

Nous, les RP danses-Genève, l'AVDC et Action Danse Fribourg, nous sommes attelées à la problématique du rapport entre carrière en danse et parentalité. Aussi, un sondage réalisé en trois langues (fr, it, al) a été diffusé en juin 2023 auprès des professionnel·x·les en danse de Suisse (métiers artistiques, pédagogiques, techniques ou administratifs) avec ou sans enfants.

108 personnes y ont répondu (10% s'identifiant comme hommes et 90% s'identifiant comme femmes) de trois régions linguistiques (69 francophones, 37 germanophones et 2 italophones).

Les résultats ont été partagés avec deux chercheuses en études genre et en sciences sociales des Universités de Berne et de Lausanne.

Ce travail a servi à l'élaboration de trois temps de rencontre/formation :

- le 12 juin 2024 à Genève, Partage d'expérience & réflexion commune autour de bonnes pratiques / Formation Juridique
- le 14 août 2024 à Nyon, Partage de pratiques « Arts Scéniques et parentalité »
- le 8 octobre 2024 à Lausanne, « Récupération psycho-physique »

Afin de clore ce cycle de réflexion et laisser la place aux initiatives qui ont germé, les RP danses-Genève et l'AVDC ont réalisé ce document. Loin de se prétendre exhaustif, il pose des problématiques globales recensées par thématiques ainsi que des pistes d'amélioration pensées collectivement, tant à l'échelle individuelle que structurelle. Il a pour but d'aider chacun·x·e à faire un état des lieux précis pour mettre en œuvre à court, moyen et long terme les recommandations énoncées. Les structures partenaires et signataires de ce document se trouvent elles-mêmes à des étapes diverses de réalisation d'actions concrètes, selon leurs possibilités et moyens actuels.

Nous tenons à remercier les personnes qui ont participé à sa création. D'autres ressources sont disponibles sur nos sites internet (www.avdc.ch / www.rp-danses.ch) que nous vous invitons à consulter.

Février 2025

CODE COULEUR :

- Sphère privée
- Structures employeuses (compagnies, théâtres, etc.)
- Syndicats - Associations professionnelles
- Collectivités et pouvoirs publics

TABOU ET MANQUE D'INFORMATION

- Prévoir à l'interne des structures employeuses un temps commun pour entendre les besoins organisationnels de chacun·x·e concernant les questions de soin (planning, présence éventuelle des enfants au travail, espaces adaptés à l'allaitement ou au tirage du lait, etc.)
- Organiser des formations en droit du travail et spécifiquement autour de la parentalité
- Sensibiliser à la thématique parentalité/carrière en danse au sein des écoles, pour sortir des tabous et du mythe de l'artiste investi·x·e totalement dans sa carrière
- Regrouper et rendre accessibles les informations et ressources sur le sujet
- Diffuser les bonnes pratiques pour donner des exemples et idées à adapter à chaque situation
- Visibiliser les initiatives existantes (Art+care, FemaleAct, par exemple)
- À l'occasion d'un engagement, mentionner ses propres besoins pour qu'ils puissent être pris en compte

INVISIBILISATION ET ISOLEMENT

- Proposer des stages et résidences artistiques, pour jeunes parents, avec des moyens adaptés à leurs besoins (espaces dédiés aux enfants, moyens de garde, table à langer, etc.)
- Penser des temps de représentations publiques pendant les heures de bureau et ouvrir aux professionnel·x·les l'accès aux répétitions générales des spectacles.
- Développer un programme d'accompagnement (marrainage/parrainage) des jeunes ou futurs parents artistes
- Communiquer de façon à modifier le regard sur la parentalité, ne pas projeter des conséquences professionnelles négatives à l'annonce d'une grossesse
- Valoriser les temps dédiés au soin des proches et les penser en termes de compétences (notamment au sein d'un CV)
- Proposer des rencontres et espaces de parole en lien avec la parentalité

INÉGALITÉ DE GENRE

- Publier les chiffres de répartition des subventions en termes d'équité de genre
- Militer pour l'allongement de la durée des congés maternité et paternité
- Mieux répartir les tâches entre parents
- Eviter toutes discriminations quant à l'accès aux postes à responsabilité
- Considérer les tâches domestiques (éducatif, soin et tâches ménagères) en termes de rémunération

MANQUE DE MOYENS, PRÉCARITÉ

- Doter les structures employeuses de ressources pour faciliter l'embauche de professionnel·x·les parents
- Créer un fonds de soutien pour remplacements, doublages de poste (maladie, grossesse, adoption, post-partum, etc.)
- Inclure dans les budgets des moyens financiers pour la garde d'enfants hors domicile et hors horaires de bureau ainsi que pour les frais de voyage supplémentaires générés par l'embauche de professionnel·x·les parents
- Prévoir des gardes d'enfants offertes durant les temps de formation, de rencontres professionnelles, de spectacles, etc.
- Rémunérer les temps de résidence/recherche
- Prendre en compte la monoparentalité
- Repenser le système de l'assurance perte de gains maladie pour qu'il protège lors des contrats courts

COMPLEXITÉ ORGANISATIONNELLE

- Penser l'élaboration des plannings de manière inclusive. Favoriser au maximum les horaires de bureau dans les temps de travail
- Prévoir des temps de création plus longs (pour autoriser davantage de souplesse dans les horaires)
- Harmoniser le système des allocations familiales pour les artistes travaillant dans plusieurs cantons
- Mettre sur pied un système d'entraide entre artistes (garde d'enfants, soutien logistique, prêt de matériel de puériculture, etc.)
- Mettre en place un système de garde hors des horaires de bureau, en concertation avec les autres milieux concernés (santé, hôtellerie, etc.)
- Proposer des espaces accueillants et du matériel adapté aux enfants, aux personnes allaitantes et aux proches aidant·x·es
- Sensibiliser les garderies au statut d'intermittent·x·es, modifier le mode d'attribution des places
- Créer des places de gardes ponctuelles au sein des garderies en cas d'urgence (partenariat théâtre/garderie de quartier)