worker - who are you? In : Cultural Competence, a.a.O., p. 26.

Le relevé des données

La plus grande partie de la présente étude se base, quant aux données présentées, sur des sources secondaires ; dans certains cas précis, des enquêtes à la source – et qui n'ont pu être réalisées que dans un petit volume - se sont avérées indispensables. Les différents systèmes de collecte des données utilisent des critères différents, comme dans le cas des définitions des professions. Ce n'est que dans un petit nombre de cas que l'on peut constater une continuité chronologique étant donné que les études monographiques ne fournissent, la plupart du temps, que des relevés instantanés et que les tableaux usuels, quant à eux, ne sont disponibles, avec une qualité constante, que dans peu de domaines partiels (par exemple les statistiques universitaires).

L'hypothèse selon laquelle la collecte des données serait une tâche facile lorsque celles-ci proviennent d'institutions publiques dans lesquelles le statut professionnel est réglementé, s'est malheureusement avérée sans fondement étant donné que ces institutions ne disposent pas de données ventilées selon le genre et que, par conséquent, il n'existe souvent aucune donnée relative à l'emploi des femmes dans le secteur public.

Sont comprises dans le secteur privé

- les entreprises (y compris les "industries culturelles"),
- les indépendants (par exemple les architectes) et
- les travailleurs de la "scène artistique libre" qui se caractérisent par le non profit et des conditions d'emploi atypiques.

En ce qui concerne la transparence en matière de genre dans le secteur privé, celle-ci diminue plus la taille des entreprises est petite. Il est facile de dégager des informations relatives à la direction des grands établissements culturels et médiatiques, comme par exemple, la Presse, au moyen de sources secondaires comme les répertoires spécifiques. En revanche, dans les secteurs dominés par la petite entreprise et les indépendants (comme par exemple la littérature, l'architecture ou les arts plastiques), les unions professionnelles et les sociétés de gestion collective représentent la seule possibilité d'obtenir un aperçu du profil de l'emploi.

La grille des indicateurs

Une grille d'indicateurs affichant les secteurs essentiels relatifs à l'emploi culturel est annexé au présent rapport. Il s'agit d'une liste des professions culturelles qu'il faudra développer. Les champs nuancés en gris indiquent que dans des domaines précis la collecte des données a été possible. Afin de se faire une idée plus précise de la situation de la femme dans les professions culturelles et médiatiques en Autriche, des recherches ultérieures seront nécessaires.

2. Le pourcentage d'emploi des femmes dans les métiers culturels et sur un plan général

Les femmes représentent 52% de la population autrichienne totale (recensement représentatif périodique de 1998). La proportion des femmes au niveau de la population active⁷ a augmenté: selon le recensement démographique, il est passé de 40% (1981) à 41% (1991) et en 1998, elle représentait 42% selon un dénombrement par recensement partiel. La comparaison des données

⁷ Les chiffres se rapportent à la population active et non pas au nombre d'employés car beaucoup de femmes ne sont pas incluses dans les statistiques de l'emploi étant donné que leurs emplois ne sont pas recensés dans les statistiques (par exemple les "petits boulots", les contacts honoraires, les contrats à durée déterminée).

indique une augmentation nette par rapport à la continuité chronologique parmi les personnes actives au niveau de l'ensemble des professions de même que dans les métiers culturels :

Tableau 1 : Pourcentage des femmes parmi les personnes actives

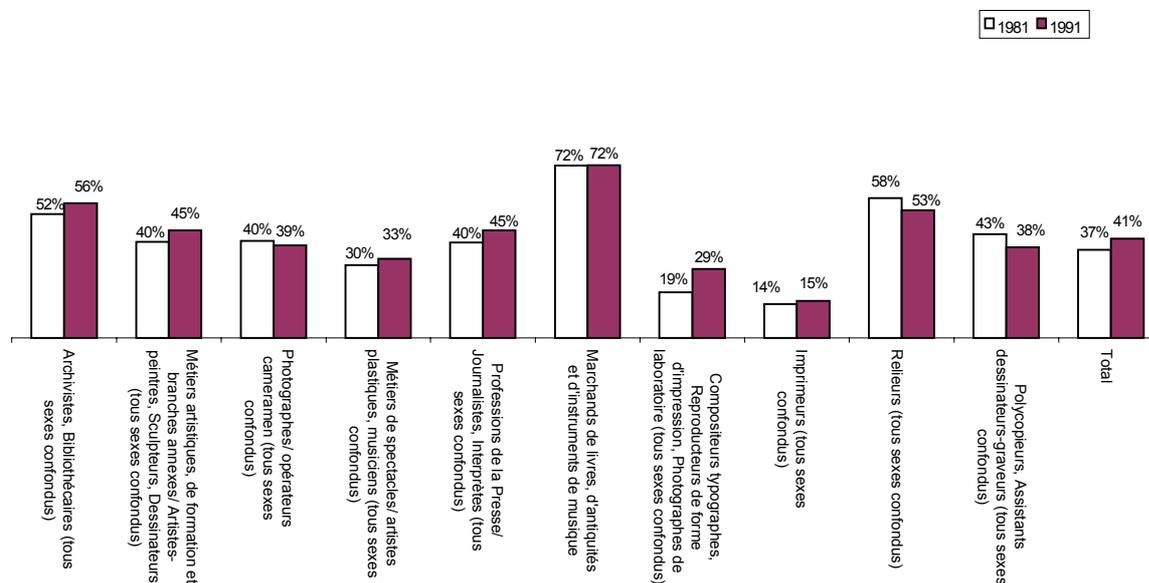
	Tous les groupes de métiers	Métiers culturels
Recensement		
1981	40%	37%
1991	41%	40%

Mikrocensus		
1980	39%	32%
1998	42%	38%

Source : Recensement démographique 1981, 1991, Mikrocensus 1980, 1998

En ce qui concerne les professions culturelles et médiatiques, le pourcentage des femmes a augmenté un peu moins vite par rapport à la moyenne générale bien que les taux de croissance, dans tous les domaines, ne soient pas remarquablement élevés. Selon le recensement partiel (Mikrocensus), le secteur culturel des années 1980-1997 semble être un secteur en expansion. Cependant, la proportion des femmes semble être stagnante dans les relevés des années 1990 et 1997 avec un pourcentage de 40% et, en 1998, elle a baissé pour passer à 38%.

Figure 1 : Pourcentage des femmes dans les professions artistiques et de la presse



Source : Recensement démographique 1981 et 1991.

La figure 1 indique que dans env. deux tiers des groupes de professions, le pourcentage des femmes augmente légèrement et qu'en revanche, le tiers restant décroît - la tendance étant de manière générale favorable à l'emploi féminin dans les métiers culturels.

Par ailleurs, la représentation graphique met aussi en évidence le fait que les femmes sont minoritaires dans presque toutes les catégories du recensement démographique ; dans trois groupes de

professions, le pourcentage des femmes dépasse les 52%, soit le pourcentage des femmes dans la population. Cela est le cas pour

- les archivistes/ les bibliothécaires (hommes et femmes),
- les marchand(e)s de livres, d'objets d'art et de musique,
- les poly copieurs(ses)/graphistes.

D'autres sources de données pour la collecte d'informations quantitatives relatives aux femmes dans les professions culturelles et médiatiques se sont avérées inaccessibles ; bien que quelques études portent sur certaines catégories, il n'existe aucune enquête couvrant l'ensemble de la population active travaillant dans le secteur culturel, qui se base sur un recensement démographique ou sur un recensement partiel (Mikrocensus).

Les travailleurs salariés et les travailleurs non salariés dans les professions culturelles selon le recensement démographique et le recensement partiel

Une personne active indépendante est une personne qui exerce une activité rémunératrice pour son propre compte. Dans les relevés du recensement partiel, la catégorie des "Indépendants" comprend aussi l'aide familiale, c'est-à-dire les personnes "qui travaillent dans l'entreprise d'un membre de la famille ou du ménage sans bénéficier d'un salaire payé de manière régulière et correspondant au salaire normal d'un travailleur salarié." (Mikrocensus 1997, xxxviii). Ces domaines comprennent de nombreuses femmes dont le recensement partiel n'indique pas le pourcentage. En 1997, dans une étude intitulée "Sur l'évolution de l'éducation et de l'exercice d'une profession des femmes en Autriche" (Rapport universitaire 1999/3, 9), on indique un pourcentage des femmes parmi les aidant familiales de 70%.

Le tableau ci-dessous indique le niveau de la population active (in)dépendante selon le recensement démographique et le recensement partiel, étant entendu que cette comparaison est soumise aux restrictions indiquées ci-dessus.

Tableau 2 : Pourcentage des femmes parmi la population active salariée et non salariée

	Travailleurs salariés		Travailleurs non salariés	
	Tous les groupes professionnels	Métiers culturels	Tous les groupes professionnels	Métiers culturels
Recensement 1981	40%	38%	35%	33%
Recensement 1991	42%	43%	40%	35%
Mikrocensus 1980	38%	35%	43%	37%
Mikrocensus 1998	43%	47%	41%	30%

Source : Recensement, 1981, 1991

Le Mikrocensus indique que le pourcentage des femmes parmi les employés non salariés est plus élevé que dans la moyenne restante (47% par rapport à 43%) et que, par ailleurs, ce pourcentage augmente aussi plus rapidement.

D'après les données du Mikrocensus de 1998, le pourcentage des femmes exerçant une profession indépendante au sein du secteur culturel est moins élevée (30%) que dans les autres secteurs (41%), toutefois, depuis les années 80 leur pourcentage a chuté dans les deux secteurs.

Les femmes dans les professions des arts et des médias

Lorsque l'on compare les résultats du recensement démographique, on obtient une représentation détaillée des emplois des travailleurs salariés et non salariés dans les différentes catégories de professions :

Tableau 3 : Pourcentage des femmes parmi les travailleurs non salariés dans les professions culturelles et médiatiques, 1981 et 1991

Secteur	1981	1991
Marchandes de livres, d'antiquités et d'instruments de musique	52%	79%
Journalistes, Interprètes, Professions des publicistes	40%	44%
Artistes Peintres, Femmes Sculpteurs, Dessinatrices, Métiers artistiques, de formation et branches annexes	46%	52%
Femmes Artistes des arts figuratifs, Musiciennes, Métiers du spectacle	30%	34%
Photographes, opératrices cameraman	45%	45%
Relieuses	59%	54%
Typographes, reproductrices de formes d'impression, photographes de laboratoire	19%	29%
Imprimeuses	14%	15%

Source : Recensement démographique, 1981, 1991

Tableau 4 : Pourcentage des femmes parmi les travailleurs non salariés dans les professions culturelles et médiatiques, 1981 et 1991

Secteur	1981	1991
Marchandes de livres, d'antiquités et d'instruments de musique	48%	46%
Journalistes, Interprètes, Professions des publicistes	38%	46%
Femmes artistes peintres, Femmes sculpteurs, Dessinatrices, Métiers artistiques, de formation et branches annexes	31%	33%
Femmes artistes des arts plastiques, Musiciennes, Métiers du spectacle	31%	31%
Photographes, opératrices cameraman	27%	25%
Relieuses	32%	19%
Typographes, reproductrices de formes d'impression, photographes de laboratoire	16%	19%
Imprimeuses	16%	15%

Source : Recensement démographique, 1981, 1991

Le tableau indique que le pourcentage des femmes au niveau de la vente de livres, d'antiquités et d'instruments de musique est le plus élevé. Dans d'autres secteurs, comme dans celui des arts figuratifs et des arts représentatifs, du journalisme et de la traduction il est également élevé. Dans la catégorie Photographie, il n'y a presque pas eu de changement depuis les années 80. Le pourcentage des femmes reste aussi bas que par le passé dans la catégorie des imprimeuses (et ce, malgré une importante montée) et leur pourcentage dans la catégorie des relieuses a diminué.

Le pourcentage des femmes parmi les travailleurs non salariés est nettement moins élevé que pour les travailleurs salariés. Des changements significatifs se sont produits dans les secteurs du journalisme et de la traduction tandis que les autres secteurs indiquent des participations qui sont plus ou moins restées constantes. On peut constater une nette diminution chez les relieuses non

salariées. On note un léger recul dans les secteurs de la photographie, de l'imprimerie et de la vente de livres, d'antiquités et d'instruments de musique.

Des modèles d'emploi hétérogènes

L'emploi culturel dans le secteur public se différencie de celui du secteur privé. Il est possible de procéder à un classement par catégories de ces emplois conformément à notre classification des professions ci-dessus :

- La culture au sens classique et le travail fortement institutionnalisé dans les secteurs traditionnels comme les grands théâtres et opéras ou les musées. A ce niveau, les conditions d'emploi sont les mêmes que dans d'autres secteurs de la fonction publique. Malgré des dispositions légales telles que la loi sur l'égalité des sexes ou le régime des quotas, il n'existe toujours pas de tendance nettement en faveur de la promotion de l'emploi féminin.
- Le travail socioculturel et l'activité professionnelle libérale, aux débouchés incertains et une moindre protection sociale.
- L'économie culturelle et les conditions d'emploi dans le secteur de l'industrie.

Les données accusent un écart significatif au niveau du pourcentage de femmes au sein du marché du travail culturel et du marché du travail en général. Le pourcentage le plus élevé de femmes occupant des postes de direction se trouve dans les professions "socioculturelles" tandis que le pourcentage le moins élevé se trouve dans les établissements institutionnalisés ou établis tel que les universités.

Les conditions d'emploi au sein du secteur socioculturel et de l'économie culturelle se ressemblent de plus en plus et se caractérisent principalement par le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée. Cette tendance est particulièrement palpable dans les sociétés de télédiffusion. Bien que les femmes y trouvent des opportunités d'emploi, il leur est encore difficile d'accéder à des postes fixes ou à des postes plus élevés. A titre d'exemple, les productrices obtiennent plus facilement d'être employées par une société de télédiffusion pour un projet déterminé que pour un emploi fixe.

Digression sur le droit du travail : les nouveaux travailleurs indépendants

En 1998, le droit du travail autrichien a été réformé car on avait assisté les années passées au minage croissant des conditions d'emploi. Beaucoup d'employeurs (hommes et femmes) essayaient en effet de se soustraire aux cotisations patronales liées à l'emploi salarié en les contournant par des contrats de louage d'ouvrage ou des contrats d'engagements à temps réduit. Les contrats de louage d'ouvrage sont fréquemment utilisés et ce, dans le but d'échapper aux cotisations patronales ce qui a pour effet de mettre les contributions à la seule charge de l'exécutant de la commande. Par le contrat de louage, l'exécutant devient un "nouveau" travailleur indépendant qui est soumis à la loi fédérale sur le régime de sécurité sociale applicable aux commerçants. En effet, tous les revenus provenant de contrats de louage d'ouvrage ou autres activités professionnelles indépendantes sont assujettis à l'obligation d'assurance dans la limite de 88 800 ATS par an.

Cette réglementation pose un problème dans le sens qu'il est encore plus difficile aujourd'hui pour les femmes artistes d'obtenir des conditions d'engagement normales que par le passé. La contrainte de la recherche d'un travail indépendant fait que l'artiste femme ou homme perd son statut de salarié et s'il possède une autorisation d'exercer une activité professionnelle, il perd le

droit d'être représenté par les organisations syndicales des arts, des médias, des sports, des professions libérales.

Un des sujets qui a souvent été débattu au Parlement concerne la loi fédérale sur le régime de sécurité sociale des artistes femmes ou hommes, qui, du reste, n'a toujours pas vu le jour.

Cette réglementation met en évidence une tendance qui existe dans toute l'Europe : les contrats de travail permanent se font rares tandis que les personnes exerçant une profession libérale et/ ou les "nouveaux indépendants", dont le statut ne peut se comparer, de manière générale, à celui des entrepreneurs hommes et femmes, se multiplient. A ce sujet, Neyer (1999, 18f), parle d'une accélération de la "féminisation" du marché du travail dans lequel des caractéristiques qui, jusqu'à présent, étaient typiquement liées à l'emploi des femmes, s'étendent, aujourd'hui, à l'ensemble du marché du travail⁸ ; ces caractéristiques se résument notamment par des ruptures de la continuité de l'emploi telles que les périodes de chômage et/ ou l'emploi à temps partiel, la diminution des revenus et de la couverture sociale. Cela laisse supposer que ces changements au niveau du marché du travail auront encore plus d'impact sur la situation des femmes. Il n'existe, jusqu'à présent, aucune enquête statistique portant sur ce secteur qui prend une importance croissante⁹.

3. L'enseignement et la formation

Les données du Mikrocensus de 1998 montrent que les employés du secteur culturel et médiatique sont plus qualifiés que la moyenne de la population. Le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur parmi la population active s'élève à 6,5% (4,2% pour les hommes, 2,3% pour les femmes), en revanche, dans le secteur culturel et médiatique, il est de 30,3% (20,6% pour les hommes, 9,7% pour les femmes).

La présente étude se base sur les données de six écoles supérieures des beaux-arts autrichiennes qui se rapportent notamment aux disciplines suivantes : musicologie et art dramatique, histoire de l'art, communication de masse, journalisme, sciences de la communication et architecture. Sont aussi inclus les cours de formation professionnelle dispensés dans les Instituts techniques supérieurs comme, par exemple, le design industriel ou la médialogie.

Le *tableau 5* indique les pourcentages de diplômées et de femmes professeurs d'université, auprès des universités de manière générale et pour des matières touchant à la culture et auprès des écoles supérieures des beaux-arts.

⁸ En 1987, le taux de chômage concernant les femmes dans les professions culturelles et médiatiques s'élevait à 37% ; en 1998, il a augmenté pour passer à 48%

⁹ La collecte des données est une tâche difficile en raison du fait que beaucoup de chômeurs ne sont pas inscrits auprès de l'Office du travail. D'un autre côté, il existe des artistes hommes ou femmes qui se déclarent au chômage et dont le revenu principal vient d'une activité non artistique qu'ils ont perdue. Les artistes femmes sont probablement considérées comme femmes au foyer et mères de famille pour la simple raison que cela leur apporte plus d'avantages que d'être déclarées comme artistes au chômage.

Tableau 5 : Pourcentage des diplômées, des assistantes universitaires et des femmes professeurs à l'université 1980 et 1998

	Ecoles supérieures des beaux-arts		Matières choisies d'orientation culturelle		Universités, en général	
	1980	1998	1980	1998	1980	1998
Diplômées	47%	53%	64%	59%	34%	46%
Assistants contractuelles	0	51%	24%	54%	15%	42%
Assistants universitaires	24%	34%		27%		25%
Femmes professeurs	11%	18%	8%	9%	2%	6%

Source : Rapport universitaire 1999

Ces valeurs nous indiquent le pourcentage élevé de femmes dans les matières à orientation artistique, culturelle ou médiatique qui peuvent, à juste titre, être considérées comme étant les domaines d'études préférés des femmes.

Toutefois, le pourcentage des enseignantes ¹⁰ et des femmes professeurs à l'université semble laisser peu d'espoir. Il est vrai que depuis 1980, le pourcentage des femmes professeurs dans les écoles supérieures des beaux-arts a progressivement augmenté, bien que cette participation ait toujours été plus élevée qu'au sein des universités d'enseignement général (6%). Etant donné le pourcentage élevé d'étudiantes et de diplômées, on doit en conclure que les femmes se heurtent à une barrière invisible.

Pour beaucoup de femmes, les conditions d'engagement fixe représentent un obstacle insurmontable.

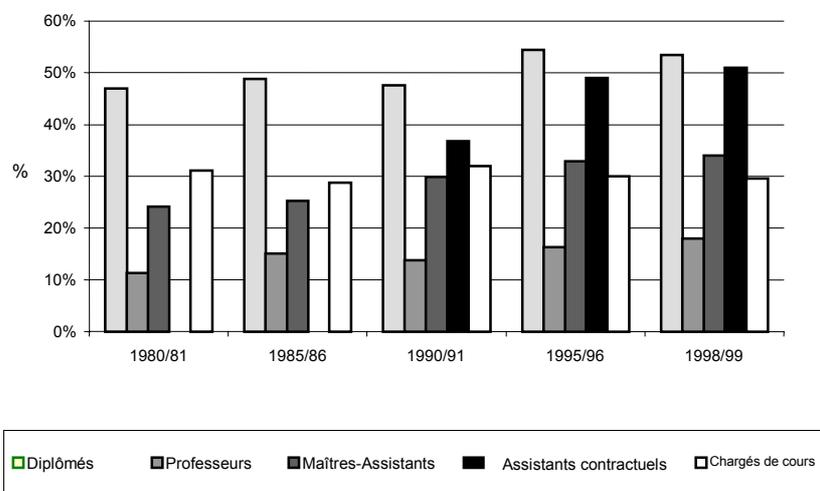
En tant qu'assistante, cela fonctionne encore. Mais, par la suite, lorsque l'on veut progresser, on se heurte à plusieurs obstacles dont personne ne parle ouvertement (...). Il faut tout simplement être encore meilleur.

(femme professeur d'art dramatique)

En 1998, les universités et écoles supérieures à orientation artistique sont devenues des universités et écoles supérieures des beaux-arts. Pour reprendre ce qui a été énoncé ci-dessus, les écoles de beaux-arts regroupent, de manière générale, plus de femmes que les universités. Cette valeur décroît cependant continûment dès qu'il s'agit d'une promotion au sein des échelons hiérarchiques.

¹⁰ Dans le but d'établir une comparaison entre les différentes séries chronologiques, les professeurs (hommes et femmes) visés par la loi UOG 93 n'ont pas été pris en considération.

Figure 2 : Pourcentage des femmes dans les universités artistiques

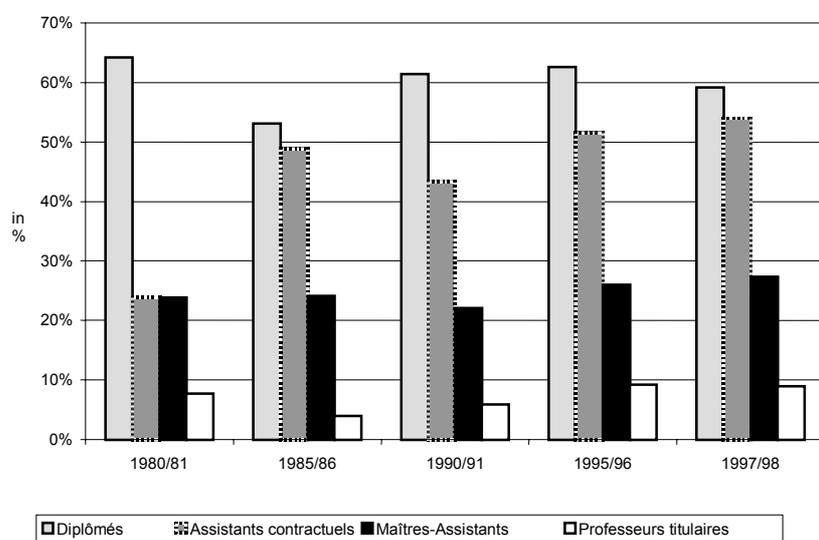


Source: Statistiques universitaires

Les pourcentages des femmes pour l'ensemble des disciplines universitaires est bien inférieur à celui des femmes dans les disciplines à orientation culturelle qu'elles ont choisies. Le pourcentage des diplômées au niveau des autres disciplines universitaires est clairement inférieur que pour les disciplines à orientation culturelle. Pour l'architecture, cette moyenne s'élève à 77%.

La *figure 3* indique la structure hiérarchique pyramidale des enseignantes dans les disciplines à orientation culturelle et médiatique. Il ressort clairement que seul un petit nombre de femmes a réussi à passer d'un emploi ponctuel à un emploi fixe. Durant les derniers 20 ans, le pourcentage des femmes parmi le personnel enseignant à poste fixe est, en effet, resté inchangé. Cela montre que "la pression démographique" de femmes très qualifiées ne suffit pas, à elle seule, à provoquer une augmentation du pourcentage de femmes parmi le personnel enseignant à poste fixe.

Figure 3 : Pourcentage de femmes dans des disciplines universitaires sélectionnées



Source: Statistiques universitaires

Mesures en faveur de l'égalité de traitement au sein des universités

La plus grande difficulté pour les femmes est donc d'être intégrée sur une base permanente à l'activité scientifique et à l'enseignement universitaires. En 1999, le Ministère fédéral a passé commande du "Livre blanc pour la promotion des femmes dans le domaine scientifique" qui se réfère aussi aux "Old-Boys-Networks", qui contribuent en grande partie à bloquer ou du moins à rendre plus difficile l'accès des femmes aux projets de doctorats d'Etat. Cela indique clairement que les "gate keeper" (les gardiens) - pour la plupart de sexe masculin - représentent un facteur fondamental qui entrave et/ ou empêche les carrières des femmes. Dans le but de contrecarrer cela, il existe depuis 1993, auprès de toutes les universités des "cercles d'études pour les questions liées à l'égalité de traitement" dont l'objectif est d'empêcher toute forme de discrimination. Comme, après la création de ces cercles d'études, on s'est vite aperçu que ces derniers ne disposaient que d'une marge de manœuvre réduite, une loi complémentaire est entrée en vigueur par la suite qui leur permet de rouvrir les procédures de nomination discriminatoires.

En 1998, le Plan pour la promotion des femmes du Ministère fédéral des Sciences et du Tourisme a été mis à jour (ce qui est obligatoire tous les deux ans) et des dispositions visant à promouvoir les femmes lors des nominations aux chaires de professeur ont été fixées. Le texte de mise au concours de chaque poste particulier doit être soumis au cercle d'études pour les questions d'égalité de traitement et un concours doit être rouvert une deuxième fois dans le cas où aucune candidate qualifiée ne s'est présentée la première fois.

Durant la période législative 1996-1999, la promotion des femmes dans le domaine scientifique était un objectif explicite du Ministre fédéral. Cela s'est notamment traduit par la nomination systématique de femmes à un poste de professeur à condition qu'elles se trouvent sur la triple proposition que les universités doivent soumettre au Ministre. Après plusieurs débats publics, parfois enfiévrés, il est désormais à craindre que les femmes ne figurent éventuellement plus sur ces triples propositions.

4. Les femmes aux postes de direction

L'examen de la répartition selon le genre fait, avant toutes choses, ressortir deux termes importants du problème :

- A quel niveau de la hiérarchie au sein de l'entreprise les femmes sont-elles représentées ?
- A quel niveau l'entreprise est-elle située sur le marché ?

Cette étude porte principalement sur les secteurs suivants

- Politique et administration
- Bibliothèques et archives
- Musique
- Arts figuratifs
- Littérature
- Arts plastiques
- Design et mode
- Architecture
- Nouveaux médias
- Mass Media
- Publicité

Les secteurs étudiés ont toujours présenté le même phénomène : plus une position professionnelle jouit d'un grand prestige et plus ses revenus sont élevés, moins les femmes sont concernées. Il est vrai que les études sur les séries chronologiques indiquent un lent changement à ce niveau, cependant, la lenteur de ce processus ne correspond aucunement à l'emploi des femmes de manière générale ni aux prestations artistiques ou culturelles des femmes dans le secteur respectif.

A ce sujet, trois types de répartition intégrant la dimension de genre ont été déterminés :

1. Plus un établissement se situe à un échelon supérieur sur le marché, moins les femmes sont présentes aux postes de direction.
2. Les secteurs qui indiquent un pourcentage élevé de femmes au niveau de la direction sont "féminisés" c'est-à-dire qu'ils disposent de moyens financiers relativement faibles, d'une faible protection sociale, etc.
3. Exception faite des deux premiers phénomènes pour des raisons propres au système adopté : les secteurs dans lesquels les femmes occupent des postes de direction sans l'effet susmentionné de la "féminisation".

Une faible présence au niveau des positions dotées d'un grand prestige et hautement rétribuées

Ici aussi, il a été possible de relever les mêmes tendances qu'au niveau des autres secteurs du travail professionnel : les femmes sont extrêmement sous-représentées, leur promotion est contrecarrée par différents obstacles tels que les délais de carence et/ ou les périodes de prise en charge des enfants et notamment par le manque d'informations qu'entraîne ces arrêts de travail. Il est nécessaire, toutefois, de rappeler ici que les "gate keeper" représentent une entrave à l'accès des femmes à certains postes.

Le concours de ces deux facteurs se répercute sur le secteur de la musique de manière particulièrement frappante. Cette forme artistique, qui représente un élément essentiel de la culture repré-

sentative autrichienne, reste inaccessible aux femmes et en particulier au niveau des échelons hiérarchiques professionnels supérieurs :

Les femmes aux postes de direction dans le secteur de la musique sont, aujourd'hui encore, l'exception : durant les années 1980, 1985, 1990, 1995 et 1997, deux fois seulement des femmes ont assuré la direction musicale en tant que chef d'orchestre de représentations d'opéras. A part les corépétritrices et deux femmes chefs d'orchestre, il y a aussi une femme "Konzertmeister" (violon solo éventuellement appelée à diriger l'orchestre) qui travaille au Volksoper mais pour tous les autres postes ayant trait à la direction de l'orchestre du Staatsoper ou du Volksoper, il s'agit de domaines typiquement masculins.

Il est particulièrement intéressant de remarquer qu'aucune femme n'a été engagée comme Chef de chœur auprès des orchestres des théâtres fédéraux durant la période d'enquête.

Tableau 6 : Direction musicale au sein du Volksoper et du Staatsoper

	1980/81		1985/86		1990/91		1995/96		1997/98	
	<i>Staatsoper</i>									
	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f
Chef d'orchestre	30	0	40	0	30*	0	32	1	33	1
Direction d'étude musicales	2	0	2	0	2	1	3	0	3	0
Répétiteur artistique	10	0	12	1	8	0	4	2	4	2
Chef de musique	4	0	5	0	5	0	5	0	5	0
Direction de chœur	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
	<i>Volksoper</i>									
	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f
Chef d'orchestre	8	0	11	0	30*	0	17	0	17	1
Direction d'étude musicales	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Répétiteur artistique	4	0	2	1	2	4	2	3	3	3
Chef de musique	3	0	3	0	2	0	1	1	2	1
Direction de chœur	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0

* en 1990/91, les Chefs d'orchestres auprès de l'opéra d'Etat et de l'opéra national ont été relevés ensemble
Source: Rapport Théâtre fédéral

En 1997, le refus de l'orchestre philharmonique viennois d'engager une femme a soulevé une vaste polémique dans l'opinion publique. Depuis, ce sujet n'occupe plus la vedette et les femmes restent nettement sous-représentées dans les orchestres - à l'exception de l'Orchestre symphonique de Graz.

Les résultats observés en 1993 indiquant que le pourcentage de femmes décroît plus le poste jouit d'un grand prestige et plus il bénéficie d'un budget élevé. Cette observation n'a toujours rien perdu de sa pertinence¹¹. Cette tendance ressort clairement au sein des orchestres des théâtres fédéraux¹² : à l'Opéra d'Etat, qui représente, par rapport à son répertoire et à sa représentativité, l'Opéra classique, l'on ne dénombre, depuis 1980, uniquement deux femmes au sein de l'orchestre tandis que le pourcentage de femmes, au niveau de l'Opéra national, augmente de manière continue. Dans certains établissements sont financés par des fonds publics, les mesures visant à promouvoir l'accès des femmes à leurs droits sont, selon toute évidence, pas mises en pratique.

¹¹ Ostleitner, p. 61.

¹² L'appréciation se rapporte aux orchestres fixes et aux deux Opéras (Staatsoper et Volksoper) ainsi qu'à l'orchestre de théâtre des théâtres fédéraux.

Tableau 7 Pourcentage des musiciennes dans les orchestres 1998/99

	Au total	Femmes (%)
Philharmonie de Vienne*	132	1%
Symphonie de Vienne*	118	3%
RSO*	89	21%
Orchestre de Bruckner*	101	35%
Orchestre de Symphonie de Graz*	90	48%
Orchestre de Symphonie de Kärnten *	44	20%
Staatsoper**	145	1%
Volksoper**	87	26%
Orchestre de théâtre des théâtres fédéraux **	43	5%
TOTAL	574	19%

Source : *Relevé interne 1999, ** Rapport Théâtre fédéral 1998

En ce qui concerne les 11 plus importants festivals de musique du genre "E-Musik", des données relatives au pourcentage des femmes parmi le personnel de direction et l'intendance ont été relevées. Les femmes sont, même au niveau de ce rôle de direction, toujours minoritaires : il n'y a que 3 femmes parmi les 19 directeurs (tous sexes confondus).¹³.

L'orchestre des femmes créé en 1982 dont l'objectif poursuivi était de donner aux jeunes musiciennes d'orchestre la possibilité d'accumuler de l'expérience au niveau de l'orchestre et notamment de jouer des œuvres de compositeurs femmes contemporaines, a un avenir incertain : le département artistique de la Chancellerie fédérale a suspendu la subvention annuelle et n'accorde désormais plus que des subventions dans le cadre d'un projet défini. La subvention annuelle de la Ville de Vienne ne suffit pas, à elle seule, à la production de représentations. De cette manière, l'orchestre se trouve confronté à une situation paradoxale. En effet, il reçoit bien des aides mais elles sont loin d'être suffisantes pour permettre la production d'une représentation..

De la même manière, le secteur du théâtre illustre parfaitement la "féminisation" des secteurs ne jouissant ni d'un grand prestige ni de beaucoup de capitaux : moins les fonds dont dispose le théâtre sont importants et plus le pourcentage des femmes au niveau des postes de direction est élevé. Les postes de direction au sein des théâtres fédéraux sont, malgré le remaniement de la structure, restés inchangés ces 20 dernières années et les hommes y représentent l'écrasante majorité. En ce qui concerne les postes de direction au niveau des décors, de la dramaturgie, de la mise en scène et de la régie, les femmes sont très peu représentées, voire pas du tout.

¹³ Ruiss 1997 ; Relevé interne

Tableau 8 : Pourcentage de femmes parmi la Direction artistique au sein des théâtres

	Femmes (%)
Théâtres fédéraux*	0%
Théâtres municipaux et régionaux**	13%
Grands théâtres viennois**	33%
Théâtres moyens**	33%
Groupes indépendants**	45%

Source : *Rapport Théâtre fédéral 1997/98, ** Relevé interne, 1999

Ce résultat s'applique aussi au domaine des médias : Les femmes ont beaucoup de difficultés, que ce soit au niveau du ORF (la radiodiffusion autrichienne, publique) ou au niveau de la Presse, d'accéder aux postes de direction. Le directeur de l'ORF, le directeur de la radio, le directeur commercial et le directeur technique sont des hommes, ce n'est qu'à la télévision que l'on rencontre une femme, une directrice de la programmation. A cela s'ajoute la directrice culturelle de l'ORF. Parmi les neuf studios régionaux, il n'y en a qu'un (en Basse-Autriche) qui compte une directrice régionale¹⁴.

En ce qui concerne les 16 plus grands quotidiens autrichiens, l'on n'y recense qu'une rédactrice en chef¹⁵. Cette sous-représentation s'oppose de manière frappante au pourcentage élevé des diplômées en journalisme. En ce qui concerne le secteur des médias aussi, l'emploi fixe reste un obstacle infranchissable pour les femmes.

Dans le but de défendre les intérêts spécifiques des journalistes, le "Frauenetzwerk Medien", un réseau de femmes a été créé en 1999 (avec 165 membres en février 2000). Cette Fédération nationale des syndicats est uniquement accessible aux femmes et se veut un lobby de type services. Une des raisons qui ont déterminé sa création était le fait que les journalistes estimaient qu'elles n'étaient pas suffisamment bien représentées par le syndicat sur les questions ayant rapport au genre.

Les domaines spécifiques aux femmes

En dehors des domaines où les femmes n'ont que progressivement accès, il existe aussi des domaines qui sont franchement féminins comme, par exemple, la mode, l'étude de certains instruments de musique (par exemple la harpe), l'enseignement artistique en général dans les secteurs non universitaires, la littérature pour les enfants et les jeunes ou la traduction. Les statistiques relatives à la formation professionnelle indiquent que, pour certaines promotions, le pourcentage de femmes peut aller jusqu'à 100%.

Il est intéressant de remarquer que les professions qui sont liées à l'écrit au sens large du terme sont des professions typiquement féminines : à côté d'un grand nombre de traductrices et de lectrices, les femmes sont très présentes dans les bibliothèques et dans les librairies et y occupent beaucoup d'emplois. En 1998, il y avait en Autriche 2.554 bibliothèques (y compris les bibliothèques universitaires et les bibliothèques nationales) qui dépendaient des communes et à libre accès. 69% des postes de direction étaient occupés par des femmes, toutefois, un poste de direction dans une bibliothèque ne se traduit pas par une augmentation substantielle en termes pécuniaires.

¹⁴ Relevé interne 1999

¹⁵ Manuel de la Presse 1999

Selon une étude effectuée en 1996 et portant sur les bibliothèques municipales de la ville de Vienne, les femmes représentaient plus de 60% parmi le personnel de direction mais 20% au niveau de l'échelon de salaire le plus élevé¹⁶.

Un autre domaine typiquement féminin est celui de la littérature pour les enfants et les jeunes. Il est possible, à ce sujet, d'expliquer la prédominance des femmes par leur rôle de mère de famille qui, aujourd'hui encore, semble être un rôle fondamentalement féminin, ce qui fait que les femmes semblent être prédestinées pour ce domaine.

De manière générale, il est possible d'avancer que le pourcentage de femmes dans les domaines de médiation et de reproduction est plus élevé que dans la production artistique directe. Cela ressort des pourcentages élevés de femmes dans les départements publics des musées, parmi les traductrices ou au sein de l'enseignement pédagogique artistique.

Exemples qui contredisent le tableau d'ensemble

Les résultats détaillés qui semblent ne pas correspondre à cette tendance se rapportent aux domaines

- dans lesquels les deux sexes sont représentés à peu près à égalité ;
- dans lesquels cette répartition ne s'accompagne pas d'une perte de prestige au niveau du secteur ;
- dans lesquels l'objectif "à travail égal, salaire égal" est atteint.

A ce niveau, il est nécessaire de mentionner les bibliothèques municipales dans lesquelles les femmes occupent presque la moitié (47%) de l'ensemble des postes de direction des bibliothèques universitaires et/ ou la Bibliothèque nationale d'Autriche qui a aussi compté, une unique fois, une directrice. Cela est d'autant plus remarquable qu'il s'agit, en ce qui concerne ces postes de direction, de postes élevés de la fonction publique et qui s'accompagnent d'un salaire correspondant. Cet équilibre a été favorisé par une conjoncture politique concrète qui a permis aux premières femmes d'enfoncer le "plafond de verre".

Depuis 1992, la Bibliothèque nationale abrite ARIADNE, l'Office de coopération pour les informations et la documentation relatives aux questions ayant trait aux femmes et qui possède une banque de données relatives à la littérature spécifique aux femmes et provenant des archives de la Bibliothèques nationales. L'histoire de la création d'ARIADNE remonte aux années 1986/87 lorsqu'une étude de faisabilité a été effectuée pour la première fois. Une des fondatrices, Christa Wille, s'est prononcée à ce sujet en 1999 dans une interview : "En 1992 il y a eu plusieurs circonstances heureuses et le fait qu'une femme, Magda Strebl ait été nommée pour la première fois à la tête de la Bibliothèque nationale en 1984, a certainement été d'une grande aide." (Falter Bildungsspecial) 10/1999).

Un autre exemple qui illustre une telle déviation est le pourcentage de femmes dans la section culturelle du Ministère fédéral des Affaires étrangères dans lequel la répartition entre les sexes semble être exactement à l'opposé par rapport à la répartition moyenne au sein du marché du travail : le pourcentage des femmes passe de 47% parmi les collaborateurs (hommes et femmes) à 57% parmi les chefs de service (hommes et femmes) jusqu'aux chefs de section. Les deux

¹⁶ Jahl, 1996

exemples soulignent l'importance des *gate keepers*, qui devraient permettre à plus de femmes l'emploi dans ces secteurs :

Le fait qu'une femme puisse être la meilleure, semble être perçu comme une chose normale

(fonctionnaire culturelle à un poste élevé)

Même dans les jurys qui décernent les prix et les bourses, le rapport entre les sexes est plus ou moins équilibré¹⁷. Cela est d'autant plus réjouissant qu'au début de la période de référence (1980 et/ ou 1985), le pourcentage de femmes s'élevait à env. 20%. Cette progression est aussi due aux objectifs politiques. Il est vrai que la qualité de membre d'un jury ou d'un comité consultatif est dotée de prestige social mais elle n'est pas considérée comme une fonction de direction et ne génère pas de revenu supplémentaire.

Le secteur des métiers de la publicité et de la communication donne un autre exemple remarquable illustrant une répartition inhabituelle entre les sexes au sein d'un champ d'activité particulier. Un *gender witch* (interversion des sexes) s'est produit à ce niveau, même si les échelons supérieurs de la hiérarchie n'ont pas encore été touchés. Contrairement à d'autres domaines où, malgré une très grande offre de femmes bien formées, aucun changement des rapports entre les sexes ne s'est produit, il existe ici des signes évidents indiquant que le plafond de verre n'est pas imperméable. Le pourcentage de femmes dans l'Association des relations publiques autrichiennes (PRVA) qui ne cesse d'augmenter depuis 1986 en est un bon exemple.

Tableau 9 : Pourcentage des femmes parmi les adhérents du PRVA 1986, 96, 99

	Femmes (%)
1986	25%
1996	38%
1999*	45%

Source: Gründl, *Relevé interne

5. Prix et les bourses

Les prix artistiques fédéraux

Les prix décernés par des organismes publics représentent aussi bien une reconnaissance monétaire que symbolique du travail artistique. C'est la raison pour laquelle il est tout aussi important de se pencher sur le nombre des artistes (les deux sexes confondus) qui ont reçu un prix que sur le montant des prix décernés.

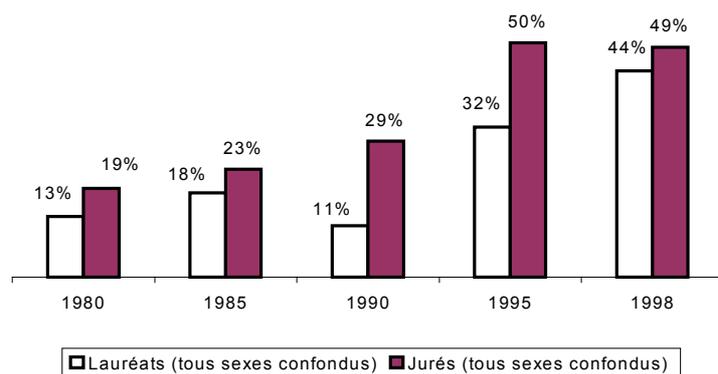
Lorsque l'on observe la pratique d'attribution des prix et des bourses de la Fédération sur une période de cinq ans depuis 1980, il ressort que dans certaines catégories, aucun prix n'a été décerné à une femme. Que cela soit dû au petit nombre de femmes parmi les sollicitateurs ou à la décision du jury reste incertain.

¹⁷ La fréquence d'acquisition d'œuvres d'art plastique par la Fédération s'est améliorée en faveur des femmes artistes : Tandis qu'en 1980 à peine 16% des femmes se trouvaient parmi les artistes qui vendaient des œuvres, ce pourcentage est passé en 1997 à 38%. (Rapport sur les arts 1980 et 1997), ce qui correspond de manière approximative au pourcentage des femmes dans les arts plastiques. Toutefois, il convient, à ce sujet, de mettre l'accent sur le fait que c'est justement là que les mesures politiques visant à la promotion des femmes devraient être mises en œuvre sans problèmes.

Les données exposées proviennent des rapports sur les arts et sont, par conséquent, représentatives en ce qui concerne l'attribution des prix de la Fédération¹⁸ ; l'appréciation comprend les prix nationaux, les prix d'encouragement et les prix d'appréciation. En raison du petit nombre de personnes, il existe d'importantes fluctuations au niveau des pourcentages. En ce qui concerne la pratique d'attribution, il est à noter que le Grand Prix national, qui est décerné dans différentes catégories, n'a été décerné à une femme que deux fois - en 1980 pour la littérature européenne et en 1995 pour la littérature -. En ce qui concerne les catégories musique, presse culturelle et arts figuratifs (Grillparzer- und Raimundring, rapporté pour les années 1980 et 1985), aucune femme ne s'est vu décerner un prix durant la période sur laquelle porte l'étude. Les femmes reçoivent sinon les prix d'encouragement et d'appréciation qui, aussi bien financièrement que symboliquement, ont moins de "valeur" que les prix nationaux.

La figure 4 indique que le pourcentage des femmes a augmenté, depuis 1980, aussi au niveau des lauréat(e)s pour le prix qu'au niveau du jury.

Figure 4 : Lauréates et jurés pour les prix du gouvernement fédéral en %



Source : Rapport des arts

En 1999, après avoir constaté que les femmes étaient toujours si peu représentées dans le domaine culturel et dans le domaine des médias, la Ministre des affaires féminines a créé le "*Frauen-Kunst-Preis*" (Prix des Arts pour les femmes). Ce prix est décerné tous les ans à une ou au maximum à cinq femmes artistes ; le montant du prix est fixé chaque année et en 1999, il se chiffrait à 700 000 ATS (à titre de comparaison : Le Grand Prix d'Etat autrichien est doté de 30 000 ATS). Durant son année de création, le prix "*Frauen-Kunst-Preis*" a été attribué à cinq femmes artistes du secteur "Nouveaux médias". En 1999, le jury, qui est nouvellement désigné chaque année, se composait de trois femmes et de deux hommes.¹⁹ La dissolution du Ministère des affaires féminines entraîne la suspension du prix.

¹⁸ Les prix et les bourses du secteur public n'ont été dénombrés que dans la section artistique à une échelle fédérale étant donné que les rapports culturels des Länder ne recensent pas tous les lauréat(e)s. Ont été prises en considération les subventions uniques destinées aux artistes (hommes ou femmes) dans les catégories Musique et Arts figuratifs, Arts plastiques, Cinématographie, Photographie, Littérature et Presse culturelle.

¹⁹ Page d'accueil de la Ministre des affaires féminines, renseignements par téléphone Août 1999.

Il existe aussi, au niveau des fondations de droit privé, des programmes spéciaux de promotion des femmes artistes ou des femmes de science tel que, par exemple, les subventions de la Fondation Anne Goldenberg, qui décerne chaque année 100 000 ATS aux femmes qui, "en plus de leurs tâches professionnelles ou familiales, exercent des activités créatrices relevant du domaine des arts plastiques ou de l'art artisanal"²⁰.

En l'an 2000, la ville de Linz a créé le Prix Marianne von Willemer pour la littérature de femmes. Il s'agit de deux prix littéraires de même importance (s'élevant à 50 000 ATS) concernant les secteurs des médias traditionnels et de l'Internet. L'objectif poursuivi par ce prix est "de neutraliser les préjugés que subissent les femmes auteurs en matière d'attribution des prix de littérature en Autriche." (Projet Prix Marianne von Willemer)

Prix pour enfants et les jeunes

Le secteur de la littérature pour les enfants et les jeunes semble être typiquement féminin entraînant avec soi tous les phénomènes concomitants liés à la "féminisation" : des sommes d'argent modestes, des prix jouissant de peu de prestige. Depuis 1985, 61% de l'ensemble des prix et la plus grande partie du montant du prix a été décerné à des femmes (en revanche, le plus grand prix a été attribué à un homme en 1997 pour les poètes lyriques pour enfants).

Tableau 10 : Prix fédéral de littérature pour les enfants et les jeunes en ATS, 1985-1998

	Montant des prix décernés à des femmes (en ATS)	Montant des prix décernés à des hommes (en ATS)
1985	105 000	45 000
1990	95 000	95 000
1995	285 000	85 000
1998	225 000	52 500

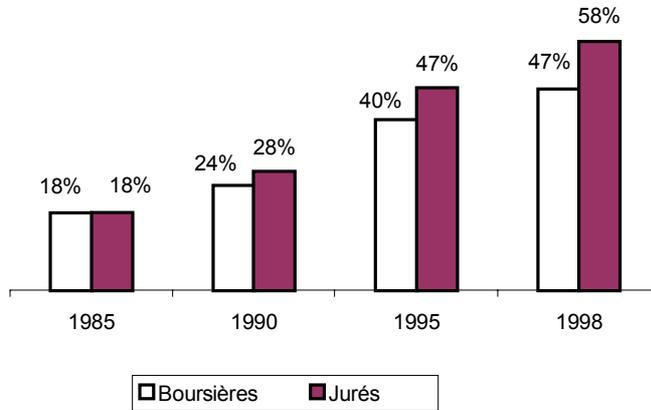
La sous-représentation des femmes trouve aussi son origine dans les idées qui existent sur la répartition des rôles et qui attribue aux femmes une plus grande compétence en matière d'éducation des enfants.

Bourses fédérales

En ce qui concerne les bourses fédérales, le pourcentage de femmes s'élève au maximum à 40% ; ce n'est que dans les arts plastiques qu'il passe, en 1980 et en 1985 à plus de 50%, de plus, 50% des bourses de littérature ont été accordées à des femmes en 1980. En 1997, ont aussi été accordées des bourses pour la cinématographie, la photographie et la vidéo dont 33% à des boursières. Il n'a pas été possible d'établir une relation directe entre le pourcentage de femmes parmi les membres du jury et les lauréates.

²⁰ Citation du texte de mise en concours de la Fondation Anne Goldenberg.

Figure 5 : Lauréates et jurés femmes (bourses fédérales 1985-1998)



Source : Rapport des arts 1985, 1990, 1995, 1997

6. Les stratégies professionnelles et politiques

Les lois sur l'égalité de traitement

La prise en compte de la dimension de genre par la loi représente un objectif poursuivi de manière constante au niveau de la politique féminine autrichienne des années '70. Pour satisfaire à cet objectif, la politique autrichienne a opté pour une stratégie combinant le mainstreaming (à l'exemple des approches en politique sociale et scientifique) et la politique féminine, ce qui, entre autres, s'est traduit par la création, en 1979, d'un secrétariat d'Etat pour les questions féminines qui a été converti, en 1990, en un Ministère. Lors du changement de gouvernement en février 2000, le Ministère pour les affaires féminines a été supprimé.

Les dispositions légales en matière d'égalité des droits sont réglementées de manière différente pour le secteur public et le secteur privé. En ce qui concerne l'économie privée, il existe depuis 1979 une loi sur l'égalité de traitement interdisant toute discrimination professionnelle des femmes au sein des entreprises privées ; toutefois, la portée des dispositions de cette loi n'est pas très vaste étant donné qu'elles se limitent à l'abolition des mesures discriminatoires que représentent les différences entre les genres au niveau des différents modèles de rémunération des contrats collectifs et à la fondation d'une commission sur l'égalité de traitement chargée de veiller à l'application de la loi²¹.

L'égalité de traitement au niveau de la fonction publique a été définie par la loi fédérale sur l'égalité de traitement en 1993. Cette loi contient, en sus des directives s'appliquant à l'économie privée (la prescription sur l'égalité de traitement), une disposition sur l'obligation de la promotion des femmes qui a été fortement contestée au niveau de médias et qui prévoit des mesures de promotion des femmes en vue de l'abolition active de toute discrimination liée au genre. Cette réglementation comprend, entre autres, le traitement de faveur accordé à l'admission et/ ou la promotion des femmes à qualification égale dans le but d'augmenter le pourcentage des femmes à 40% au sein de l'ensemble des groupes de la fonction publique.

²¹ Feigl 1999, 25f

En ce qui concerne les différents Etats de la Fédération (Länder), des lois spécifiques sur l'égalité de traitement ont été introduites entre 1994 et 1997 car la compétence en matière de réglementation du statut de la fonction publique des agents des services publics des Länder et intercommunaux relève des Länder. Le rayon d'action des différentes lois n'est toutefois pas homogène : dans certains Länder, il ne s'étend qu'aux agents des services publics du Land et dans d'autres Länder il s'étend à des positions administratives qui relèvent du Land, de la commune et des associations de communes.

Existe-t-il un cadre politique axé sur les femmes et sur une politique culturelle ?

Il n'existe en Autriche aucun projet politique, que ce soit au niveau de la politique culturelle ou à celui de la politique féminine, qui soit dédié avec des objectifs clairement définis aux femmes dans le secteur culturel.

En Autriche, les dispositions prises en matière de politique féminine avant le changement de gouvernement au début de l'an 2000 se résumaient en un mélange de mainstreaming et de promotion de la femme avec comme objectif, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ce qui a entraîné des lois anti-discriminatoires relatives au secteur privé et au secteur public, ce dernier secteur affichant 40% de femmes. Cependant, et comme il ressort tout au long de la présente étude, ce pourcentage ne s'est pas traduit par les résultats attendus. Au contraire, il semblerait même que, dans certains secteurs comme celui des universités, les résultats soient franchement en opposition avec les objectifs poursuivis. Cela montre que la mise en œuvre pure et simple des mesures visant à promouvoir les femmes ne suffit pas à elle seule ; il semble que des programmes secondaires en matière d'encadrement pour la prise de conscience représentent une possibilité qui encouragerait l'application de cette réglementation.

Deux études de cas

Dans la présente étude, on a cité un exemple qui explique l'influence qu'exercent les instruments politiques dans la pratique, à savoir : les bibliothèques scientifiques. Le pourcentage remarquablement élevé de femmes aux postes de direction dans les bibliothèques scientifiques ainsi que le fait que même la bibliothèque nationale a plus d'une fois été dirigée par une femme découlent d'une conjoncture politique concrète. L'ancienne ministre des Sciences (qui fut notamment la première femme élue à la tête de ce ministère) a introduit une réforme au sein des bibliothèques autrichiennes. Au cours de son mandat, une femme a, pour la première fois, été élue en 1983 au poste clé de directrice de la Bibliothèque nationale (Stumpf-Fischer 1999). Une fois que le plafond de verre a été enfoncé au sein de la Bibliothèque nationale et des bibliothèques universitaires grâce à une intervention politique, ce sont toujours des femmes qui, par la suite, ont été nommées à ces postes.

Les résultats positifs sont moins évidents en matière de régime des quotas. D'un côté, il n'existe aucun moyen servant à vérifier si les régimes de quotas ont bien été respectés, ce qui rappelle aussi le faible pourcentage de femmes parmi les professeurs universitaires. D'un autre côté, le système offre plusieurs possibilités d'évitement tel que décrit plus haut (cf. "Enseignement et Formation").

Politique et administration culturelle

Lors de la formation du gouvernement autrichien en l'an 2000, les ressorts du Ministère fédéral des sciences et des transports (BMWV) ont été redistribués ; la compétence en matière d'universités relève désormais du ministère fédéral de l'Enseignement, des Sciences et de la Culture, l'ancien ministère fédéral de l'Enseignement et des Affaires culturelles (BMUK). En ce qui concerne les questions d'ordre budgétaire, le ministère de l'Enseignement dispose de la plupart des ressources destinées aux secteurs des arts et de la culture (19% des dépenses de l'Etat pour les arts et la culture), à cela s'ajoute la section culturelle de la chancellerie fédérale (BKA, 14%) et le ministère des Affaires étrangères (BMAA, 2%). Le reste qui s'élève à env. 65% est réparti entre les associations autrichiennes des théâtres fédéraux (36%), le ministère fédéral des Sciences et des Transports, qui est compétent pour les universités artistiques (20%), sans oublier la promotion de la presse et de la culture au sein de la chancellerie fédérale (6%) et les théâtres des différents Länder (compensation financière, 2%).²²

Le ministère autrichien de l'Enseignement est présidé par une femme et sa section culturelle par un homme. En dépendent les musées fédéraux, la bibliothèque nationale, la phonothèque ainsi que l'orchestre aulique et l'ensemble du patrimoine historique. Le département dont dépendent les universités et les Instituts supérieurs techniques est présidé par un homme de même que le département dont relèvent les universités artistiques ; la restructuration des ministères n'a eu aucune incidence sur cette répartition.

Le ministère autrichien des Affaires étrangères est présidé par une femme ainsi que la section culturelle qui en dépend. Les compétences de la directrice de la section politico-culturelle du ministère des Affaires étrangères s'étendent aussi aux 11 instituts culturels autrichiens (parmi lesquels un seul est présidé par une femme) qu'à la coordination de l'ensemble des manifestations culturelles à l'étranger). Au niveau des 13 représentations autrichiennes à l'étranger, l'on dénombre, en 1999, 8 femmes (62%) parmi les conseillers culturels et de presse. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les femmes sont mieux représentées au niveau des postes de direction de la section culturelle du ministère des Affaires étrangères que dans l'ensemble des autres secteurs relevant de l'administration culturelle.

La section culturelle au sein de la chancellerie fédérale détient la compétence en matière artistique et, pour cette raison, elle représente un point essentiel de l'administration culturelle autrichienne. Cette section est présidée par un secrétaire d'Etat. Bien qu'elle ne dispose, avec 1,2 milliards ATS, que d'env. 14% des dépenses de l'Etat en matière artistique (Rapport des arts 1998)²³, elle fait figure d'exemple de par sa politique de promotion.

²² Rapport des arts - Art Report, 1998.

²³ Qui sont conjointement assurées par le gouvernement fédéral, les Länder et les communes ; cependant, les présentes indications n'incluent pas les communes.

Tableau 11 : Pourcentage de femmes au sein de l'administration ministérielle en matière de culture

	Personnel		Directrices		Chef de section	
	Total	Femmes (%)	Total	Femmes (%)	Total	Femmes
BMUK - Section IV	30	63%	5	40%	1	0
BKA	54	74%	10	20%	1	0
BMAA - Section V	37	43%	7	57%	0	1
BMWV - Section I	--	--	22	23%	1	0

Source : Renseignements téléphoniques 1999.

Sur le plan des Länder, les femmes sont encore moins bien représentées dans la politique et dans l'administration que sur le plan fédéral : l'agenda 1999 ne recense qu'une seule femme, occupant le poste de conseiller fédéral, une fonction de direction culturelle, et au niveau de l'administration, l'on dénombre 6 femmes (12%) parmi les 49 chefs de service (tous sexes confondus).

7. Résumé

L'un des principaux résultats de la présente étude est d'avoir donné une représentation systématique de l'état des données relatives à la situation de la femme dans les professions culturelles et médiatiques. Cette tâche a été difficile à exécuter, en raison, notamment, du fait

- qu'aujourd'hui comme par le passé, le matériel statistique se rapportant aux domaines de l'art, de la culture et des médias se caractérise par un grand manque d'homogénéité
- que de nombreuses statistiques ne sont toujours pas ventilées par genre
- qu'il n'existe aucune donnée sur les spécificités de l'emploi au sein du secteur culturel et médiatique et qu'en plus, un nombre croissant de personnes travaillent dans des conditions d'emploi atypiques
- que les méthodes statistiques utilisées actuellement sont encore orientées sur les "conditions d'emploi normales "
- que le domaine artistique et médiatique est extrêmement hétérogène en ce qui concerne les formes d'entreprise : l'on y trouve à la fois des grandes entreprises à structure industrielle et des personnes individuelles exerçant une profession libérale.

Il conviendrait d'améliorer cet état des données et ce, déjà dans le but d'assurer la pertinence des affirmations relatives aux tendances perçues au sein de l'emploi culturel.

Un des rares domaines qui dispose d'une documentation complète est celui de la formation institutionnalisée dans laquelle, et notamment à l'échelle universitaire, le pourcentage des femmes parmi les diplômés (tous sexes confondus) dépasse déjà celui des hommes. Cette sur-représentation parmi les étudiants et diplômés (hommes et femmes) se trouve confrontée à un corps professoral en grande majorité masculin. Les filières où, depuis 20 ans, le pourcentage d'étudiantes est supérieur à 50% (comme, par exemple, le théâtre, la mode, le textile) mais où le nombre de professeurs femmes reste bas en permanence, montrent qu'il est illusoire de croire que ce déséquilibre va disparaître avec le temps. Si l'on veut augmenter le pourcentage de femmes, des mesures de promotion semblent être indispensables à ce niveau.

Le pourcentage de femmes sur le marché du travail culturel a augmenté plus rapidement durant les deux dernières décennies que dans les autres domaines.

Les femmes dans les professions des arts et des médias

Pour ce qui est des différentes hiérarchies, l'on observe toujours le même modèle : plus la position est élevée, moins il y a de femmes. C'est la raison pour laquelle on peut supposer que le pourcentage de femmes augmente dans les secteurs d'emploi ayant une faible protection sociale.

Pour récapituler, on a pu observer les trois résultats suivants :

- une sous-représentation des femmes au niveau des postes de direction
- la "féminisation" des domaines jouissant de peu de prestige et ne nécessitant que peu de capitaux
- Exception : certains secteurs où il y a équilibre entre les sexes.

Il est facile de reconnaître la première tendance. Que ce soit dans les musées, dans les moyens de communication de masse ou dans la production cinématographique, les femmes sont mal et parfois même pas du tout représentées au niveau des postes de direction supérieurs. Dans le secteur de l'architecture, ce phénomène se laisse facilement assimiler en raison du faible pourcentage d'étudiantes. En revanche, dans les secteurs comme celui des musées, le pourcentage des diplômées en histoire de l'art n'a jamais été inférieur à 60% et aucun mécanisme d'exclusion intégrant la dimension de genre n'a pu y être observé.

Le secteur du théâtre illustre bien le phénomène de "féminisation" des domaines jouissant de peu de prestige et de peu de capitaux : les postes de direction au sein des théâtres fédéraux sont, depuis 20 ans, dominé sans exception par les hommes. Plus les établissements sont de petite envergure et plus nombreuses y sont les femmes. En ce qui concerne le théâtre libre, le pourcentage de femmes parmi les directeurs de troupes (tous sexes confondus) s'élève à presque 50%. Cette répartition entre les sexes indique clairement que les femmes sont minoritaires dans les domaines jouissant d'une grande valeur symbolique et/ ou disposant d'importants capitaux.

A côté des domaines auxquels les femmes n'accèdent que progressivement, il existe aussi des domaines qui sont nettement influencés par le genre comme, par exemple, la mode, la harpe ou tous les autres types d'enseignement artistique au sein du secteur non universitaire. Dans certaines promotions, le pourcentage des femmes s'y élève à 100%.

Certains secteurs ne sont pas concernés par la première et la deuxième tendance, par exemple, les bibliothèques scientifiques dans lesquelles les hommes et les femmes sont représentés de manière égale jusqu'à l'échelle de la direction. Cela est d'autant plus remarquable qu'il s'agit, pour ces échelons hiérarchiques supérieurs de postes élevés de la fonction publique qui sont liés à une promotion salariale appropriée. Cet équilibre est dû à une conjoncture politique concrète (sous la présidence d'une ministre des Sciences et d'une chef de section) qui a permis aux premières femmes d'enfoncer ce plafond de verre.

D'autres exemples illustrent de tels écarts comme le pourcentage des femmes dans la section culturelle du ministère fédéral des Affaires étrangères ou, dans certains cas, le pourcentage de femmes parmi les jurés et les lauréats (tous sexes confondus).

Sur un plan général, on peut constater que la législation en matière de promotion des femmes n'exerce pas une grande influence sur la situation des femmes dans les professions culturelles et médiatiques en Autriche. L'amélioration des mesures actuelles n'est possible que s'il existe une réelle volonté politique en matière d'équilibre entre les sexes dans le domaine culturel et médiatique.

GRILLE D'INDICATEURS

Bibliothèques/ Archives/Musées	Arts figuratifs	Musique	Littérature	Arts plastiques	Design/Mode	Architecture	L'art dans les nouveaux médias	Cinématographie	Mass médias (Impression, AV, Internet)	Publicité
Musées fédéraux Musées régionaux Musées privés	Artistes créateurs d'œuvres (hommes et femmes)	Artistes créateurs d'œuvres (hommes et femmes) Direction d'orchestre	Artistes créateurs d'œuvres d'art (H et F)	Artistes créateurs d'œuvres d'art (H et F)	Artistes créateurs d'œuvres d'art (H et F)	Artistes créateurs d'œuvres d'art (H et F)	Artistes créateurs d'œuvres d'art (H et F)	Artistes créateurs d'œuvres d'art (H et F)	Journalistes (H et F)	Créateurs (H et F)
Archives fédérales Archives régionales Archives municipales Archives privées	Théâtre petit/moyen/grand Salles de représentation/ Organisateurs - Ballet - Danse libre - Festivals	Concerts Opéras Salles de représentation	Maisons d'édition	Galeries Musées Collections Salles d'exposition	Exposition		Salles d'exposition d'art des médias Centre d'art des médias	Entreprises de production	TV Radio Presse Internet	Agences Département de publicité dans les entreprises
Librairies publiques Bibliothèques scientifiques Bibliothèque nationale Bibliothèque régionale Bibliothèques d'autres associations	Agences	Agences	Traduction	Secteur des expositions		Bureaux et centres d'architecture		Distribution	Agences de presse	
	Pièces radiophoniques	Maisons d'édition de musique	Lesungen Hörspiele	Maisons d'édition		Maisons d'édition	Maisons d'édition	Salles de cinéma	Maisons d'édition	
Expositions à durée déterminée		Festivals	Foires du livre			Expositions	Festivals Exposition	Festivals	Festivals	Festivals
								Agences		
	Agences d'intérim	Agences d'intérim	Agences d'intérim					Agences d'intérim	Agences d'intérim	
Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats	Associations Fédérations nationales des syndicats
Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire	Formation et éducation complémentaire
Recherche	Recherche	Recherche	Recherche	Recherche	Recherche	Recherche	Recherche	Recherche	Recherche	Recherche
	Jurys Comités consultatifs	Jurys Comités consultatifs	Jurys Comités consultatifs	Jurys Comités consultatifs	Jurys Comités consultatifs	Jurys Comités consultatifs Concours	Jurys Comités consultatifs	Jurys Comités consultatifs	Jurys Comités consultatifs Commissions	Jurys
Quotidiens	Quotidiens Critique Maisons d'édition de pièces de théâtre	Quotidiens Critique musicale	Quotidiens Critique littéraire	Quotidiens Critique	Quotidiens	Quotidiens Critique d'architecture	Quotidiens Critique	Quotidiens Critique cinématographique		
		Radio TV	Maisons d'édition littéraire					TV		
								Centres de copie film	Imprimeries	
		Studios d'enregistrement Production de support de son Commerce de support de son	Librairies	Commerces de matériel artistique				Maisons d'édition	Distribution Vente	Distributeurs de panneaux d'affichage
								Vidéotheques		
		Archives de musique	Librairies					Archives	Archives	
Politique Administration	Politique Administration	Politique Administration	Politique Administration	Politique Administration		Politique Administration	Politique Administration	Politique Administration	Politique Administration	

Bibliographie

- Angerer, Marie-Luise: *Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie*. Wien 1994.
- Angerer, Marie-Luise: "Cultural Worker Who Are You?" Statement 1. In: Österreichische Kulturdokumentation u.a. (Hg.): *cultural competence*. Wien 1999. P. 24-30.
- Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): *Hochschulbericht 1999*. Wien.
- Bernard, Jeff; Robert Harauer, Wolfgang Reiter, Alfred Smudits, Kurt Stocker: *Zur Diskussion: Kulturpolitik für die neunziger Jahre*. Wien 1992.
- Casey, Bernard: *Employment and Skills in the Cultural Sector: Some Reflections on the European Commission Paper "Culture, Cultural Industries and Employment"*. In: Österreichische Kulturdokumentation u.a.]: *cultural competence*. Wien 1999. P. 40-47.
- Falter Bildungsspecial*, Wien 10/1999.
- Feigl, Susanne: *Keine falsche Bescheidenheit! Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf*. Hg. v. d. Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz. 6., aktualisierte Aufl., Wien 1999.
- Gründl, Klaudia: *Public Relations – eine Chance für Frauen?* In: BMAGS: *Geschlecht und Arbeitswelten*. Beiträge der 4. Frauen-Ringvorlesung der Universität Salzburg. 1998. p. 123-138.
- Jahl, Christian: *Der typische Wiener Bibliothekar – eine Frau?* In: Heimo Gruber: *Die Bücherei ist weiblich!? Tagung des Arbeitskreises Kritischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare im Renner-Institut (KRIBIBI)*, 18. bis 20. Oktober 1996. Wien 1996, o.S.
- Kunstbericht. Bericht über die Kunstförderung des Bundes: 1980, 1985, 1990, 1995, 1997, 1998*. Wien.
- Österreichischer Amtskalender 1998/99*
- Österreichischer Bundestheaterverband: *Bundestheaterbericht 1980/81, 1985/86, 1990/91, 1995/96, 1997/98*.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt: *Hochschulstatistik 1980/81, 1981/82, 1985/86, 1990/91, 1991/92, 1995/96, 1996/97, 1997/98*. Wien.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt: *Mikrozensus 1980, 1985, 1990, 1998*. Wien.
- Ostleitner, Elena: *Liebe, Lust, Last und Lied. Eine Studie zur Situation des Orchesternachwuchses in Österreich*. Wien 1995.
- Ruiss, Gerhard/Vyoral, Johannes: *Literarisches Leben in Österreich*. Wien 1997.
- Working Paper of the European Commission "Culture, the Cultural Industries and Employment". Brussels 1998
- Verband österreichischer Zeitungen : *Pressehandbuch 1999*. Wien.