

## **Présentation de Amel Zaazaa**

**Directrice des Communications au Théâtre Aux Écuries et membre du CA  
de la Fondation Paroles de Femmes et du Collectif Hoodstock**

**Présentée dans le cadre de la conférence**

# **Montréal métropole culturelle : Quelle place pour les femmes?**

**Organisée par le Conseil des montréalaises  
Le lundi 5 décembre au Conseil des Arts de Montréal**

## Première partie : les angles morts du débat sur la parité en culture

### Introduction

Je suis installée à Montréal depuis 3 ans. Actuellement directrice des communications par intérim au Théâtre Aux Écuries.

Comme je suis à la croisée de deux sphères : celles du travail culturel et de la militance féministe et anti-raciale ma présentation sera à l'image de ce parcours.

Je ne peux que joindre ma voix aux Réalisatrices équitables et à toutes les autres femmes qui ces dernières années ont pointé du doigt un grand malaise dans la sphère culturelle et ont dénoncé le manque de parités dans toutes les disciplines.

Si on en parle encore aujourd'hui c'est que notre combat est loin d'être terminé. Et les constats même au niveau mondial nous montrent que cette réalité n'est pas que Québécoise. Il suffit de lire le rapport de l'UNESCO sur l'égalité des genres, le patrimoine et la créativité pour le réaliser.

Mais quand on réfléchit à la présence des femmes dans la culture montréalaise il peut y avoir parfois quelques angles morts qui ne sont pas abordés dans la lutte pour la parité telle que la participation des femmes issues de la 'diversité', des femmes autochtones et de toutes les femmes issues de minorités notamment sexuelles ou linguistiques.

Et pourtant Montréal est l'une des villes les plus riches sur le plan ethnoculturel. En effet 56 % des Montréalaises et Montréalais sont nés à l'étranger ou ont au moins un parent né à l'étranger. Et pourtant cette diversité est encore mal représentée sur nos planches ou dans nos médias...

Selon un recensement du Conseil québécois du théâtre (CQT), dans la saison théâtrale montréalaise 2014–2015, la proportion de contrats attribués à des artistes dits de la « diversité » ou autochtones était de 10,5 %.

Par ailleurs, l'étude de M.E. Gagnon, *le Rideau de verre*, dévoilait en 2009 que 40 % des auteures dramatiques membres de l'AQAD et du CEAD sont des femmes. Pourtant 29 % uniquement des pièces jouées sur nos scènes sont des textes de femmes.

Par manque de données et de statistiques, je ne peux que faire une extrapolation grossière pour dire que **si les femmes sont sous-représentées sur nos planches, les femmes dites de *la diversité* et issues des communautés autochtones le sont encore davantage.**

Il me semble donc important en abordant la question de la parité dans la culture, de l'aborder dans une approche intersectionnelle.

### **Définition de l'intersctionnalité**

Concept forgé en 1989 selon lequel la condition féminine doit également être étudiée en fonction de l'enchevêtrement de multiples formes de marginalisation sociale (liées à la classe socio-économique, à l'appartenance à un groupe ethnique ou à une minorité religieuse...). L'intersectionnalité permet donc de décentrer le mouvement et d'aller justement vers celles qui sont les plus marginalisées, car pour que Montréal soit à la hauteur de sa richesse il est essentiel que chacune se reconnaisse dans son paysage

**À ce stade, je vais lancer quelques idées à l'état brouillon pour réfléchir à quelques pistes d'actions avec vous**

### **Comment appliquer un Nous collectif et rassembleur?**

Selon moi, notre lutte doit être intersectorielle et intersectionnelle

Je salue au passage l'initiative récente de créer la coalition pour l'égalité Homme-Femme en culture qui regroupe 12 associations professionnelles de représentantes de différents métiers de la culture.

Cette approche intersectorielle permettra de considérer le phénomène d'une manière globale, de trouver des solutions plus innovantes et plus efficaces et surtout de constituer un groupe de pression plus large pour corriger les écarts

En ce qui concerne l'approche intersectionnelle, elle peut être appliquée par plusieurs moyens et à différents niveaux :

### **D'abord au niveau de la recherche**

il faudrait documenter d'autres éléments que le genre dans nos grilles d'analyse comme par exemple l'appartenance à une minorité visible ou l'appartenance à une minorité sexuelle. En rajoutant ces marqueurs, cela nous permettra de prendre en compte les écarts et de les corriger au sein même du groupe « femmes travailleuses culturelles et artistes ».

### **Au niveau de la représentation**

Il faudrait être vigilantes par rapport aux stéréotypes qui peuvent être véhiculés à travers nos médias, nos livres et plus largement toutes les œuvres artistiques qui créent des biais cognitifs autant chez les hommes que chez les femmes.

Comme le dit si bien Catherine Coutelle : «Si la culture est émancipatrice, elle peut aussi parfois constituer un frein en figeant les représentations. C'est ainsi que la place des femmes dans le monde culturel reste insuffisante et qu'elle paraît encore trop souvent dépendante des stéréotypes de genre. Il est temps de mettre un terme aux discriminations qui y persistent et de favoriser la diversité des expressions artistiques.»

Catherine Coutelle – Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale

Pour illustrer ce propos, je vous propose de visionner cette vidéo réalisée par un média alternatif TOUT LE HOOD EN PARLE, « la télé sans couleurs »  
<https://www.facebook.com/toutlehoodenparle/?fref=ts>

### **Au niveau de la sphère du savoir et de la formation**

Cette sphère est capitale, car c'est là où tout se joue! On peut d'ailleurs parler de sexisme épistémique ce qui veut dire que si le savoir et nos cours sont à

dominante masculine et bien nous transmettons d'une manière inconsciente un modèle de société qui reste dominée par les hommes... cela s'applique également à la vision de la diversité, car il est certain que si nos étudiants sur les bancs des écoles et des universités ont des références essentiellement masculines blanches, cette dominance se répercutera plus tard dans nos salles.

## **Il faut donc une communauté épistémique inclusive**

Je citerais sur ce point Ryoa Chung, philosophe, chercheuse et professeure à l'UQAM qui dit que 'La connaissance la plus objective du monde sera la somme du plus grand nombre de points de vue qu'une communauté épistémique sera prête à inclure. Dans une perspective féministe, le point de vue des membres des groupes les plus défavorisés (dont notamment le point de vue des femmes racisées en situation de discrimination sexiste, raciste ou en contexte de pauvreté) devient un élément crucial pour comprendre et connaître la réalité'

### **Au niveau de la production et de la programmation**

Il faudrait sensibiliser les sphères décisionnelles ou même créer des quotas jusqu'à ce que ces écarts soient corrigés...

On pourrait par exemple lancer comme action de sensibilisation, en début de saison 'les prix de la parité et de la diversité' pour encourager les théâtres et les producteurs à les promouvoir.

Enfin il serait pertinent qu'au niveau même de la réflexion sur la question de la parité, on commence d'ores et déjà à avoir le réflexe d'inclure toutes les femmes marginalisées. Il faudrait par exemple que des organismes tels que DAM et Vision Diversité... soient invités à joindre la coalition pour la parité et tous les autres groupes de mobilisation.

Au final, je pense qu'il n'y a pas de baguette magique pour corriger ces écarts en l'espace de quelques années. Il faudra travailler sûrement sur le moyen et long terme et mener ces actions à tous les niveaux d'une manière conjointe et durable pour atteindre une égalité de droits, mais également une égalité de faits.

## Deuxième partie : La parité au Théâtre Aux Écuries

Je vais maintenant vous parler de ce qu'on fait au Théâtre Aux Écuries pour promouvoir la parité et la diversité.

### Présentation : Un théâtre au cœur du quartier Villeray

D'abord je présenterais brièvement le TAE pour celles et ceux qui ne le connaissent pas :

Le TAE est le plus jeune théâtre montréalais, créé en 2011 en plein cœur du quartier Villeray. C'est un centre de création et de diffusion qui permet aux compagnies et aux artistes accueillis d'expérimenter et d'éprouver leurs idées en toute liberté. Ce lieu est dirigé par neuf codirectrices et codirecteurs artistiques et reflète la diversité des pratiques théâtrales et la pluralité nécessaire des voix. En cinq ans d'existence seulement, nous avons pu accompagner plus d'une centaine de créateurs autant dans le processus artistique que dans les dédales administratifs, financiers, techniques, logistiques et communicationnels.

### Quelle est la politique du théâtre aux Écuries en matière de parité et de diversité?

**La parité et la diversité en quelques chiffres :**

45% de femmes au Conseil d'Administration

45% de femmes à la Direction Artistique

43% de l'équipe administrative est issue de la Diversité

Pour la saison 2016/2017

57% des créations en diffusion sont des créations de femmes

60% des projets en incubation sont des projets portés par des femmes

**Il me paraît assez évident qu'il y a une corrélation entre le nombre de femmes dans des postes décisionnels et leurs présence sur les planches.**

**Au niveau de l'environnement de travail**

La forte présence féminine au Théâtre Aux Écuries nous a amené à penser l'accessibilité des femmes à l'espace de travail

Les créatrices et opératrices culturelles qui passent par le Théâtre Aux Écuries ont une moyenne d'âge de 25 à 40 ans

Elles ont des réalités familiales qui exigent souvent d'elles de jongler entre travail et famille

Notre accompagnement au Théâtre Aux Écuries est axée sur les projets mais aussi sur les individus leurs besoins et nous travaillons chaque jour à offrir les meilleures conditions possibles aux femmes qui passent sur nos planches.

Cette photo d'ailleurs de notre DT qui garde l'enfant de l'une des artistes pendant qu'elle travaille démontre les efforts faits en ce sens.

### **Le Cycle de débats « Paroles en liberté »**

Cette année dans notre programmation, nous avons associé le théâtre au débat d'idées en créant le cycle Paroles en Liberté

Ce cycle a été pensé comme un espace de parole citoyenne monté en partenariat avec l'Institut de Recherche en Information Socio-économique (IRIS) et la revue Liberté.

Au total sept rencontres débat qui accompagnent l'ensemble de la programmation et dont les thématiques sont inspirées par les créations en diffusion. Le cycle vise à donner un écho à la parole de l'artiste dans d'autres sphères telles celle de la recherche, de la militance citoyenne et la sphère politique...

Dans la construction des panels, on avait en vue trois priorités: la parité, la représentation de la diversité montréalaise et le choix d'acteurs qui font bouger Montréal de par leurs parcours riches, leurs cultures multiples et leur engagement.

Le profil de notre public est à majorité féminine (autour de 76% cette année) avec une moyenne d'âge autour de 35 ans. Il faut reconnaître que nos salles sont habituellement assez homogènes, à dominante féminine blanche, les soirées de débat ont amené une diversité assez incroyable, à tel point que

pendant le débat « Discours racial et instrumentalisation politique » qui a accompagné la diffusion de « White Like me », près de la moitié de la salle étaient des personnes issues de la «diversité».

Nous avons également travaillé sur l'accessibilité en offrant des tarifs réduits à près de 50% du prix du billet pour que la contrainte financière ne soit pas un frein.

**Brièvement, voici quelques exemples d'accueils d'artistes et de projets de la diversité sur les 5 dernières années:**

- Résidence de création offerte à Mani Soulaymanou pour son projet « Un »,
- La pièce « Polyglotte » d'Olivier Choinière
- « Moi et l'autre » de Talia Halmona,
- Annie et Marilyn ont accompagné plusieurs artistes de la diversité dans le cadre du programme mentorat de DAM
- 40% des acteurs de Lignedebus sont des artistes de la diversité
- Guillaume Trembley accompagne en accueil éclair le projet « Mushum »
- Nini accompagne une artiste anglophone en résidence : Sophie Gee
- Non Finito* est un projet construit avec des acteurs montréalais issus de l'immigration.