

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2021-2022

16 NOVEMBRE 2021

PROJET DE DÉCRET¹

MODIFIANT LE DÉCRET-CADRE DU 10 AVRIL 2003 RELATIF À LA
RECONNAISSANCE ET AU SUBVENTIONNEMENT DU SECTEUR PROFESSIONNEL
DES ARTS DE LA SCÈNE EN VUE D'ENCADRER LES PROCÉDURES DE
RECRUTEMENT AUX FONCTIONS DE DIRECTION

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'ENFANCE, DE LA SANTÉ, DE LA
CULTURE, DES MÉDIAS ET DES DROITS DES FEMMES

PAR MME MARGAUX DE RE

¹ Voir doc. 310 (2021-2022) n°1 à n°2.

TABLE DES MATIÈRES

1	Exposé de Mme la ministre	3
2	Discussion générale	7
3	Examen et vote des articles	23
4	Annexe 1	35
5	Annexe 2	36

Mesdames et Messieurs,

Votre commission de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des femmes a examiné, au cours de sa réunion du 16 novembre 2021, le projet de décret modifiant le décret-cadre du 10 avril 2003 relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène en vue d'encadrer les procédures de recrutement aux fonctions de direction (doc. 310 (2021-2022) n° 1).²

1 Exposé de Mme la ministre

Mme la ministre explique qu'elle est particulièrement heureuse de présenter ce projet de décret, dont l'objet est d'encadrer les procédures de recrutement aux fonctions de direction au sein des principaux opérateurs du secteur professionnel des arts de la scène.

Elle déclare que ce texte repose sur des objectifs qui lui sont chers:

- la diversité culturelle ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- et une gouvernance collaborative, transparente et respectueuse du bien-être des travailleurs et travailleuses de la Culture.

En ce sens, il s'inscrit au cœur de ses compétences, tant en matière de politiques culturelles qu'en matière de défense et de promotion des droits des femmes. Elle évoque tout d'abord la diversité culturelle. Il s'agit, d'un aspect fondamental du droit à l'épanouissement culturel consacré par notre Constitution et par divers instruments internationaux. Parmi les différentes déclinaisons de ce droit,

² Ont participé aux travaux de la commission :

- Mme Delporte (Présidente)
- M. Fontaine, M. Hardy, Mme Laanan, Mme Pécriaux, Mme Roberty
- M. Gardier, M. Maroy, Mme Durenne, Mme Mathieux
- M. Segers, Mme De Re
- M. Dupont, Mme Pavet
- M. Dispa, Mme Goffinet

Ont assisté aux travaux de la commission :

- M. Köksal, Mme Bomele Nketo, Mme Cortisse, Mme Kazadi, membres du Parlement
- M. Jammaers, collaborateur du groupe MR
- Mme Linard, Vice-Présidente et ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes
- M. Petter, collaborateur au cabinet de Mme la ministre Linard
- M. Sterckx, collaborateur au cabinet de Mme la Vice-Présidente et Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes Linard
- Mme Vivier, collaboratrice du groupe MR
- Mme Dostie, secrétaire politique groupe PTB
- Mme Mallia, collaboratrice du groupe cdH

on retrouve celui d'accéder et de participer à une vie culturelle diversifiée, mais aussi la liberté de choix et la liberté d'expression en matière culturelle.

Pour garantir cette diversité, le Gouvernement estime nécessaire de limiter dans le temps la durée des mandats de direction générale et artistique de certains grands opérateurs du secteur des arts de la scène. Ces fonctions de direction doivent en effet, par leur nature même, être exercées de manière temporaire. Elles sont liées à la mise en œuvre d'un projet, artistique et culturel, d'une vision, proposée à un moment donné, par une personne donnée, pour un opérateur donné.

Il est dès lors essentiel que la mobilisation des ressources de cet opérateur, au service de ce projet déterminé, soit limitée dans le temps, afin que ces ressources puissent être mobilisées à nouveau au service d'autres projets, d'autres visions du monde, d'autres représentations du monde. C'est bien l'essence de la notion de diversité. C'est pourquoi, il est proposé qu'une même personne ne puisse rester plus de « 5 ans renouvelables une fois », à la direction générale ou artistique d'un opérateur culturel concerné, sauf exception dûment justifiée.

Le présent projet répond également à un autre besoin, tout aussi fondamental et qui contribue d'ailleurs lui aussi à la diversité culturelle. Il s'agit bien entendu du besoin de garantir aux femmes et aux hommes des chances égales pour accéder aux postes de direction précités.

Le Gouvernement estime en effet nécessaire de remédier à l'inégalité que connaissent les femmes dans le secteur des arts de la scène en général, et dans l'accès aux postes de direction en particulier.

Plusieurs études documentent, en effet, l'inégale répartition entre les femmes et les hommes de ces postes. On peut même affirmer qu'il existe en la matière une inégalité manifeste en défaveur des femmes. Une inégalité que les pouvoirs publics ont dès lors le devoir de corriger. Et c'est précisément ce qui est proposé ici, non par l'instauration de quotas, mais par la mise en place de différentes garanties de procédure destinées à assurer aux femmes et aux hommes des chances égales d'accès aux postes de directions.

Mme la ministre passe ensuite en revue les différentes garanties de procédures:

1. de rédiger les profils de fonction en s'adressant tant aux hommes qu'aux femmes ;
2. d'assurer une large publicité aux procédures de recrutement ;
3. de prolonger les appels à candidatures lorsqu'aucune candidate féminine ne s'est manifestée ;

4. d'objectiver les candidatures à partir de la présentation écrite d'un projet artistique ou de gestion ;
5. de faire analyser les candidatures par un jury paritaire composé d'un nombre égal d'hommes et de femmes ;
6. de retenir au moins une candidate féminine pour les auditions ;
7. d'assurer la transparence de la motivation des décisions.

Mme la ministre précise qu'en mettant en place ces balises procédurales, le législateur agit non seulement en faveur des femmes, mais également en faveur de la diversité culturelle elle-même.

En effet, de nombreuses études démontrent que c'est une représentation de la société parfois partielle et déterminée qui est véhiculée dans les arts de la scène – les créateurs transmettant leur point de vue en termes de genre, de croyance et de comportements sociaux. Une meilleure répartition d'une part et une plus grande alternance d'autre part entre les femmes et les hommes à la tête des grands opérateurs culturels permettent une diversification des représentations du monde véhiculées sur scène. Et c'est bien la diversité culturelle et la multiplicité de points de vue qui nourrit nos représentations du monde, indique Mme la ministre.

Elle évoque enfin à un troisième aspect de ce projet de décret: l'amélioration de la gouvernance, un sujet qui lui tient particulièrement à cœur en tant que ministre écologique. Sur ce point, ce projet de décret constitue une formidable occasion pour amener plus de transparence dans les processus de recrutement, une prévention plus grande des conflits d'intérêts et tendre toujours plus loin dans une juste utilisation des moyens publics, précise Mme la ministre.

Mais le projet va au-delà de l'exigence de transparence puisqu'il promeut également des modes collaboratifs de prise de décision, que ce soit par le recours à des jurys ou par le recours aux nouveaux modes d'exercice de la direction que sont les directions en binôme ou les directions collectives, insiste-t-elle.

Elle affirme aussi que le caractère essentiellement procédural du projet de décret ne doit pas faire perdre de vue que la méthode de direction, la procédure de nomination, l'évaluation et la formation des directeurs et des directrices sont des éléments indispensables pour améliorer le bien-être au travail, et pour lutter contre les discriminations et le harcèlement auxquels peuvent malheureusement être confrontés les travailleurs et travailleuses des arts de la scène.

Pour le Gouvernement, l'attention portée au bien-être au travail dans le projet porté par un candidat ou une candidate à un poste de direction devrait dès lors constituer un critère essentiel de recrutement.

Diversité, parité, gouvernance. Trois idéaux auxquels elle pense que nous pouvons toutes et tous nous rallier rajoute Mme la ministre. Mais certains pourraient légitimement s'interroger: en agissant de la sorte, le législateur respecte-t-il la liberté associative? À cette question, Mme la ministre répond bien évidemment par un grand OUI.

Elle poursuit son raisonnement en précisant que la liberté associative n'est pas absolue, et celle-ci ne fait pas obstacle aux interventions légitimes du législateur agissant dans l'intérêt public, en particulier lorsqu'il s'agit de garantir d'autres droits fondamentaux comme le droit à l'épanouissement culturel, le principe d'égalité et de non-discrimination ou le droit à des conditions de travail dignes. Il arrive évidemment qu'un droit fondamental puisse en limiter un autre, et un équilibre doit inévitablement être trouvé entre l'exercice des différents droits fondamentaux et les différentes valeurs qu'ils expriment.

Il n'en demeure pas moins que l'intervention du législateur doit être proportionnée et strictement limitée à ce qui est nécessaire pour répondre aux objectifs d'intérêt public qu'il poursuit. C'est à l'aune de ce critère que nous pouvons juger de la qualité de l'équilibre proposé par le texte. Et force est de constater que tel est bien le cas en l'espèce, comme a d'ailleurs pu le confirmer le Conseil d'Etat, déclare Mme la ministre.

Le présent projet prend effet dans un secteur spécifique, les arts de la scène, pour lequel le besoin de garantir une série de droits fondamentaux a été amplement documenté ces dernières années. Et au sein même au sein du secteur, seul un nombre limité d'opérateurs est visé: les structures de services, les lieux de création, les lieux de diffusion, les festivals et les centres scéniques.

Les structures de création dirigées par un ou plusieurs artistes ne sont donc, quant à elles, pas ciblées par le texte, dans la mesure où elles sont, par définition, dédiées à la création des œuvres portées par ces artistes dirigeants. Pour être soumis à l'application du décret, il faut bénéficier d'un financement structurel par contrat-programme à hauteur de minimum 400.000 €, ou bénéficier d'un contrat programme d'au moins 200.000 € et occuper une infrastructure mise à disposition par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce critère limite l'application du décret aux opérateurs financés de manière substantielle.

Le Gouvernement a, en outre, veillé à laisser aux opérateurs concernés une juste autonomie dans l'application du décret.

Ce texte est l'aboutissement de nombreuses concertations avec le secteur, et plusieurs partenaires reconnus pour leur expertise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les obligations qu'il édicte sont essentiellement procédurales et incitatives.

Le décret entrera par ailleurs en vigueur progressivement, au fur et à mesure du renouvellement naturel des directions. Aucun opérateur ne devra dès lors mettre fin anticipativement à un contrat en cours.

C'est dès lors un texte équilibré et porteur de nombreuses promesses que le Gouvernement soumet aujourd'hui à l'approbation des parlementaires, conclut Mme la ministre.

2 Discussion générale

À l'entame de son intervention générale, **Mme Laanan** annonce que le groupe socialiste soutiendra le projet de décret. Pour Mme Laanan, le texte à l'examen poursuit des objectifs qui sont particulièrement importants pour le PS. En effet, précise la députée, ce texte vise à mettre en place un dispositif progressif auprès des opérateurs culturels concernés pour les inciter, et non les contraindre, à adopter une gouvernance culturelle plus transparente, accessible à tous, et plus respectueuse du bien-être des travailleurs, tout en respectant le travail de création des opérateurs et l'autonomie des organes de gestion.

Pour la parlementaire le présent projet de décret est également une bonne suite du chemin déjà entamé avec le décret de nouvelle gouvernance culturelle.

Le travail qui est mené maintenant depuis la précédente législature pour améliorer à la fois la représentation des femmes dans le secteur culturel et assurer une meilleure gouvernance de nos institutions permet d'aspirer à une politique culturelle démocratique, ambitieuse et diversifiée. Et elle espère que les objectifs de ce décret puissent servir d'exemple pour les institutions culturelles qui ne seraient pas visées directement. La culture reste un des piliers pour l'épanouissement de tout citoyen, et en ce que le décret entend promouvoir la diversité, il renforce l'accès et la participation à la vie culturelle.

L'intervenante se réjouit également que ce décret permette de tendre vers une meilleure représentation des femmes dans le secteur culturel et plus particulièrement dans les instances de décision, sans compromettre la liberté d'association des instances culturelles. Objectif, qui par la même occasion, fait partie intégrante des mesures du Plan Droits des Femmes pour assurer plus de parité d'ici 2024.

Ces objectifs rejoignent les combats que nous menons au groupe PS au quotidien pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles, comme nous l'avons vu avec l'adoption lors de la dernière séance plénière, qui permet une féminisation des instances sportives.

Nous le savons, le secteur des Arts de la scène n'est pas épargné par les discriminations genrées et le sexisme comme beaucoup d'autres secteurs dans notre

société. En 2018, d'ailleurs, un constat accablant du secteur de lutte contre les discriminations, certains acteurs révélaient que la majorité (80%) des institutions culturelles de la Fédération Wallonie-Bruxelles étaient largement dirigées par des hommes. Ce décret est donc l'occasion de diversifier le paysage culturel et d'accorder aux femmes, majoritaires dans les écoles d'art et dans les métiers de la culture, leur juste place dans un secteur où elles sont encore trop souvent invisibilisées dans les postes décisionnels.

Au-delà de ça, il sera important, en parallèle de ce décret, et pour en analyser l'impact, d'établir un baromètre de la place des femmes dans le secteur culturel car, jusqu'à présent les données disponibles en termes de genre au sein de la culture sont insuffisantes. Elle demande d'ailleurs à la ministre de transmettre les chiffres précis par opérateurs concernés par le dispositif.

Mme Laanan tient toutefois à saluer le travail qui a été mené par le Gouvernement pour intégrer les différents avis du secteur et organes consultés. Elle a pu constater que le gouvernement avait été à l'écoute de leurs inquiétudes et remarques. Comparées à l'avant-projet de décret, de nombreuses demandes ont été prises en compte et certains dispositifs ont été clarifiés et simplifiés laissant plus d'autonomie aux opérateurs culturels pour préserver leur liberté d'association, notamment en ce qui concerne la sélection des candidats. C'est pourquoi, son groupe et elle-même, sont évidemment favorables à une série d'avancées qui viennent d'être présentées et qui améliorent les dispositifs actuels, et qui n'auraient été possibles sans l'investissement des associations, fédérations et membres des instances d'avis consultés.

Ceci étant, Mme Laanan estime qu'il est essentiel de continuer à travailler main dans la main avec le secteur afin de tenir compte des réalités culturelles actuelles, car c'est dans cette logique que nous avons le plus de chance de voir les objectifs du décret être remplis. Cela nous amène vers une question pourquoi n'avoir pas tenu compte de toutes les remarques de la Fédération des employeurs des arts de la scène dans la rédaction de votre projet, s'interroge la députée ?

En ce sens, le comité d'évaluation du décret prévu à l'article 11, est essentiel. Il sera important d'y inclure au mieux les parlementaires et les acteurs de terrain afin de s'assurer de la mise en place sereine du décret, du respect des objectifs, et des éventuelles modifications à apporter pour s'accorder avec ces réalités culturelles, affirme encore l'intervenante.

C'est dans cette optique que la parlementaire souhaiterait également revenir sur les différentes questions et points d'attention suivants :

- qu'est-ce qui a été mis en avant pour rassurer le secteur concernant une évaluation à mi-mandat des directions générales et artistiques (art. 5)

et sur le fait que cette évaluation n'allait pas fragiliser les dispositifs en place ? ;

- une préoccupation des acteurs de terrain concerne la procédure de demande de renouvellement de mandat qui impose de repasser devant un jury plutôt que de laisser la décision à l'organe de gestion. Comment rassurer le secteur à ce niveau-là ? ;
- une autre inquiétude du secteur concerne notamment la publication de rémunérations individuelles dans le rapport d'activité. Il est important de pouvoir rassurer le secteur quant aux dispositifs juridiques. S'est-on bien assuré que ces dispositions respectaient les dispositions légales en termes de protection des données (Code pénal (article 458), le RGPD, la Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel) ? ;
- concernant le cumul des mandats, la commissaire souhaite m'assurer que cela concerne bien les postes au sein d'une même instance culturelle ? Il serait éventuellement utile de le préciser dans l'article 3 pour éviter tout flou juridique (« toute personne dont le mandat a été renouvelé au maximum de ce qu'autorise l'alinéa 2 ne peut se porter candidat pour le même poste au sein d'un même opérateur visé à l'alinéa 1er, qu'au terme d'une interruption d'une durée équivalente à un mandat. ») ;
- ayant bien conscience que, pour des questions d'ordre juridique, le décret se porte sur les notions de sexes (hommes-femmes) et non sur l'identité de genre. Cependant, à l'égard de ce qui a été prôné dans le décret sur la féminisation des noms de métier concernant les offres d'emplois, il serait important d'y accorder une importance dans l'élaboration des profils types inclusifs, conclut Mme Laanan.

Complémentairement à l'intervention de Mme Laanan, **M. Hardy** confirme que le groupe PS votera favorablement ce texte qui poursuit des objectifs chers au groupe PS comme la transparence dans le processus de rémunération pour les fonctions de direction ou encore la volonté pour le gouvernement de tendre vers une diversité plus significative au sein des organismes culturels. Il interroge ensuite Mme la ministre sur une série de points à caractère technique:

- quid des raisons qui ont motivé le champ d'application de ce texte et des critères qui ont été cités par Mme la ministre ? ;
- pourquoi avoir ciblé le secteur des Arts de la scène dans un premier temps ? ;

- ce texte sera-t-il ensuite étendu à d'autres secteurs ? ;
- quid du nombre exact de directions qui seraient réellement concernées selon la nature de leur contrat de travail (CDI – CDD) ?.

Pour **M. Dispa**, le texte soumis à la commission est « animé » de bonnes intentions mais le dispositif juridique soulève de nombreuses questions et objections. Le texte « génère » selon lui, une vision beaucoup trop éloignée des idées défendues par son groupe politique. Pour lui, le décret stigmatise le secteur des arts de la scène, ce qui le pousse à s'interroger sur les raisons qui justifient ce type de priorité ? Il pense que cette priorité n'est pas nécessairement justifiée dans le secteur des arts de la scène. Il s'appuie sur son expérience de responsable culturel dans la commune qu'il gère (22.000 habitants) pour affirmer que généralement, le secteur de la culture et celui des arts de la scène en particulier ne font pas l'objet de discrimination « genrée ». De plus, le secteur des arts de la scène n'est pas non plus caractérisé par un « machismo exacerbé ». Toujours sur base de son expérience personnelle de gestionnaire municipal, l'intervenant estime que les femmes ne sont pas discriminées quand il s'agit d'accéder aux postes de direction. Pour étayer son propos, il tient à souligner que la télévision locale de sa région est gérée par une femme et que 4 écoles sont dirigées par des femmes. Pour son groupe politique, la question de discrimination liée au genre dans les fonctions de direction n'est pas considérée comme une vraie priorité car rappelle-t-il, cette problématique n'a été démontrée. Prenant ensuite, l'exemple de la commission de la culture du PFWB, le parlementaire rappelle que la présidence et les deux vice-présidences sont occupées par des femmes, pour le parlementaire le secteur de la culture ne souffre pas de « discrimination en matière de genre ».

Pour se faire une idée plus précise de la situation, M. Dispa demande à Mme la ministre de communiquer à la commission le nombre exact d'institutions concernées. Car selon lui 15 postes de direction seraient occupés par des femmes sur les 40 institutions concernées alors que d'autres secteurs compteraient beaucoup moins de femmes comme le cas des médias de proximité qui ne compterait que 8%. Aussi aimerait-il obtenir des données chiffrées permettant de mieux objectiver la présence des femmes dans le secteur des arts de la scène.

- Quid également des faits et agissements concrets qui engendrent des problèmes de sexisme, s'interroge encore l'intervenant ? ;
- Quid aussi des raisons justifiant une action spécifique à l'égard de ces directions ?.

Évoquant une note détaillée qui a été rédigée par la Fédération des employeurs des arts de la scène et dont il n'a pas été tenu compte pour la rédaction

du présent projet de décret, l'intervenant estime que le débat sur ce sujet n'est pas suffisamment mûr pour aller plus loin. Aussi, le député demande à la commission de procéder à l'organisation d'auditions pour entendre le point de vue des principaux intéressés ainsi que d'autres intervenants avant de procéder au vote sur le projet de décret. Car se « focaliser » uniquement sur ce sous-secteur est discriminatoire indique M. Dispa qui se demande pour quelles raisons les autres secteurs comme les bibliothèques, les musées, le secteur de l'éducation permanente ou encore celui de la jeunesse ne sont pas concernés ? Il déplore cette différence de traitement réservée au seul secteur des arts de la scène. Cette différence de traitement est basée exclusivement sur des critères de financement, insiste-il, raison pour laquelle, il réitère à nouveau sa question relative aux institutions qui sont réellement concernées par les tranches de subventions à hauteur de 200.000 euros.

Le député est totalement opposé au principe selon lequel : « le politique paie donc le politique décide » car l'argent n'est pas versé en vue d'obtenir une contrepartie mais pour réaliser une mission d'intérêt général. Utiliser ce prétexte conduit à dénaturer le principe de subventionnement, affirme encore M. Dispa qui souligne que les règles utilisées sont contraires au principe de la liberté associative (Charte de la Communauté française). Pour terminer son intervention, le député clôt son intervention en déplorant l'usage d'un juridisme à outrance « les juristes parlent aux juristes » déclare encore le parlementaire. Il regrette aussi le caractère idéologique du présent projet de décret et met en évidence ce qu'il considère comme une « vision oppositionnelle et binaire du féminisme ». Enfin, s'agissant de la transparence des rémunérations des directeurs et directrices (dont il sera fait mention dans les rapports administratifs), le parlementaire rappelle l'obligation de respecter la vie privée des personnes concernées, raison pour laquelle, il aurait souhaité connaître l'avis de l'Autorité de Protection des données sur ce point car cet avis doit être sollicité pour rassurer le secteur, sous peine, de manquer au principe de précaution. Les objectifs repris dans ce projet de décret sont légitimes mais le texte manque de précisions et de données chiffrées, souligne le parlementaire qui annonce que son groupe politique ne soutiendra pas le texte.

Mme Durenne souhaite tout d'abord remercier la ministre pour la présentation de ce texte dont les objectifs sont « louables » et méritent d'être poursuivis. La parlementaire indique que le MR se réjouit de l'ajout dans ce texte des règles relatives à la bonne gouvernance dans le secteur des arts de la scène et salue particulièrement « l'obligation » de lancer un appel à candidatures dans le cadre de la procédure de sélection. Elle pointe également les dispositions du décret relatives aux règles de transparence des rémunérations et des nominations dans le secteur des arts de la scène. Pour Mme Durenne, ce texte décretal s'inscrit donc pleinement dans la ligne de la DPC (volet culturel) et dans l'esprit du Plan droits des

femmes qui a été voté en septembre 2020 (objectif genré dans le secteur des arts de la scène).

La parlementaire insiste sur l'importance de veiller à ce que les nouvelles dispositions contenues dans le texte ne deviennent pas des entraves aux initiatives culturelles privées (actuelles ou à venir). Aussi pour illustrer concrètement l'objet de son propos, Mme Durenne cite le cas concret « d'un groupe de jeunes individus dynamiques de 25 ans qui développeraient un projet culturel innovant en arts de la scène (par exemple une compagnie théâtrale) sans solliciter de subventions publiques. Imaginons que le projet rencontre un vif succès et qu'au bout de 7 ou 8 ans, il finisse par être subventionné par la FWB à hauteur d'un montant de 400.000 €, c'est-à-dire un niveau de subvention qui le fait entrer dans le champ d'application du projet de décret. En vertu des dispositions du projet de décret, et sauf erreur, au bout de dix ans, le groupe de fondateurs ne pourra plus exercer de fonctions de direction, simplement parce que la limite de 2 x 5 ans aura été atteinte. Alors qu'ils seraient encore très loin d'avoir atteint l'âge de la pension, ils pourraient ainsi être dépossédés de leur projet, ce qui, avouons-le, serait assez particulier. Certes, ils pourraient essayer d'obtenir une dérogation de la part de la ministre au titre de « fondateurs » mais il n'est pas acquis qu'ils l'obtiendraient ».

Cet exemple n'est pas anecdotique estime l'intervenante car le rôle des initiatives privées en matière d'arts de la scène n'est en effet plus à démontrer. Elle rappelle notamment le cas particulier du Théâtre Le Public qui pendant des années, s'est développé sans le moindre financement public et qui constitue une incontestable réussite, indique la députée qui souhaiterait entendre la ministre sur ce point précis.

Pour compléter son information sur le sujet, la parlementaire aimerait également connaître le nombre exact d'opérateurs qui, parmi les 37 cités plus haut, fonctionnent d'ores et déjà avec des appels à candidatures et des mandats à durée déterminée pour les postes de direction générale et artistique. La parlementaire demande par ailleurs combien d'opérateurs, parmi les 37 cités plus haut, seront concernés par un changement de direction d'ici 1, 2 ou 3 ans.

S'agissant des profils de fonction et de l'avis préalable de l'organe de décision ressenti comme une ingérence de la part de l'administration, la députée demande à la ministre d'apporter une explication au secteur qui se pose une série de questions légitimes.

Évoquant ensuite la procédure de sélection et plus spécialement « la publication d'un appel à candidatures sur le site de l'administration de la Culture et auprès d'organisations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques culturelles, pendant au moins six semaines avant la clôture des candidatures ; l'appel précise que des candidatures provenant des deux sexes sont

souhaitées », la députée demande à Mme la ministre d'identifier les organisations auxquelles il est fait référence dans le texte ?

Tout en considérant que la procédure d'évaluation des directions générales et artistiques (mi-mandat) constitue un point positif pour son groupe politique, l'intervenante demande à Mme la ministre de préciser « qui sera chargé de cette évaluation et à qui seront transmises les conclusions ?

Quant au Comité d'évaluation, la parlementaire aimerait savoir si cet organe était vraiment indispensable, quelles sont les raisons qui motivent sa mise en place ? Pourquoi cette tâche n'a-t-elle pas été confiée au Conseil supérieur de la culture ou encore aux chambres de concertation ?

Mme Pavet déclare que le projet de décret à l'examen contient des éléments positifs. Elle formule ensuite les critiques et les observations générales suivantes à l'adresse de Mme la ministre :

- la coconstruction dont vous parlez tant a visiblement ses limites. Si plusieurs acteurs du secteur culturel concernés par ce décret ont été consultés en décembre 2020 sur la première version, ils ont pour la plupart découvert la version définitive du texte en fin de semaine dernière. Il y a seulement quelques jours. Comment le justifiez-vous ? Ce n'est pas la première fois que des acteurs de terrain se retrouvent à devoir travailler de cette manière sans en avoir tous les moyens ;
- ce texte, qui parle à plusieurs reprises de bien-être au travail - vous venez également d'en parler largement - , semble n'avoir été soumis à aucun syndicat. Est-ce que vous confirmez ? ;
- des efforts ont été consentis en ce qui concerne la diversité de genre ...

Mme Pavet estime que les articles 3, 4 et 7 du dispositif relèvent de la discussion générale, raison pour laquelle elle formule les questions suivantes :

À l'article 3

Comment ont été établis les critères de bénéficier d'un contrat programme d'au moins 400 000 euros OU d'un contrat programme d'au moins 200 000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française ?

On dit que 32 opérateurs sont concernés par ce décret à l'heure actuelle. Est-il possible d'en connaître la liste ?

À l'article 4

On dit dans le décret que la motivation de la décision de l'organe de décision est communiquée à l'ensemble des candidats et candidates. Qu'en est-il de la motivation du classement fait par le jury ?

On peut aussi lire dans le décret que "Les services du gouvernement tiendront à jour et publieront régulièrement les statistiques permettant de déterminer le sexe le moins représenté." Ces statistiques officielles sont-elles déjà publiques ? Si non, quand le seront-elles ?

À l'article 7

Pourquoi ne pas inclure de bilan chiffré en lien avec la parité dans les rapports d'activités ? Certains suggèrent par exemple d'y prévoir des grilles précises sur la répartition hommes / femmes dans les programmations ou l'allocation des moyens financiers.

Mme De Re commence par mettre en évidence l'importance du rôle des femmes dans la culture. Culture à l'image du monde et de la société, précise-t-elle : une place pour chacun et chacune, dans toute la diversité qui fait notre société. C'est aussi ce que revêtent comme dimension les termes "diversité culturelle".

Elle évoque également rôle de la culture : faire rêver, créer des espoirs, construire des imaginaires, faire émerger des idées, etc. Faire la culture sans la moitié de l'humanité n'est donc ni possible, ni souhaitable, insiste Mme De Re, qui interroge le sens de la diversité culturelle de la manière qui suit : Jean-Vilar a-t-il fait obstacle à la diversité et à l'épanouissement culturel ? Peut-être pas. Elle va tourner la question autrement. Est-ce que si Jean-Vilar avait fait direction la moitié du temps et qu'une femme avait pu occuper sa place l'autre moitié, est-ce que ça aurait nui au paysage des arts de la scène et à sa diversité ? Bien sûr que non. Au contraire. Ça aurait pu créer d'autres vocations. Permettre le déploiement d'autres visions. Elle ignorait qu'on en était encore à devoir justifier de la nécessité de la parité dans le secteur culturel. En fait, avec des raisonnements comme celui-là, elle ne serait pas là aujourd'hui, ni probablement beaucoup de collègues autour d'elle, indique la parlementaire.

S'agissant des 2 mandats consécutifs puis faire autre chose, puis revenir le cas échéant, la députée estime que cette procédure est très positive. S'interrogeant ensuite sur la place qu'on laisse aux femmes en culture, elle parle de GRANDES QUESTIONS, très larges : quelle place dans les métiers techniques ? Quelle visibilité des femmes de culture dans les médias, les festivals, etc. ? Quelle répartition des budgets de financement des projets ? Comment lutter contre les violences sexuelles et sexistes qu'elles subissent ?

Pour Mme De Re, le présent projet de décret permet d'apporter une réponse structurelle par secteur, les réformer de l'intérieur un à un pour sortir des postures

générales « il faut plus d'égalité ». Ce texte est une réponse au secteur des arts de la scène, affirme la commissaire. Car en effet, l'égalité en culture ce n'est pas gagné aujourd'hui. Emergence de ces questions en plein #MeToo a permis une plus grande libération de la parole des femmes, partout. Hier en politique. Le mois dernier sur le cas de drogue et de viol dans les bars. La culture n'y échappe pas, que ce soit dans les cursus de formation des acteurs et actrices culturels, que dans le secteur lui-même. C'est une occasion de faire évoluer le secteur, même si c'est parfois compliqué, insiste l'intervenante. S'agissant des chiffres, elle rappelle que ceux-ci sont repris dans un rapport qui compte 148 pages.

Mme De Re s'attarde ensuite sur les initiatives qui sont à l'origine de la libération de la parole des femmes : naissance de #MeToo = Tarana Burke, 2007, initiative populaire de soutien aux victimes d'agressions sexuelles dans les quartiers défavorisés (et pas Alissa Milano). Femme noire (elle le précise car cela pourrait expliquer pourquoi personne ne l'a inscrite dans l'histoire). Elle a travaillé dans un centre culturel pour un musée et sur des tournages. Le mouvement a donc bien les pieds ancrés dans le terrain culturel et il a été amplifié à ses débuts par Hollywood et l'Affaire Weinstein. Le #MeToo, c'est une affaire de culture, précise la députée.

A la lumière de la réalité sociétale, Mme De Re estime qu'il n'est donc pas étonnant que le rôle de la culture contribue également à faire bouger les lignes dans ce domaine.

Elle revient également sur l'émergence de nombreuses initiatives pour favoriser la présence des femmes dans la culture :

- Elles tournent = festival qui met en valeur des réalisatrices ;
- F(s) = un mouvement de réflexions et d'actions sur la place des femmes dans la culture ;
- Elles font des films = œuvre à un cinéma qui donne enfin voix et voie aux femmes et à toutes personnes minorisées ;
- PayeTonRole = dénonciation du harcèlement sexuel et sexiste dans les études artistiques des arts de la scène ;
- etc.

La demande de plus de parité vient du secteur lui-même et a été mise en lumière notamment par la Compagnie Écarlate et le collectif SCIVIAS, explique encore Mme De Re, pour qui ce décret :

- poursuit trois objectifs chers aux écologistes: transparence, bonne gouvernance et égalité entre les femmes et les hommes mais également des objectifs plus larges ;
- Horizon DPC = approcher la parité à l'horizon 2024. Ce texte est une brique sur un mur bien plus vaste ;
- Sur la limitation dans le temps des mandats : les fonctions de directions sont liées à un projet et traduisent une certaine vision, correspondent à un moment M dans la société. Au nom de la diversité culturelle, il est normal de prévoir une telle limitation. Encourager la richesse culturelle par le renouveau ;
- La culture, comme l'écriture, a un rôle à la fois révélateur et prescripteur. Le théâtre, les spectacles sont un certain reflet de la réalité. Mais à la fois, ils participent à forger des représentations, à construire les imaginaires du public. C'est pour cela que ce n'est pas du tout anecdotique de vouloir à la fois limiter les mandats dans le temps et faire venir plus de femmes. Nous avons besoin de scènes diversifiées, qui soient le reflet de la diversité de la société ;
- Dans le processus de recrutement, le décret définit une procédure, transparente, claire dont les étapes seront les mêmes pour tout le monde, et qui tient compte des obstacles et des biais, réels, documentés, liés au genre.

Pour éclairer davantage ce dernier point relatif à la transparence, elle rappelle que Mme Isabella Lenarduzzi, fondatrice du Jump Forum, revient souvent sur l'importance de la transparence des procédures et explique que ce point augmente la confiance en soi des candidates et permet d'objectiver ses chances de succès. Si la procédure semble plus juste, les femmes s'y essayent plus volontiers, ajoute la députée.

Elle tient à rappeler qu'en tant qu'écologiste, elle est particulièrement sensible à la situation des personnes qui ne se définissent ni comme un homme, ni comme une femme. Mais elle a également à cœur de voter un décret solide sur le plan juridique et qui permettra effectivement d'arriver à plus d'égalité femmes-hommes. Malheureusement, l'état actuel de la législation fédérale ne permet pas d'utiliser un autre critère que celui du sexe. Ceci ne l'empêchera pas, partout où c'est possible, de travailler à la réduction des situations de discrimination subies par ces personnes.

L'intervenante évoque un autre aspect important à savoir l'impact sur le bien-être au travail. Dans le milieu culturel et artistique les personnes sont souvent passionnées, elles ont une vocation. Il n'empêche que ce sont également des

travailleuses et des travailleurs qui ont droit à des conditions de travail dignes, sécurisées, sans discrimination et sans harcèlement. L'alternance dans les directions et la transparence des procédures de recrutement est une manière d'agir sur cet aspect, signale la commissaire.

Dans la définition du périmètre, l'idée centrale est celle de la proportionnalité, affirme Mme De Re, car plus un opérateur est soutenu par la FWB, plus il lui incombe des obligations strictes. Ainsi, le projet de décret ne s'immisce pas de manière disproportionnée dans la liberté d'association et la liberté de création, déclare la parlementaire.

Elle souligne aussi le dispositif d'évaluation qui implique des parlementaires et permettra de vérifier, in concreto, que ce décret remplit bien les objectifs qu'il s'est attribués. Il s'agit-là de mener des politiques publiques efficaces.

Pour terminer, la députée pointe l'effet "cascade". Féminisation par le haut et par la direction permet en général de féminiser le reste des structures. C'est ce que l'ULB a fait dans son Plan Cascade.

Elle épingle pour terminer, l'impact du graphique « en ciseau », avec un plus grand nombre de femmes inscrites dans les études artistiques, pour arriver à une majorité d'hommes aux fonctions de direction. Elle souhaite lutter contre cela et amener plus de femmes dans les directions pour encourager l'égalité et la diversité à tous les niveaux.

M. Segers annonce que son groupe soutiendra ce texte et indique ne pas partager les propos du représentant du cdH, M. Dispa. Il s'attarde ensuite mûrement sur la nécessaire parité entre les hommes et les femmes car cette question reste d'actualité. Il souligne que remettre la question des difficultés d'accès pour des femmes ou acteurs/actrices de la diversité dans le monde des arts de la scène revient à nier l'état des lieux fournis par les analyses sectorielles, et la réalité de ce monde. Il convient d'agir et de travailler à répondre à cette réalité en mettant en place une régulation soutenant la fin de plafonds de verre pour les femmes. Il rappelle aussi que le monde des arts de la scène est composé de nombreuses personnes et associations qui ne se limitent pas à la Fédération des employeurs des arts de la scène. Bien que celle-ci soit importante et qu'on y trouve de nombreuses personnes de qualité, il convient de considérer l'organisation du monde des arts vivants par un spectre plus large et inclusif que celui unique des employeurs de grandes maisons. M. Segers rappelle en outre que le processus de sensibilisation a été lancé il y a 3 ans et qu'un véritable mouvement de conscientisation est actuellement en cours. Le secteur des arts de la scène est demandeur d'une « régulation » du secteur pour ce qui concerne l'accès aux postes de direction dans les grandes « maisons ». Son groupe politique a donc fait le choix de soutenir la régulation. S'agissant du caractère discriminatoire évoqué par l'opposition, l'intervenant préfère quant à lui « le terme

discernement » car la question relative à la parité ne peut être niée dans le monde des arts vivants, de même que celle portant sur la diversité culturelle. L'accès à la culture doit être objectivé (voir le Mémoire précédant les dernières élections qui a été cosigné par 17 fédérations professionnelles issues des arts vivants et plus largement les droits culturels garantis). Au travers de la Charte de Fribourg, ces droits soutiennent que chaque personne puisse avoir accès à une fonction de direction. C'est l'objet de cette réforme. S'agissant de la question que pose la Fédération des employeurs des arts de la scène sur la transparence des rémunérations des directeurs, M. Segers marque son accord sur le principe de transparence et rappelle que la rémunération d'une direction d'une grande maison culturelle ne peut constituer un secret.

L'intervenant précise aussi que si on vise le secteur des arts de la scène ici et non pas celui des centres culturels par exemple, c'est aussi que le décret 2013 relatif à ce secteur, inclut une procédure de recrutement objectivée pour les directions. Dans ce secteur, sur 119 centres culturels reconnus, 60 sont dirigés par des femmes et 59 par des hommes. Il est important de pouvoir agir là où la situation est plus tendue et d'assurer que les mouvements sociétaux encourageant plus de parités soient suivis de régulations ambitieuses et déterminées.

M. Dispa souhaite clarifier davantage le sens de son intervention générale et réitère ses demandes (avis de l'Autorité de Protection des données et audition de la Fédération des employeurs des arts de la scène) avant de poursuivre l'examen du texte. Il rappelle ne pas être opposé aux règles régissant la transparence relative à la rémunération des directeurs et se déclare contre le culte du secret.

Réponses de Mme la ministre

La ministre déclare qu'elle va continuer à soutenir les acteurs de terrain qui permettent de continuer à objectiver les situations en matière d'égalité, d'inégalités ou de diversité de genre. Dans ce contexte, il lui paraît normal que des conservatismes participent au débat lorsque des changements s'amorcent.

Sur la question de l'évaluation à mi-mandat, la ministre déclare qu'il s'agit non pas de perturber mais de renforcer les différents opérateurs en leur donnant la parole et en leur permettant, le cas échéant, d'ajuster le tir.

Sur la question du renouvellement du mandat par un jury, elle répond qu'il s'agit de vérifier que le projet reste en phase avec la volonté du conseil d'administration.

Quant aux rémunérations, à la sécurité juridique et à la protection des données, elle rappelle que le Conseil d'Etat indique précisément lorsqu'il faut retourner vers l'autorité compétente en la matière quod non en l'espèce. Par ailleurs, selon l'oratrice, l'article 458 du Code pénal –qui sanctionne la violation du secret

professionnel – ne trouve clairement pas à s’appliquer ici. Elle s’en réfère à la citation intégrale dudit article. La ministre précise encore qu’aucune disposition du RGPD et de la loi du 30 juillet 2018 sur la protection de la vie privée n’interdit de communiquer à l’administration le montant de la rémunération d’un directeur d’un opérateur subventionné. Il en va de même pour l’article 40 alinéa 2 du décret-cadre.

La ministre confirme encore que le décret sur la féminisation s’applique aux profils de fonction ainsi que dans le cadre des recrutements. La référence au sexe, en tant que telle, se justifiant quant à elle par référence à la législation fédérale non encore mise à jour en la matière.

Sur la question de la transparence, elle déclare que le dispositif répond à un besoin de régulation exprimé par le secteur lui-même. Elle ajoute que la concertation a été optimale : entre les deux lectures, le projet a été soumis à l’avis de la Chambre de concertation en art vivant, de la Chambre de concertation des musiques, du Conseil supérieur de la culture, de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, du Conseil des femmes francophones de Belgique, du Collectif civiaf, du collectif (?) ..., et de la Fédération des employeurs des arts de la scène avec lequel le cabinet s’est réuni pour passer en revue les différentes propositions émises. D’autre part, le texte a été soumis à la direction de l’égalité des chances et au Service général de l’inspection de la culture. La ministre en conclut que tous les acteurs ont été directement ou indirectement partie prenante dans la gestation de ce projet de décret.

Sur la question relative à la liberté d’association, la ministre indique qu’elle a été soucieuse d’offrir une réponse proportionnée au regard des besoins conformément à l’esprit de la charte associative. Elle rappelle que celle-ci - bien qu’elle n’est pas coulée dans un texte juridique- respecte le principe de l’indisponibilité des compétences tel que repris dans la Constitution tout en précisant ne pas vouloir porter préjudice au pouvoir d’action des pouvoirs politiques dans leur obligation de tout mettre en œuvre pour rencontrer l’intérêt général dont ils sont les garants.

Sur la question du périmètre du dispositif, la ministre cite expressément la liste des opérateurs concernés par le projet de décret : Arsonic, Atelier 201, le Théâtre Jean Villar, la Balsamine, le Centre des arts scéniques de Mons, Charleroi Danse, le Conseil de la musique, Eclats, la Fédération des jeunesses musicales, le Festival du jeune théâtre de Liège, le Festival de Wallonie, le Kunst Festival des Arts, la Maison de la culture de Tournai, Mars, l’Opéra royal de Wallonie et l’Orchestre philharmonique de Liège, le PBA de Charleroi, le Rideau de Bruxelles, le Théâtre 140, le Théâtre de Langues, le Théâtre de Liège, le Théâtre de Namur, le Théâtre de poche, le Théâtre des Galeries, le Théâtre des martyrs, le Théâtre du Parc, le Théâtre le public, le Théâtre des Tanneurs, le Théâtre national, le Théâtre Varia. Cinq autres

opérateurs ont été ajoutés à ce dispositif : Le Botanique, l'Espace Max, les Halles de Schaerbeek, Mons 2015 et le Théâtre des Doms (voir annexe).

Si les budgets de la culture devaient permettre d'y inclure de nouveaux opérateurs, la ministre précise que ceux-ci seraient soumis au décret.

La ministre précise que les compagnies ne sont pas concernées par le décret.

Elle répond encore que lors de son entrée en vigueur, tout poste déclaré vacant sera soumis au décret. La vacance sera exigée, mais une dérogation pourrait être accordée pour autant qu'elle soit strictement justifiée, par exemple pour les membres fondateurs.

Par ailleurs, elle indique que d'autres secteurs, comme les centres culturels, sont déjà régis par d'autres règles contraignantes, de la même façon que des textes réglementaires plus généraux s'appliquent à tous les opérateurs, comme le décret sur la parité.

Sur les profils de fonction et leur élaboration, la ministre répond que l'administration ne sera qu'un outil au service des opérateurs mais que ces derniers décideront eux-mêmes de la façon dont ils souhaitent définir leurs profils. En matière d'appels à candidatures internationaux, le texte ne les empêchera pas, mais il faudra a minima une publication sur le site de l'AG de la Culture.

Elle répond encore que le comité d'évaluation permettra de vérifier si le texte a bien atteint ses objectifs.

Quant à la diversité culturelle, tout en soulignant le rôle des médias, l'oratrice répond que le décret participe indirectement à son amplification avec d'autres canaux.

À propos du « genderbudgeting », la ministre déclare que le travail et la réflexion doivent se poursuivre. Quant aux statistiques officielles, elles n'existent pas encore, mais l'administration pourra s'y pencher, par suite de la mise en œuvre du décret.

Mme Laanan estime que chacun doit se retrouver dans les objectifs portés par ce projet de décret, plus particulièrement pour ce qui concerne la diversité culturelle, ou delà de la diversité de genre dans un secteur où la majorité des directeurs sont des hommes blancs de cinquante ans. Elle plaide pour que l'évolution qui s'ensuivra touche tous les secteurs et pas seulement celui des arts de la scène. Elle estime qu'il serait utile de préciser si le cumul des mandats concerne (ou non) le même opérateur.

M. Dispa regrette que la ministre n'ait apporté aucun élément chiffré pour appuyer son projet de décret.

La ministre intervient pour déclarer que l'ensemble des chiffres sont disponibles. D'après ses propres chiffres et dans le secteur concerné, le même commissaire constate quant à lui que le taux de féminisation atteint les 34% (15 sur 44 postes de direction), alors que dans le secteur des médias de proximité, ce chiffre n'atteint que 8%. À cet égard, dans l'annexe VI du dossier accompagnant le projet de décret, il constate qu'aucune donnée n'apparaît quant au périmètre du décret tel que dévoilé enfin par la ministre. Il réfute aussi la distinction trop facile entre conservateurs et progressistes. Plaider pour la liberté d'association et l'autonomie des acteurs, et la confiance dans les opérateurs ne lui semble pas procéder d'un combat d'arrière-garde. Sur l'évaluation à mi-mandat, le député ne comprend pas l'utilité d'un jury et annonce le dépôt d'un amendement. Sur la protection des données, il estime que les propos de la ministre sont inexacts quant à la position du Conseil d'Etat, qui d'ailleurs n'évoque pas le sujet ; dès lors, il souhaiterait que la ministre interroge l'autorité de protection des données afin d'avoir un apaisement quant aux craintes exprimées. En effet, il apparaît que les données liées à la rémunération, seront sans doute publiées dans le rapport d'activités, et, partant, se retrouveront facilement dans le domaine public.

Par ailleurs, le même intervenant remarque que la ministre n'a pas répondu aux remarques des instances consultées en amont. Par exemple, le conseil supérieur de la culture, dans son avis demandait déjà à connaître le nombre d'opérateurs précis impactés par ce texte ou s'interrogeait sur le respect de la charte associative, etc. Le député cite d'autres demandes légitimes des acteurs –tels que la chambre de concertation- auxquelles la ministre n'a jamais répondu. C'est dans cette perspective que M. Dispa souhaite que la commission procède à des auditions préalablement au vote du projet de décret.

Sur le périmètre du texte, il se réjouit de disposer enfin de la liste des opérateurs concernés, tout en demandant quels sont les opérateurs qui tombent sous le seul d'application des 200,000 euros parmi ceux qui figurent dans la liste. Sur les exceptions prévues pour les membres fondateurs, il regrette que le gouvernement ne suive pas l'avis du Conseil d'Etat. Enfin, s'il souscrit au plaidoyer pour la diversité culturelle, M. Dispa se demande pourquoi cette approche très restrictive est limitée au secteur concerné.

Mme Durenne - qui demande également que la liste des opérateurs concernés figure en annexe au rapport - souhaite que l'application du décret ne génère pas d'effet pervers en dissuadant de nouvelles initiatives en la matière, plus particulièrement, celles de personnes qui développent leur projet culturel sans solliciter ou en sollicitant très peu d'aides publiques.

Mme Pavet constate que les syndicats que son groupe a consultés n'étaient pas au courant du projet de décret à l'examen, alors qu'ils auraient pu apporter une

expertise très pertinente pour enrichir le texte sur le droit à des conditions de travail digne, le bien-être au travail, ou la lutte contre toute forme de discrimination. La députée le regrette, de même qu'elle déplore que les collectifs de fédérations et d'associations consultés au préalable n'aient pas pu se prononcer à nouveau sur la version définitive du projet.

La ministre confirme que tous les organes de concertation qu'elle a cités ont été consultés entre la première et la seconde lecture, afin de prendre en compte leurs remarques.

Mme Pavet estime qu'une lecture supplémentaire aurait été utile alors que de tels textes sont parfois très complexes pour les bénévoles actifs dans ces associations. Elle espère également disposer de statistiques précises à l'avenir. Sur le plafond de verre qui empêche encore trop de femmes à accéder aux postes de direction, elle déclare que son groupe sera particulièrement attentif et y reviendra dans un cadre plus large.

Pour **M. Segers**, ce projet de décret se situe dans une transition intéressante et il regrette de constater que certains veulent encore freiner cette volonté de féminiser le secteur des arts de la scène et y voit une volonté rétrograde de ne pas vouloir faire bouger les curseurs. Il se réjouit par contre de la volonté d'associer six parlementaires à l'évaluation. En réponse aux éléments soulevés sur le fait que certains secteurs soient plus féminisés que d'autres, il rappelle que, par exemple, le secteur du théâtre jeune public soit plus féminisé que le secteur du théâtre adulte. C'est aussi une question de reproduction de schémas sociétaux qu'il convient de voir évoluer. L'équilibre femmes et hommes dans les directions se pose aussi en terme de poids budgétaires et de responsabilité de gestion dans les opérateurs qui ont le plus de moyens. Il en rappelle la nécessité de casser les plafonds de verres qui existent encore pour l'accès des femmes aux fonctions de direction des grandes institutions.

M. Maroy partage entièrement les objectifs poursuivis par le projet de décret. Sur la parité dans le secteur des arts de la scène et les inégalités qui subsistent en défaveur des femmes, il estime à son tour important de documenter et d'objectiver la réalité par un état des lieux et des statistiques précis, puisque les fonctions de directions visées au sein des différentes institutions sont désormais connues. Par ailleurs, le commissaire considère que lorsqu'on bénéficie d'argent public, il est légitime d'exiger la plus grande transparence en matière de rémunérations.

M. Dispa rejoint la demande formulée par son collègue. Néanmoins, il lui répond qu'il plaide non pas pour le secret des rémunérations mais pour la sécurité juridique et le respect de la protection des données, d'où sa demande de consultation juridique auprès de l'autorité compétente. À ce propos, et sur sa demande d'auditions, il interpelle la présidente et ses collègues et les invite à se prononcer.

Sur le comité d'évaluation prévu dans le texte, il s'étonne qu'il n'y ait aucun représentant du secteur. Le signal ainsi adressé lui paraît extrêmement négatif.

Mme De Re intervient pour évoquer le rapport de 148 pages, rédigé par Deuxième Scène en matière d'égalité. Une partie intéressante du rapport concerne le secteur ou des sous-secteurs des arts de la scène, ainsi que leurs financements. Cet outil lui paraît intéressant pour alimenter la discussion et fait émerger les différents chemins pouvant mener à l'égalité. Par ailleurs, elle rejoint totalement la volonté du gouvernement de féminiser le secteur et les fonctions par le haut.

M. Segers rappelle que ce rapport a déjà fait l'objet de questions parlementaires. Sur la demande d'auditions portées par son collègue Dispa, il répond que si son groupe est conscient des demandes qui ont été formulées. Pour lui, il appartient aux politiques de trancher en connaissance de cause sur les éléments portés très clairement par la FEAS. Ceux-ci sont à présent limités au regard de leurs premières notes. Il s'agit donc ici de décider sur la question de la transparence des rémunérations des directions, cela n'appelle pas, selon lui, à des auditions en urgence.

M. Maroy déclare qu'il a lu le rapport dont sa collègue a fait état et ne voit pas d'inconvénient à ce qu'il soit joint au présent rapport, toutefois il demande à connaître le nombre de postes visés dans la liste des organismes citée par la ministre afin d'objectiver la situation. Pour le reste, il lui semble que la ministre a répondu avec précision sur le plan juridique à la question des rémunérations. Il plaide encore pour la plus grande transparence en cette matière a fortiori si l'on souhaite remettre l'artiste au centre, comme le préconisait déjà la précédente majorité.

Mme la ministre répond que sur les 37 institutions qu'elle a citées, 21 hommes occupent la fonction de direction, pour 4 mixtes et 12 femmes. Il ne s'agit là que d'une photographie d'une situation par essence évolutive.

M. Maroy rappelle que le décret ne se limite pas à la direction générale de ces organismes. Il demande quels sont les chiffres pour les fonctions de direction artistique au sein des 37 opérateurs dont il est question.

M. Dispa entend les chiffres et conclut à 43% de présence féminine si l'on inclut les postes mixtes, conformément au décret, soit un bon équilibre actuel.

3 Examen et vote des articles

Article premier

M. Dispa s'interroge quant à un point de formulation. L'organe de décision est défini comme l'« organe à qui les statuts de l'opérateur confient le pouvoir de désigner les postes de direction ». L'intervenant se demande s'il s'agit de déterminer

les postes de direction ou de désigner les titulaires des postes de direction, et donc de désigner « aux » postes de direction.

Mme la ministre précise qu'on utilise le terme qui renvoie au poste pour parler du candidat désigné.

M. Dispa maintient que selon lui la formulation est malheureuse et renvoie à la capacité de l'organe de décision à désigner un poste et non à désigner une personne à un poste.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 2

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Il est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 3

Un amendement n°1 est déposé par M. Dispa

À l'article 3 §1er du projet de décret, insérant un article 76/2 au décret du 10 avril 2003, remplacer la 2e dérogation aux alinéas 2 et 3

« sur demande motivée, si la personne concernée est le fondateur ou la fondatrice de l'opérateur et s'il est démontré que les activités de l'opérateur sont intimement liées à la personnalité de celle-ci »

Par

« si la personne concernée est le fondateur ou la fondatrice de l'opérateur ou s'il est démontré que les activités de l'opérateur sont intimement liées à la personnalité de celle-ci.

Justification

Si l'on peut accepter le principe de mandats limités à 2 consécutifs, la limitation apportée par le décret aux prolongations possibles paraît trop limitée et ne correspond pas aux réalités du terrain.

M. Dispa souhaite par ailleurs relayer un questionnement émanant du secteur.

L'article 3 est conçu de façon telle qu'il y a une organisation faîtière présumée qui serait la Direction générale. Dans la diversité des opérateurs, il y a des schémas opérationnels différents. Qu'advient-il si une direction administrative et financière devait avoir un rang égal ou supérieur à une direction artistique ?

Mme Laanan s'interroge également quant au passage d'une direction administrative et financière à une direction artistique. Selon l'intervenante, ce n'est pas le même poste. Elle souhaite en outre qu'un point soit parfaitement clair. Relativement à l'article 76/2, § 1er, alinéa 3 en projet, il conviendrait d'ajouter les mots « au sein d'un même opérateur ». Cette précision devrait selon elle figurer dans les travaux parlementaires.

Mme la ministre reprécise que l'on parle de postes spécifiques, et non d'un éventuel cumul.

Elle confirme qu'il n'y a pas de lien hiérarchique, mais que l'organisation est liée à la diversité culturelle.

Mme De Re précise que, pour le groupe Ecolo, la lecture du texte en projet doit permettre un éventuel cumul des fonctions.

M. Dispa présente ensuite l'amendement n°1, qui a pour objet de modifier la dérogation visée à l'article 76/2, § 1er, alinéa 4, 2°, en projet et de rendre la dérogation liée à la personnalité du fondateur ou de la fondatrice automatique, en faisant l'économie d'une sollicitation dûment motivée auprès du Gouvernement.

Selon M. Dispa, la disposition en projet va à l'encontre de la liberté d'association, ce que confirmerait l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat.

Mme De Re estime, relativement à la motivation, que le renouvellement doit être une démarche personnelle. Le principe doit être celui de la limitation par défaut, et non du renouvellement.

Mme la ministre précise que très peu de remarques ont été formulées par le Conseil d'Etat, qui avait toutefois demandé de réduire la portée de la dérogation en question, ce qui a été fait. Il est logique que, puisqu'il y a dérogation, que cette dernière doive être motivée, et qu'il soit exposé en quoi cette dernière a du sens.

M. Dispa précise que le Conseil d'Etat a estimé que « la liberté d'association serait mieux garantie si la mise en œuvre du régime de dérogation envisagé n'était pas subordonnée à un accord du Gouvernement ».

L'amendement est rejeté par 10 voix contre 1 et 2 abstentions.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 4

M. Dispa et **Mme Durenne** souhaitent savoir ce qui est visé par les termes « organisations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques culturelles ».

Mme la ministre précise que les organisations sont notamment les collectifs reconnus en vertu des articles 7bis et ter du Décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française.

M. Dispa relève une contradiction entre les termes « l'appel précise que des candidatures provenant des deux sexes sont souhaitées » et le récent décret adopté relatif à la féminisation des métiers, qui renvoie aux trois catégories H/F/X.

Mme la ministre rappelle la différence entre le sexe et le genre. Il est évident que la référence au décret de féminisation implique que les appels à candidatures mentionneront les catégories H/F/X. En termes de sécurité juridique, il a toutefois fallu se référer aux dispositions fédérales, lesquelles n'incluent pas le critère du genre neutre dans l'état civil.

M. Dispa s'interroge dès lors sur l'absence de mention des catégories H/F/X dans l'exposé des motifs ?

M. Dispa, relativement à la composition du jury, souhaite savoir à quel moment la parité doit être établie, à savoir lors de sa composition, ou lors de sa prise de décision ?

Mme la ministre précise que c'est au moment de la composition du jury, elle n'a pas à s'immiscer dans le ROI du jury.

M. Dispa souhaite savoir ce qui est visé par le terme « recevable » dans la phrase « au moins un candidat ou une candidate recevable du sexe le moins représenté doit être auditionné ».

M. Maroy rejoint cette question et demande si la recevabilité répond à des exigences de diplôme ou autre, ou à quelque chose de plus précis ? Le jury ne devrait-il pas se contenter de sélectionner les meilleurs candidats ? Quelle est la plus-value de la disposition proposée ?

Mme la ministre précise que l'opérateur définit ce qui relève de la recevabilité et ce qui relève du classement sur la base des critères, comme dans tout recrutement.

M. Dispa s'interroge quant à la motivation de la décision de l'organe de décision, communiquée à l'ensemble des candidats et candidates, et demande si la comparaison des titres et mérites des uns et des autres est communiquée à l'ensemble des candidats ? Le cas échéant, **M. Dispa** attire l'attention sur le risque d'atteinte au respect de la vie privée.

Mme la ministre estime que la question ne se pose pas, la transparence existe déjà et est nécessaire pour éviter tout biais dans la sélection. Cela existe déjà notamment

M. Dispa attire l'attention sur la formulation du paragraphe 7. Si les directions mixtes devaient être considérées comme étant assimilées à celles du sexe le moins représenté, il s'en déduit que 44% des directions sont détenues par le sexe le moins représenté.

M. Maroy entend que la ministre met en avant un déséquilibre dans le cadre de la discussion générale. À la lecture de cette disposition, il lui semble toutefois que le déséquilibre n'est pas aussi certain qu'on aurait pu l'imaginer. Par ailleurs, M. Maroy insiste pour obtenir les chiffres pour l'ensemble des postes de direction visés, et pas uniquement pour les postes de direction générale.

Mme la ministre estime que si l'on décide qu'un décret doit se baser sur une photographie statistique à un moment X, on se tromperait totalement sur l'objectif du décret, qui est de garantir des avancées en termes de transparence, de gouvernance et de parité, peu importe les statistiques à un moment donné. Même si le secteur avance, il pourrait très bien reculer pour l'une ou l'autre raison.

M. Maroy s'interroge sur le sens de la prolongation prévue par la phrase « S'il est constaté qu'aucune candidature du sexe le moins représenté n'a valablement été introduite au regard de la procédure de sélection établie par l'organe de décision, la procédure de publicité est prolongée pour au moins quatre semaines avant clôture de l'appel à candidatures. » Il s'en étonne.

Mme la ministre répond qu'il s'agit d'une simple prolongation dans le temps.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 5

M. Dispa prévoit le principe de l'évaluation à mi-mandat. Le secteur trouve le système problématique : l'évaluation se fait de manière continue et c'est plutôt en fin de période que les questions à enjeux se posent pour envisager un renouvellement. S'il devait y avoir un problème, on imagine que l'organe de gestion ne va pas attendre l'évaluation à mi-parcours pour adopter des mesures. L'intervenant s'interroge donc sur la pertinence de cette disposition.

Pour les contrats programmes, il a été décidé que l'évaluation à mi-mandat était abandonnée. L'orateur se demande ce qui justifie que l'opérateur soit dispensé de l'évaluation à mi-mandat et qu'on l'introduise pour les fonctions de direction. Il y voit une forme d'incohérence.

Mme la ministre estime qu'au contraire, l'instauration d'un moment plus formel pour faire le point sur le projet artistique ou de gestion est intéressante. Pour les contrats programmes, l'exonération a été établie dans un contexte de crise.

Mme Durenne souhaite savoir si les conclusions de l'évaluation seront transmises aux Services du Gouvernement.

Mme la ministre répond que cela restera interne à l'organe de gestion.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 6

M. Dispa présente l'amendement n°2 relatif à l'article régissant la procédure de reconduction. Il considère inutile et déresponsabilisant à l'égard des organes de gestion de repasser obligatoirement devant un jury pour, le cas échéant, reconduire le directeur ou la directrice.

Un amendement n°2 est déposé par M. Dispa

À l'article 6 du projet de décret, insérant un article 76/5 au décret du 10 avril 2003,

Supprimer « Le projet est analysé au regard du profil de fonction, par un jury composé conformément à l'article 76/3, § 2, 2°. »

Et remplacer « Si, lorsqu'il statue sur la reconduction, l'organe de décision s'écarte de l'avis rendu par le jury, il motive cette décision de manière précise et circonstanciée » par « Lorsqu'il statue sur la reconduction, l'organe de décision motive sa décision de manière précise et circonstanciée ».

Justification

Par souci de simplification administrative et par respect de la liberté des opérateurs et de la responsabilité des organes de décision, il est proposé de supprimer la disposition visant à soumettre le projet à un jury lorsqu'il s'agit d'une reconduction.

L'intervenant estime que les organes de gestion sont les mieux à même de fixer la procédure pour une éventuelle procédure de reconduction. Imposer d'office une procédure identique à celle de recrutement ne semble pas fondée au vu de la qualité des personnes qui siègent dans les organes de gestion.

Mme De Re estime que les procédures doivent être équivalentes, c'est également un renforcement de la légitimité de la personne concernée et une possibilité de renforcer également le projet culturel qui est porté.

L'amendement n° 2 est rejeté par 10 voix contre et 2 abstentions.

Cet article est adopté par 1 voix contre 1.

Art. 7

Un amendement n° 3 est déposé par M. Dispa

À l'article 7 du projet de décret, insérant un article 76/6 au décret du 10 avril 2003, supprimer

« 2° les règles, modalités et montants de rémunération de la personne chargée de la direction générale ou artistique, en précisant le nombre d'années d'ancienneté pris en compte »

Justification

Cette disposition n'a pas été soumise pour avis à l'Autorité de protection des données.

Il s'interroge quant à la publication des rémunérations, il eut été préférable de demander l'avis de l'Autorité de la Protection des Données. Par l'amendement, M. Dispa souhaite supprimer le 2° pour des raisons de sécurité juridique.

L'intervenant souligne en outre que le commentaire de l'article évoque le souhait de favoriser le bien-être au travail et la prise en compte par les directions des problématiques de la discrimination, du harcèlement, du sexisme. Pour lui, cela doit être une préoccupation de toutes les directions, quel que soit le secteur dans lequel elles travaillent.

Mme Laanan se félicite de la réponse de Mme la Ministre dans le cadre des discussions générales quant à la sécurité juridique de cet article, notamment sur le respect du Code pénal et du RGPD.

L'amendement n° 3 est rejeté par 12 voix contre 1.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 8

M. Dispa reprend une série de questions posées par le secteur et qui n'ont pas eu de réponse, telle que la possibilité de procéder à des assessments et à des promotions internes, et quelles seront les procédures prévues pour ce faire.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 9

M. Dispa présente son amendement n°4, qui est identique à l'amendement n°3 et se justifie de la même manière, à savoir par le respect de la vie privée. Il regrette à nouveau l'absence d'avis de l'Autorité de Protection des Données.

Un amendement n° 4 est déposé par M. Dispa

À l'article 9 du projet de décret, insérant un article 76/8 au décret du 10 avril 2003, supprimer

« 2° les règles, modalités et montants de rémunération des personnes chargées d'une autre direction, en précisant le nombre d'années d'ancienneté pris en compte ».

Justification

Cette disposition n'a pas été soumise pour avis à l'Autorité de protection des données.

L'amendement n°4 est rejeté par 10 voix contre 1 et 2 abstentions.

Cet article est adopté par 10 voix contre 1 et deux abstentions.

Art. 10

Un amendement n° 5 est déposé par M. Dispa

À l'article 10 du projet de décret, insérant un article 76/9 au décret du 10 avril 2003, supprimer les termes « et joue le rôle d'observateur du bon déroulement de la procédure ».

Justification

Le choix d'une personne pour diriger une institution culturelle relève pleinement des organes d'administration dudit opérateur. Il n'y a pas lieu d'y faire assister l'administration, à quelque titre que ce soit, et ce afin de respecter pleinement le principe constitutionnel de liberté d'association. En outre, le rôle exercé par l'Administration dans le contrôle de l'exécution correcte des textes légaux et réglementaires permet déjà à celle-ci d'obtenir toutes les informations utiles sur les modes de fonctionnement des opérateurs.

Un amendement n° 6 est déposé par M. Dispa

À l'article 10 du projet de décret, insérant un article 76/9 au décret du 10 avril 2003, ajouter in fine du 1° de l'alinéa 2 les termes suivants : « Faute d'avis remis dans les 15 jours de la transmission du profil de fonction par l'opérateur, celui-ci est réputé favorable ».

Justification

Les procédures de sélection doivent pouvoir tenir dans un délai raisonnable. Il est donc utile de prévoir qu'en cas d'inaction de l'administration dans un délai de 15 jours qui débutera au moment où elle recevra le profil de fonction de la part de l'opérateur, son avis soit considéré comme étant pleinement favorable.

L'intervenant voit dans l'article en projet un contrôle excessif de la part de l'administration, un « œil de Moscou » qui va bien au-delà du rôle d'accompagnement, qui est légitime et souhaitable. Il ne constate pas un tel contrôle auprès des communes, par exemple. À son estime, cette présence de l'administration est à nouveau une manifestation de la méfiance à l'égard des opérateurs.

Un second amendement est relatif à l'avis préalable des services du Gouvernement relatif au profil de fonction dont l'orateur doute également de l'utilité et qu'il considère aussi comme une manifestation de méfiance. Il suggère à tout le moins de prévoir un délai pour que l'administration remette un avis, sans quoi une série de procédures risquent de s'enliser.

Concernant les deux amendements, **Mme De Re** estime qu'à l'inverse, c'est bien de la méfiance à l'égard de l'administration de les percevoir comme « l'œil de Moscou ». Cette disposition concerne les plus grands acteurs, qui sont par ailleurs demandeurs d'un renforcement.

Il en va de même en ce qui concerne le délai ; l'avis n'étant pas contraignant, l'absence d'avis n'engendre aucune conséquence.

M. Dispa interroge la ministre quant au secret professionnel qui s'appliquerait à l'égard du Gouvernement. L'intervenant n'a pas souvenir d'une disposition où le Gouvernement se réfère au secret professionnel et se demande s'il serait applicable à l'égard des questions qui pourraient être posées par les parlementaires ?

Mme la ministre précise que c'est une demande de la FEAS et que cela sous-entend que l'administration ne pourrait pas donner les données personnelles dont elle disposerait.

M. Dispa estime que le problème n'est pas la divulgation de données personnelles, mais que les informations figureront dans le rapport d'activités. Ce rapport est public, qui sera nécessairement transmis à tous les pouvoirs subsidiaires. Il voit un paradoxe entre le fait de s'abriter derrière le secret professionnel et d'accepter que les mêmes informations figurent dans le rapport d'activités.

M. Segers précise que le rapport d'activités n'est public que si l'opérateur le décide.

M. Maroy le rejoint en estimant par ailleurs que la transparence quant aux rémunérations concernant un opérateur bénéficiant de montants de subsides importants doit aller de soi.

M. Maroy s'interroge quant au profil de fonction établi pour le renouvellement du mandat. Cela pousse les institutions à s'interroger sur ce qu'on attend de la hiérarchie. Il est également indiqué que, dans trois cas de figure, le profil

de fonction doit faire l'objet d'un service préalable des Services du Gouvernement. Qu'est-ce qui justifie cette intervention ?

Mme la ministre précise qu'en effet, c'est un accompagnement qui est effort dans un temps précis qui est celui de la rédaction du profil de fonction. Dans des procédures précédentes, d'initiative, des opérateurs ont contacté la ministre afin d'avoir une orientation. Il n'y a pas de réticence du secteur. Il s'agit simplement pour l'administration d'outiller les opérateurs.

M. Maroy se demande s'il ne faudrait pas plutôt outiller les plus petits opérateurs. Il fait remarquer que les plus grands opérateurs, ceux qui seront concernés par le décret, sont supposés être mieux outillés de par la taille de leur structure.

Mme la ministre répond que l'accompagnement dans les grosses structures, il y a déjà un commissaire du Gouvernement. L'accompagnement est déjà présent.

M. Dispa estime que lorsque le conseil, l'accompagnement, est à l'initiative de l'opérateur, c'est très bien. Le sens de l'amendement est de ne plus exiger la formulation de l'avis avant la publication de la vacation. L'accompagnement est souhaitable, mais la surveillance du bon déroulement des procédures ne se justifie pas dès lors qu'il n'y a pas de problème avéré.

L'amendement n° 5 est rejeté par 10 voix contre 1 et 2 abstentions.

L'amendement n° 6 est rejeté par 10 contre 3 trois.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 11

M. Dispa souhaite demander quels sont les opérateurs concernés par cet article 11.

Mme la ministre répond que l'article 11 concerne les cinq opérateurs identifiés, à savoir le Botanique, l'espace Mag, les Halles de Schaerbeek, Mons 2015 et le Théâtre des Doms.

M. Dispa demande ce qu'il en est des infrastructures disposant de plus de 200.000 euros.

Mme la ministre confirme qu'en l'état, aucun opérateur n'est concerné par l'article 76/10, 2° en projet.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 12

Un amendement n° 7 relatif au comité d'évaluation est déposé par M. Dispa

À l'article 12 du projet de décret, insérant un article 76/11 au décret du 10 avril 2003, remplacer le 1° par les termes suivants : « les membres du Comité d'avis du Parlement chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » et ajouter un 4° rédigé comme suit « 3 représentants du secteur professionnel des arts de la scène, désignés après appel public à candidatures ».

Justification

Afin de s'assurer de la pertinence la plus forte de l'évaluation, il y a lieu d'y associer les parlementaires du Comité d'avis chargé par le Parlement des questions relatives à l'égalité de genre et d'y associer également des représentants du secteur, dans une dynamique constante de co-construction.

Il s'étonne de ce que le secteur ne soit pas représenté dans le comité d'évaluation. Il serait utile, dans une dynamique de co-construction, qu'ils le soient.

Par ailleurs, dès lors que la présence de six membres du Parlement est prévue, ne serait-il pas utile que des membres du Comité d'avis chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en fassent partie ?

Mme De Re rejoint l'importance d'impliquer le secteur, mais souligne qu'il l'est déjà via les chambres de concertation. C'est pour cela qu'il existe des missions complémentaires entre les organes.

Mme la ministre confirme que le secteur est associé via les chambres de concertation. En ce qui concerne les six parlementaires, elle considère que cela relève du Parlement et non du Gouvernement.

Mme Durenne se demande pourquoi instaurer un nouvel organe et ne pas avoir chargé le Conseil supérieur de la Culture ?

Mme la ministre répond que la compétence en matière de genre se retrouve davantage dans ce comité, et complémentarité de ce qui se fait dans les chambres de concertation.

L'amendement n° 7 est rejeté par 10 voix contre 1 et 2 abstentions.

Cet article est adopté par 12 voix contre 1.

Art. 13

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Il est adopté par 12 voix contre 1.

L'ensemble du projet de décret est adopté par 12 voix contre 1.

À l'unanimité des 13 membres présents, il est fait confiance à la Présidente et à la Rapporteuse.

La Rapporteuse,

La Présidente,

M. De Re

V. Delporte

4 Annexe 1

ANNEXE

Liste des opérateurs culturels

La liste des institutions concernées :

- 1 ARSENIC
- 2 ATELIER 210
- 3 ATELIER THEATRE JEAN VILAR
- 4 BALSAMINE, LA
- 5 CENTRE DES ARTS SCENIQUES DE MONS
- 6 CHARLEROI DANSES
- 7 CONSEIL DE LA MUSIQUE
- 8 EKLA
- 9 FEDERATION DES JEUNESSES MUSICALES
- 10 FESTIVAL DU JEUNE THEATRE DE LIEGE
- 11 FESTIVALS DE WALLONIE
- 12 KUNSTENFESTIVALDESARTS
- 13 MAISON DE LA CULTURE DE TOURNAI
- 14 MARS (LE MANEGE)
- 15 OPERA ROYAL DE WALLONIE
- 16 ORCHESTRE PHILARMONIQUE DE LIEGE
- 17 PALAIS DES BEAUX ARTS DE CHARLEROI
- 18 RIDEAU DE BRUXELLES
- 19 THEATRE 140
- 20 THEATRE DE L'ANCRE
- 21 THEATRE DE LIEGE
- 22 THEATRE DE NAMUR (CC REGIONAL)
- 23 THEATRE DE POCHE
- 24 THEATRE DES GALERIES
- 25 THEATRE DES MARTYRS
- 26 THEATRE DU PARC
- 27 THEATRE LE PUBLIC
- 28 THEATRE LES TANNEURS
- 29 THEATRE MARNI
- 30 THEATRE NATIONAL
- 31 THEATRE OCEAN NORD
- 32 THEATRE VARIA

Cinq opérateurs hors-décret :

- 1 BOTANIQUE
- 2 ESPACE MAGH
- 3 HALLES DE SCHAERBEEK
- 4 MONS 2015
- 5 THEATRE DES DOMS

5 Annexe 2



Présence des femmes dans le champ des Arts de la scène

Note de conclusions et perspectives

Charles Grandry, avec la collaboration de Sébastien Fontaine

Direction de la recherche

Dr. Rachel BRAHY : rachel.brahy@uliege.be

Pr. Nancy DELHALLE : ndelhalle@uliege.be



Introduction

Les données présentées dans le présent rapport aspirent à offrir un état des lieux de divers secteurs des arts de la scène pour lesquels il semblait important d'objectiver la présence des femmes. Avant de conclure cette étude sur l'analyse des données et une discussion sur les perspectives à envisager au regard des résultats et constats tirés tout le long du processus de recherche, nous désirons attirer l'attention sur deux éléments.

Ils peuvent sembler anodins mais reflètent toute la complexité qui se cache derrière « la » réalité d'une situation étudiée, malgré tout le soin et toute la rigueur apporté.e.s à son traitement et la manière de la présenter.

Un reflet partiel de la réalité

Dans un premier temps, la photographie du paysage des arts de la scène que nous proposons n'est que le reflet partiel de la réalité à laquelle des femmes et des hommes se confrontent chaque jour.

Partiel parce que derrière les chiffres présentés se trouvent des joies et des tristesses, des sentiments d'injustice mais également de fierté et de mérite, des réussites et des échecs, du travail, des créations, des combats engagés, de l'espoir... des vies. Ces histoires ne se traduisent pas en chiffres, en répartitions, en proportions. Il faut donc garder à l'esprit que derrière des écarts de mesure « femmes-hommes », qu'ils soient de 5, 10, 15, 30%, se trouvent une multitude de vies impactées, parfois épuisées d'avoir le sentiment d'être toujours du mauvais côté d'une balance inégalitaire. Ce rappel nous semble d'autant plus important durant cette période de crise sanitaire COVID-19 frappant de plein fouet un monde (en partie) à l'arrêt et qui ne fait que souligner des inégalités déjà existantes qui se creusent d'autant plus en période de crise. Les opérateurs culturels, toujours dans l'attente d'une date (voire d'une politique ?) de reprise de leurs activités à l'heure où nous écrivons ces lignes, font partie des publics les plus touchés, réelle marque d'une inégalité inter-secteur qui, nous l'espérons, ne renforcera pas les inégalités intra-secteur.

Reflet partiel de la réalité également pour toutes les raisons déjà évoquées lorsque nous présentions à chaque chapitre les limites de notre travail. Sans être exhaustif.ve.s, nous désirons revenir sur les trois principales limites qui le circonscrivent. D'une part, les données présentées sont, la plupart du temps, issues d'une logique binaire « femmes-hommes », gommant toutes les réalités de genre (genderfluid, queer, non-binaire,...) présentes au sein de notre société. D'autre part, nous n'avons pas eu accès à toutes les données demandées. Des données budgétaires, relatives à l'emploi et/ou à l'enseignement, n'ont pu être obtenues, empêchant parfois la possibilité de comparer des données au sein d'un même chapitre de notre travail. Finalement, la plupart du temps, les données ne concernent que les opérateurs (et parfois certains opérateurs) de la Division Organique 21, les subventions et le travail salarié y relatif.ve.s. Nous avons dû laisser de côté toutes les autres aides à

l'emploi et les travailleuses et travailleurs les plus précaires et/ou les moins stabilisés. Et cela marque la nécessité de donner une suite à la présente recherche.

Un titre évocateur

Dans un second temps, nous désirions interpeller les lectrices et lecteurs sur le choix du titre de cette étude et principalement sur notre désir d'y faire apparaître la « présence » des femmes. Ce substantif renvoie à notre volonté de marquer l'existence et la participation des femmes dans la vie culturelle et est donc utilisé en opposition stricte à leur absence, cela avant même d'aborder le thème des inégalités. Certes, la discussion est ouverte (et souhaitée) sur le besoin que cette présence se voie renforcée mais plus que d'inviter à un partage sur les notions d'inégalité relatives à l'absence des femmes, dès la première page, nous désirions surtout mettre en avant leur existence parce que bien trop souvent, elles ont été oubliées des discours, effacées des reconnaissances, absentes d'un monde où elles représentent pourtant près de 50% de la population humaine (Banque Mondiale, 2018).

De l'importance des chiffres sexués

L'absence des femmes, que nous venons d'évoquer, se traduit principalement, par leur **invisibilité**, ancrée historiquement et à l'échelle mondiale, dans de multiples domaines, même si, depuis une cinquantaine d'années, le combat mené pour qu'elles soient de plus en plus reconnues gagne, lui, en visibilité.

Parce que les femmes ont été invisibles dans le monde politique pendant des années et souvent sous-représentées à la télévision (Perry, 2009), invisibles victimes d'une discrimination endémique, constante et effroyable lorsqu'elles atteignent un âge avancé (Randell, 2017), invisibles dans le monde du travail – dimension que nous allons développer – certain.e.s auteurs.trices s'avancent à parler de l'« invisibilité ordinaire des femmes » (de Cenival, 2012). Une expression qui traduit une réalité malheureuse, à l'instar de celles exprimées par le « sexisme » ou le « racisme » ordinaire.

Dans la dimension du travail, les exemples de l'invisibilité des femmes sont légion et internationaux. Déclarées invisibles et peu reconnues au Canada, lorsqu'elles travaillent dans le domaine des soins de santé et des soins aux personnes (Armstrong et al., 2008). Cachées derrière le travail de leur mari, sous l'étiquette d'aide familiale ou de conjointe aidante, le temps où leur statut professionnel était confondu avec leur statut matrimonial et leurs droits sociaux, notamment concernant la retraite, inexistantes (Madlyne, 2017 ; Lagrave, 1988 ; Caniou & Lagrave, 1988) n'est pas si loin dans des entreprises familiales agricoles de nos voisin.e.s français.e.s. Mais l'invisibilité peut également porter sur le travail plus que sur les femmes en elles-mêmes. Ce travail invisible, qui se réfère souvent au « travail domestique », en opposition au « vrai travail » (Krinsky & Simonet, 2012) est majoritairement à la charge des femmes, comme l'exprime Kergoat (2007 : 37) : « Il devient alors collectivement "évident" qu'une énorme masse de travail est effectuée gratuitement par les femmes, que ce travail est invisible, qu'il est réalisé non pas pour soi mais pour

d'autres et toujours au nom de la nature, de l'amour ou du devoir maternel. ». Dans la dimension du travail, cette invisibilité est donc un double fardeau, qu'elle soit attachée aux femmes et/ou attachée au travail en lui-même et à celles qui en ont la charge.

D'une part, l'intérêt que nous portons à prendre ici comme illustrations des exemples internationaux reflète l'importance d'inscrire notre démarche dans un mouvement global, dans un combat pour une reconnaissance de toutes les femmes, mené de front commun, et non dispersé.

D'autre part, une fois le constat de l'invisibilité posé, il est important de s'interroger sur les raisons et mécanismes sous-jacents. Michelle Paiva (2012) ouvre la discussion en proposant l'idée que « l'invisibilité du travail des femmes réside pour partie dans l'omission des hommes vis-à-vis de l'« autre » (la femme) ». Dans notre cas, lors de la réalisation de l'étude, c'est une autre raison de cette invisibilité qui s'est concrètement manifestée, et elle nous semble très bien exposée et résumée par Aubry et Feillou (2019) : « Si ce n'est pas documenté, ça n'a pas été fait ». L'invisibilité des femmes dans les statistiques est une réalité bien connue, documentée et même décortiquée afin d'exposer en quoi et comment les femmes ont été (et, pour certains domaines, sont toujours) trop souvent exclues des données à partir desquelles sont prises les décisions les plus importantes, tous domaines confondus, menant à un monde d'hommes pour les hommes (Criado Perez, 2019)

Par prolongement réflexif, il est aisé de projeter le lien entre invisibilité et non reconnaissance d'une inégalité : « si ça n'a pas été documenté, l'inégalité ne peut être avérée ». Cette courte formule cristallise tout l'enjeu qui émerge de la construction de bases de données, première étape de notre travail afin de pouvoir rendre compte de la place des femmes, et du déséquilibre entre femmes et hommes, le cas échéant, dans les principaux secteurs étudiés, à savoir ceux de la Division Organique 21 (en dehors des musiques classique et non classique) et de l'Enseignement Supérieur des Arts.

Malheureusement, dans ces secteurs qui nous ont principalement préoccupé.e.s, nous avons été confronté.e.s à d'importants freins. Nous avons effectivement dû constater que cet exercice de construction de bases de données a été particulièrement difficile et chronophage. L'invisibilité s'est ici manifestée par l'inexistence des données à partir desquelles nous avions l'intention de bâtir notre travail, comme l'illustre notre exercice de qualification sexuée des membres des Conseils d'administration selon des prénoms issus de la Banque Carrefour des Entreprises. Nous pourrions également évoquer nos multiples sollicitations des secrétariats des Écoles Supérieures des Arts qui n'ont pas toujours pu trouver réponses, faute de temps à consacrer à la création et à la synthétisation des données.

Au-delà de l'absence de données, ou de données fiables, il convient aussi de souligner la difficulté pour y accéder : elles sont en effet dispersées, non harmonisées, catégorisées selon des définitions différentes et des nomenclatures variées. C'est particulièrement au niveau des organigrammes structurels des opérateurs analysés et au niveau du recoupement

des données des différentes Écoles Supérieures des Arts que ce second frein s'est manifesté. Alors que les données semblaient pouvoir constituer un espace d'analyse particulièrement pertinent, nous avons été amené.e.s à en écarter certaines, voire à réduire notre champ d'analyse à une partie de notre population d'opérateurs initialement prévue, afin de s'assurer un traitement de ces données rigoureux et méthodologiquement juste.

Ainsi, notre première recommandation concerne l'Administration et toute structure en charge du recueil d'informations et de chiffres afin de les sensibiliser à l'importance de l'existence de données sexuées normalisées. C'est à ce prix que ces données permettront d'asseoir toute analyse qui se voudrait productrice de savoirs, dans une perspective de genre. Nous avons pu constater, après un échange avec le groupe HF Bretagne¹, que malgré ces constats sur la disparité des données, l'Administration belge fait figure de bon élève par rapport à l'Administration française. Effectivement, contrairement à ce qui nous était relaté par nos interlocutrices bretonnes dans leur département, il y a une intention de l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles d'avancer dans la récupération de données exploitables, notamment relatives à l'emploi, du côté des opérateurs contrats-programmés. Ce désir prend, entre autres, la forme d'un formulaire à remplir, envoyé aux différents opérateurs, qui les invitent à faire un état des lieux sexués de leurs effectifs (définitifs et temporaires) selon des catégories préalablement définies : postes de direction, administratifs, de production et de diffusion, artistes, techniciens, artisans, etc. Toutefois, il semblerait (d'après les échanges que nous avons tenus notamment avec La Chaufferie-Acte 1) que ce document ait été construit par l'Administration avec d'autres buts (notamment évaluation, contrôle) que celui de la récolte de données « genrées ». Par ailleurs, au-delà de la question des intentions de l'Administration, il nous a été impossible d'exploiter les données reçues. Parfois c'est l'inconstance des opérateurs dans la manière de compléter le document qui nous en empêchait². D'autres fois, c'est la structure même du document qui amène les opérateurs à renseigner des données qui distinguent le sexe quand il est question de « nombre de membres du personnel », mais qui ne le fait pas quand l'unité demandée est l'« Équivalent Temps Plein ».

Que dire enfin de la pertinence de récoltes de données genrées plus inclusives, faisant place à d'autres catégories que « Femmes » et « Hommes » ? A minima, en 2020, si l'exercice est répété, l'inclusion d'une troisième catégorie, souvent étiquetée de « x » dans les offres d'emploi, ne pourrait-elle pas apparaître ?

Au regard de ces multiples constats, il serait donc, à nos yeux, plus qu'intéressant d'organiser dans les administrations un progressif effort de construction et d'harmonisation

¹ Association qui agit pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, en Bretagne. Créée fin 2013 par des artistes, des responsables de compagnie, des professionnel.le.s de la culture, HF Bretagne est membre de la fédération inter-régionale du mouvement HF. <https://hfbretagne.com/qui-sommes-nous/>

² Par exemple : confusion entre le nombre de travailleurs.euses et leur charge de travail en Équivalent Temps Plein ou encore encodage de renseignements sans différenciation sexuée.

des données afin de rendre de la visibilité aux invisibles, sous le signe de l'inclusion de tou.te.s, première étape indispensable pour identifier les inégalités.

Chiffres clés et tendances

Nous venons de poser un constat sur les difficultés rencontrées pour obtenir et exploiter des données sexuées relatives aux champs sur lesquels porte notre étude. Nous avons néanmoins réussi à proposer un état des lieux, partiel, qui nous permet, à tout le moins, d'identifier des tendances qui illustrent une certaine réalité de terrain.

Dans ce sous-chapitre, nous allons parcourir les principaux points d'intérêt qui nous semblent nécessiter une attention particulière. Par la suite, nous développerons une analyse en rapport afin d'offrir une lecture de nos chiffres selon des cadres analytiques (aussi appelés « clés de lecture ») issus et respectueux de ce que la littérature a déjà minutieusement traité.

1. Les opérateurs contrat-programmés de la Division Organique 21

Le premier corpus étudié concerne la Division Organique 21. Dans cette dernière, nous avons étudié cinq secteurs, qui comprennent chacun un nombre d'opérateurs défini. Ces opérateurs passent avec le pouvoir subsidiant des contrats-programmes au sein desquels il nous est permis d'identifier les signataires (H/F). Par ailleurs, chaque opérateur possède un Conseil d'administration constitué³ d'un certain nombre d'administrateurs.trices (H/F). Voir tableau ci-dessous.

Secteurs	Nombre d'opérateurs (= Nombre de C.A.)	Nombre total de signataires de C-P	Nombre total d'administrateurs.trices
Cirque, Arts forains et de Rue	12	25	78
Danse	18	34	87
Interdisciplinaire et Conte	28	58	187
Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes	74	140	543
Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse	27	40	150
Tous les secteurs	159	297	1045

Sur l'ensemble des cinq secteurs analysés

Les **femmes** sont représentées :

- En tant que **signataires des contrats-programmes** à hauteur de **48 %**

³ Ces compositions sont à jour en date du 15 décembre 2019.

- Le secteur où elles sont le plus représentées : le secteur de l'Interdisciplinaire et du Conte, à hauteur de **60 %** ; en deuxième position, le secteur de la Danse à hauteur de **59 %**.
- Le secteur où elles sont le moins représentées : le secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes, à hauteur de **42 %**
- En tant qu'**administratrices des Conseils d'administration** à hauteur de **46 %**
 - Le secteur où elles sont le plus représentées : le Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse, à hauteur de **58 %**
 - Le secteur où elles sont le moins représentées : le Cirque, Arts forains et de la Rue, à hauteur de **30 %**

Sur l'ensemble des cinq secteurs analysés

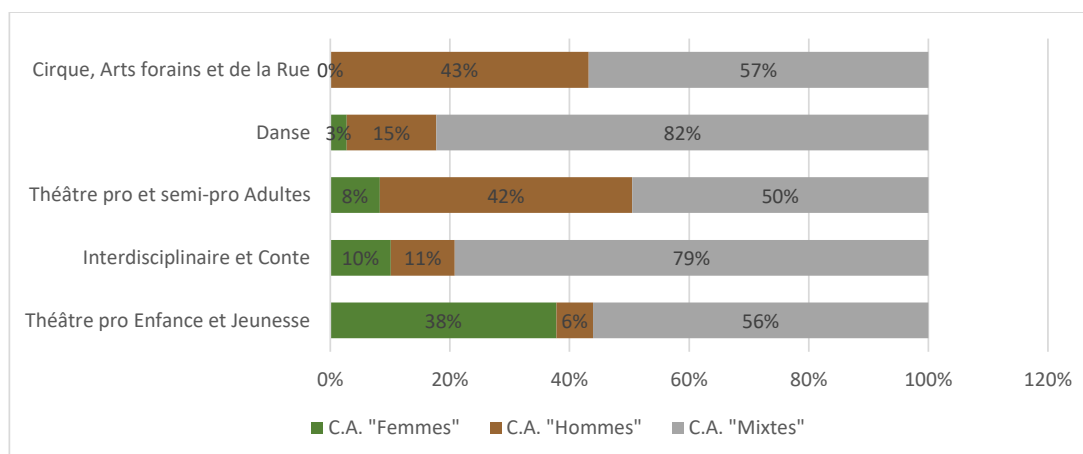
Seuls **15%** des **Conseils d'administration** peuvent être qualifiés de « Femmes »⁴ :

- Pour chaque secteur, ce sont les Conseils d'administration qualifiés de « mixtes » qui sont majoritairement présents : entre **63 %** et **68 %**.
- Le secteur où les Conseils d'administration majoritairement représentés par des femmes sont les plus présents est le secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse avec une présence à hauteur de **30 %**.
- Le secteur où les Conseils d'administration majoritairement représentés par des femmes sont les moins présents est le secteur du Cirque, Arts forains et de la Rue avec une présence à hauteur de **0 %**, suivi des secteurs de la Danse (**11 %**) et du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes (**12 %**).

Sur l'ensemble des cinq secteurs analysés

Seuls **10 %** du total des subventions sont alloués à des **Conseils d'administration** « Femmes » :

- **10 %** du total des subventions, avec une variation par secteur allant de **0%** à **38 %**



⁴ Pour plus de lisibilité dans cette note de synthèse, nous attribuons une qualification sexuée aux C.A. sous cette forme : « Homme », « Femme » ou « Mixte ». Ceci est détaillé dans le rapport définitif.

Sur les 20 opérateurs du secteur du Théâtre professionnel Adultes ayant bénéficié des plus grandes subventions par contrat-programmes (20 opérateurs sur 74)

Seuls 20 % des postes de direction générale et/ou artistique sont attribués à des femmes :

- Alors que les postes de direction générale et/ou artistique attribués à des **hommes** représentent **70 %** des postes, et 10 % sont attribués à des directions dites « mixtes »

Les budgets alloués aux opérateurs dont le **poste de direction générale et/ou artistique est attribué à une femme** représentent :

- **18 %** du total des subventions, soit **5.050.000 € sur 27.520.000 €**.
 - Alors les budgets alloués aux opérateurs dont le poste de direction générale et/ou artistique est attribué à un **homme** représentent **72 %** des subventions, soit **19.820.000 € sur 27.520.000 €**.

2. L'emploi dans la Division Organique 21

Sur l'ensemble des secteurs analysés

Les femmes se partagent

- **42 % du volume d'emploi artistique**
 - **Le plus haut volume d'emploi artistique** se situe dans le secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse à hauteur de **49 %**.
 - **Le plus bas volume d'emploi artistique** se situe dans le secteur du Cirque, Arts forains et de la Rue à hauteur de **32 %**
- **50 % du volume d'emploi non artistique**
 - **Le plus haut volume d'emploi non artistique** se situe dans le secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse à hauteur de **62 %**.
 - **Le plus bas volume d'emploi non artistique** se situe dans le secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes à hauteur de **47 %**

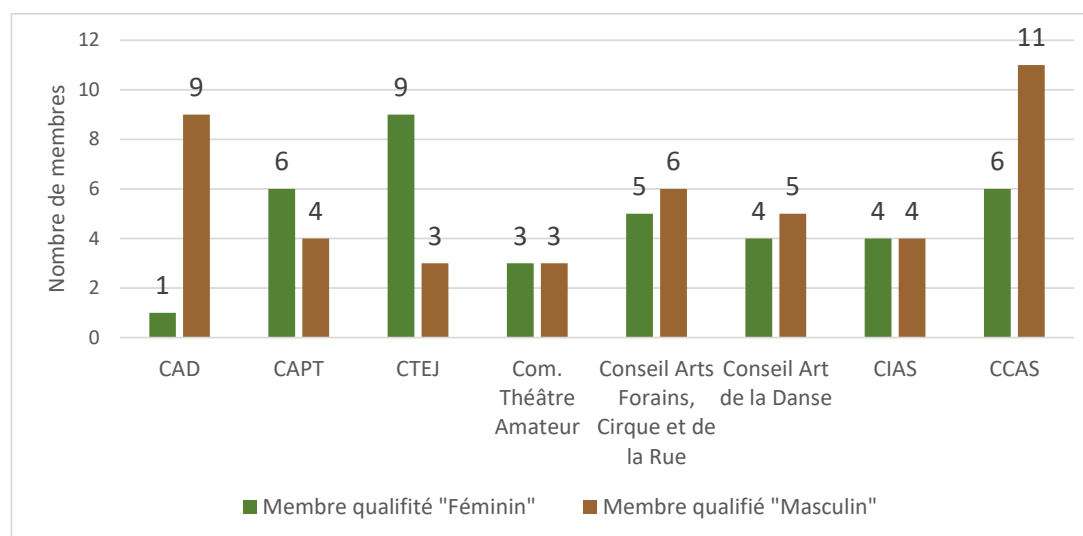
3. Instances d'avis

Sur l'ensemble des instances d'avis, telles que composées en décembre 2019

- Les **femmes** sont représentées :
 - A hauteur de **46 %**, avec une représentativité très variable selon l'instance analysée :

Rappel des significations des abréviations

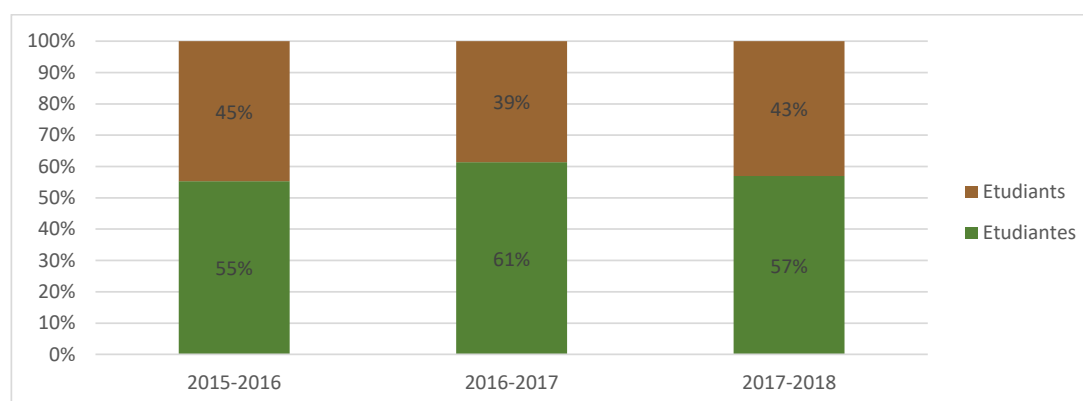
Abréviations	Significations	Abréviations	Significations
CAD	Conseil d'Art Dramatique	Com. Théâtre Amateur	Commission du Théâtre Amateur
CAPT	Conseil d'Aide aux Projets Théâtraux	CIAS	Conseil interdisciplinaire des arts de la scène
CTEJ	Conseil du Théâtre pour l'Enfance et la Jeunesse	CCAS	Comité de Concertation des Arts de la Scène



4. Enseignement Supérieur Artistique – Population étudiante

Sur l'ensemble de la population étudiante diplômée des 7 Écoles supérieures des arts

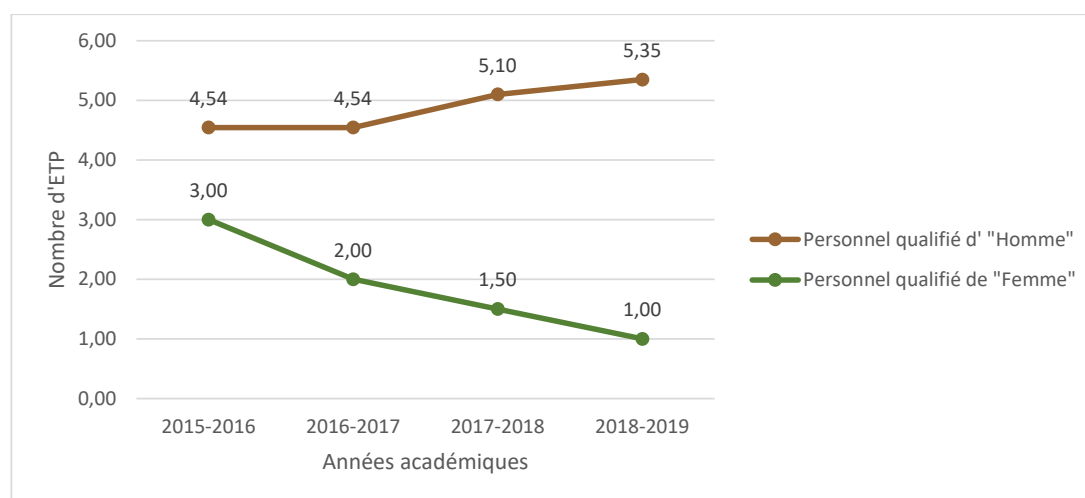
Entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018, les étudiantes sont représentées à hauteur de :



5. Enseignement Supérieur Artistique – Personnel de direction et enseignant

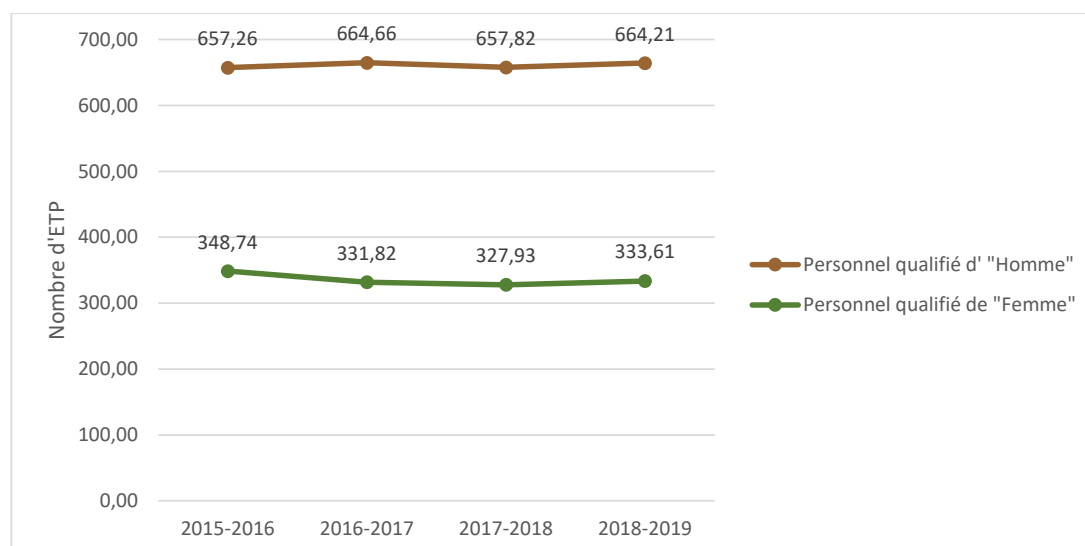
Sur l'ensemble du personnel de direction de 6 Écoles supérieures des arts

Entre les années académiques 2015-2016 et 2018-2019, le nombre d'ETP attribué aux femmes décroît :



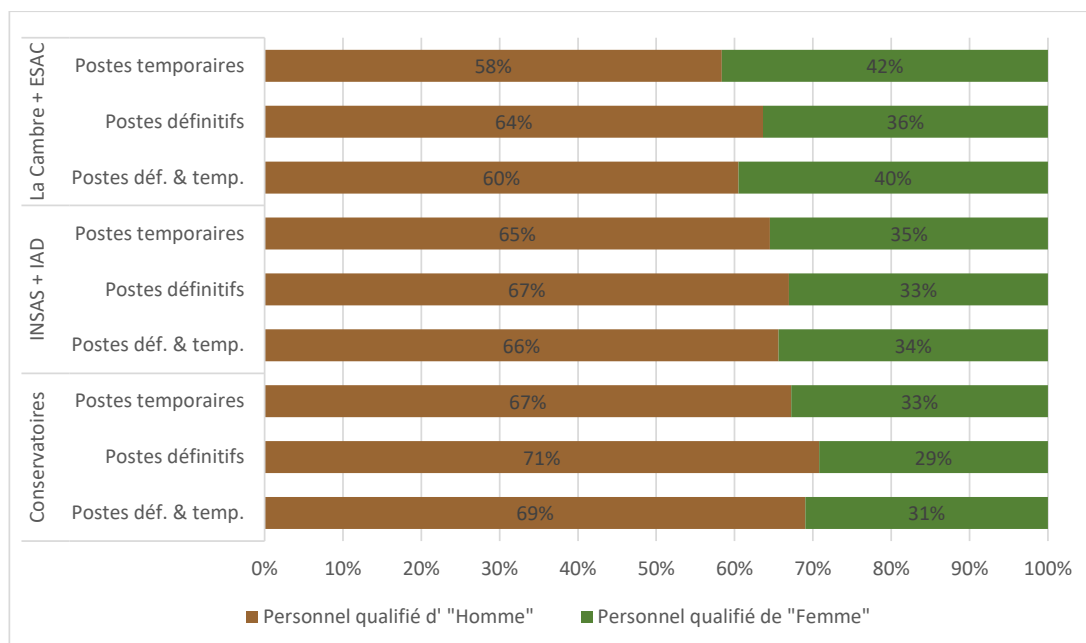
Sur l'ensemble du personnel enseignant des 7 Écoles supérieures des arts

Entre les années académiques 2015-2016 et 2018-2019, le nombre d'ETP attribué aux femmes se présente selon le graphique ci-dessous :



Pour l'année académique **2018-2019**, la part du total d'**ETP** du **personnel enseignant** attribuée aux **femmes** se situe :

- A hauteur de **33 %**, postes temporaires et définitifs confondus
 - Avec une **représentation plus faible dans les trois Conservatoires** que dans les autres établissements, à savoir à hauteur de **29 %** pour les postes définitifs et **31 %** pour les postes définitifs et temporaires confondus



Nous attirons ici l'attention sur ces chiffres qui pourraient donner l'impression de ne pas refléter la réalité vécue par le personnel des Écoles Supérieures des Arts. L'équipe de recherche a travaillé sur base d'Équivalents Temps Plein. L'accès à des données basées sur le « nombre de membres du personnel », malheureusement non exploitables lors de la réalisation du rapport, offre une autre lecture de la réalité : il y aurait plus de femmes que d'hommes dans le personnel enseignant de certaines écoles. Si ce constat s'avère factuel, il reflète ceci : il y a plus de femmes qui dispensent des cours mais leurs charges de cours sont très petites. Rapportées en Équivalents Temps Plein, les proportions sont donc telles que présentées ci-dessus.

Clés de lectures

Les chiffres présentés aspirent à identifier l'évolution de la présence des femmes (lorsque le regard est porté sur plusieurs années) mais également l'existence de ségrégation horizontale (par filière d'étude ou par métier, par exemple) et de ségrégation verticale (par exemple, l'existence d'un plafond de verre, qui peut être décrit comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2004)). Avant d'explorer ces dimensions, il nous semble indispensable d'aborder les concepts de fonctionnement et de capacité.

Les différences entre les femmes et les hommes que nous observons dans nos données factuelles, dont les principales sont rappelées ci-dessus, sont-elles dues à des différences de fonctionnement ou à des différences de capacité entre les hommes et les femmes ?

Qu'est-ce ? Quelques mots de présentation des concepts de fonctionnement de capacité.

Le fonctionnement, c'est ce que l'on observe réellement dans les pratiques et dans les faits.

Exemple : il y a plus d'hommes que de femmes chez les présentateurs du JT, il y a plus d'hommes que de femmes qui conduisent des autobus.

Ce que nous appellerons les fonctionnements, ce sont les observations factuelles et objectives que nous relatons dans le rapport chiffré. À ces fonctionnements, il est intéressant d'ajouter l'étude des capacités. Celles-ci ne peuvent pas s'approcher uniquement par les faits et les observations statistiques, elles nécessitent de s'intéresser à ce que les acteurs valorisent (ce à quoi ils accordent de l'importance).

L'approche par les capacités juge l'avantage d'un individu à sa capacité de faire des choses qu'il a des raisons de valoriser. L'avantage d'une personne, en termes de possibilités, est jugé inférieur à celui d'une autre si elle a moins de capacités – moins de possibilités réelles – de réaliser ce à quoi elle a des raisons d'attribuer de la valeur.

Ici, l'attention se concentre sur la liberté que la personne a vraiment de faire ceci ou d'être cela – ce qu'il lui paraît bon de faire ou d'être. Cette approche par les capacités permet de juger d'une situation sociale existante. Cette approche privilégie les capacités aux fonctionnements.

Les capacités sont les possibilités réelles de réalisation et les fonctionnements, quant à eux, sont les réalisations actives d'une ou de plusieurs capacités. En d'autres termes, les capacités sont les différentes possibilités qui s'offrent à nous et les fonctionnements sont ce que nous déciderons finalement d'en faire. Cette distinction est très importante.

Exemple : entre un Belge qui a décidé de ne plus voter (un déçu ou un anarchiste, par exemple) et une personne qui n'a pas le droit d'aller voter (une personne mise en minorité prolongée, par exemple), les fonctionnements sont identiques : ils ne votent pas, mais les capacités sont très différentes.

Dans nos observations, les fonctionnements divergent entre les hommes et les femmes, à n'en point douter, il n'y a pas parité et il n'y a pas toujours « mixité »⁵, pour ne citer que deux exemples. Mais cela correspond-il à des différences de capacités ? En d'autres termes, les différences observées entre les hommes et les femmes traduisent-elles des « inégalités injustes » (Guienne, 2011), dans un sens moral⁶ ?

Exemple : si on observe moins de femmes conductrices d'autobus et qu'aucune femme ne s'est vue empêchée de le devenir. Si cette profession attire simplement moins les femmes que les hommes, alors la différence de fonctionnement ne traduit pas une différence de capacités.

Dans ce cadre de cette étude, l'approche par les capacités, théorisée par Amartya Sen (1984) et reprise par Martha Nussbaum (1993) (qui s'intéressa particulièrement aux questions de genre, entre autres) va nous permettre d'avancer au-delà du factuel et aborder la question morale (un point de vue de Justice). En effet, nous ne pouvons considérer les différences statistiques entre les femmes et les hommes dans les arts de la scène au même titre que, par exemple, les différences entre les personnes aux yeux bleus et aux yeux bruns. Les premières disent probablement quelque chose sur le monde (à tout le moins sur la Belgique francophone), les secondes ne reflètent que des configurations génétiques (explicables, démontrables et reproductibles).

Les données récoltées permettent déjà d'aborder la question des capacités (au moins par deux éléments marquants). De plus, ces données font naître de nouvelles questions qui ne pourront trouver réponses que par des approches compréhensives et qualitatives, sur lesquelles l'équipe de recherche insiste et se tient à disposition du commanditaire ou de toute autre structure qui souhaiterait y réfléchir. Si les capacités jugent l'avantage d'un individu à sa capacité de faire des choses qu'il a des raisons de valoriser, il faudra interroger les femmes (et éventuellement les hommes) dans le monde des arts de la scène sur ce qu'elles (ou ils) ont des raisons de valoriser.

Les données factuelles nous donnent accès aux différences de fonctionnement.

Si, du point de vue des capacités, l'important c'est la liberté d'accès à des positions que la personne, elle-même, valorise, deux hypothèses nous font penser que les différences de fonctionnement identifiées dans notre étude chiffrée cachent des différences de capacités :

⁵ Dans notre rapport, nous avons tenu à calquer notre emploi du terme « mixité » sur les décrets existants et en ne nous considérant pas dans une situation de mixité en-dessous d'un tiers de la représentation d'un des deux sexes.

⁶ D'un point de vue statistique, des écarts flagrants entre les fonctionnements de deux sous-groupes traduisent la plupart du temps des différences de capacités. Les différences de fonctionnement doivent être considérées comme des alertes sur certaines situations critiques et sont souvent de bonnes portes d'entrée pour approcher les capacités.

1. Le phénomène des postes temporaires VS postes définitifs

Il n'y a aucune raison de penser que les femmes pourraient ne pas valoriser des postes définitifs. Pourtant, les chiffres proposés dans notre rapport nous indiquent ceci :

- a) Pour le personnel administratif, sur l'ensemble des Écoles Supérieures des Arts (base ETP)

Années académiques	Types de postes	Présence des femmes (%)	Types de postes	Présence des femmes (%)
2015-2016	Définitifs	50,28 %	Temporaires	64,91 %
2016-2017	Définitifs	49,51 %	Temporaires	61,33 %
2017-2018	Définitifs	51,21 %	Temporaires	66,64 %
2018-2019	Définitifs	48,59 %	Temporaires	62,86 %

Si les femmes et les hommes atteignent presque un équilibre paritaire au fil des ans pour les postes définitifs, nous pouvons constater que les femmes sont en surreprésentation lorsqu'il s'agit de postes temporaires. Or, on peut raisonnablement penser que les travailleuses administratives valorisent davantage les postes définitifs relativement aux postes temporaires (hypothèse de la recherche de la stabilisation de l'emploi).

- b) Pour l'entièreté du personnel enseignant, sur l'ensemble des Écoles Supérieures des Arts (base ETP) :

Années académiques	Types de postes	Présence des femmes (%)	Types de postes	Présence des femmes (%)
2015-2016	Définitifs	32,21 %	Temporaires	36,64 %
2016-2017	Définitifs	30,88 %	Temporaires	35,27 %
2017-2018	Définitifs	30,70 %	Temporaires	35,32 %
2018-2019	Définitifs	31,27 %	Temporaires	35,37 %

La différence constatée portant sur la présence des femmes dans les postes définitifs et les postes temporaires n'est pas aussi marquée pour le personnel enseignant que pour le personnel administratif. Il est néanmoins important de remarquer qu'une nouvelle fois, la balance n'est pas en faveur du personnel féminin alors qu'il n'y a aucune raison de supposer que le personnel enseignant féminin ne valorise pas les postes définitifs. Il est également raisonnable de penser que les potentielles candidates valorisent autant les postes définitifs que les potentiels candidats (relativement au titre requis). Mais pour éclairer cette ségrégation verticale, il conviendrait d'avoir accès, à la fois, aux intentions des candidat.e.s et à la répartition sexuée des dossiers de candidatures déposés.

2. La différence entre les diplômées et les enseignantes dans le monde des arts de la scène.

Même si cela est moins explicite, il y a peu de raisons de penser qu'avec un même nombre (ou même une surreprésentation) d'étudiantes diplômées, on retrouve moins de femmes

dans les enseignantes des Écoles Supérieures des Arts et ce, uniquement, pour des raisons de fonctionnement.

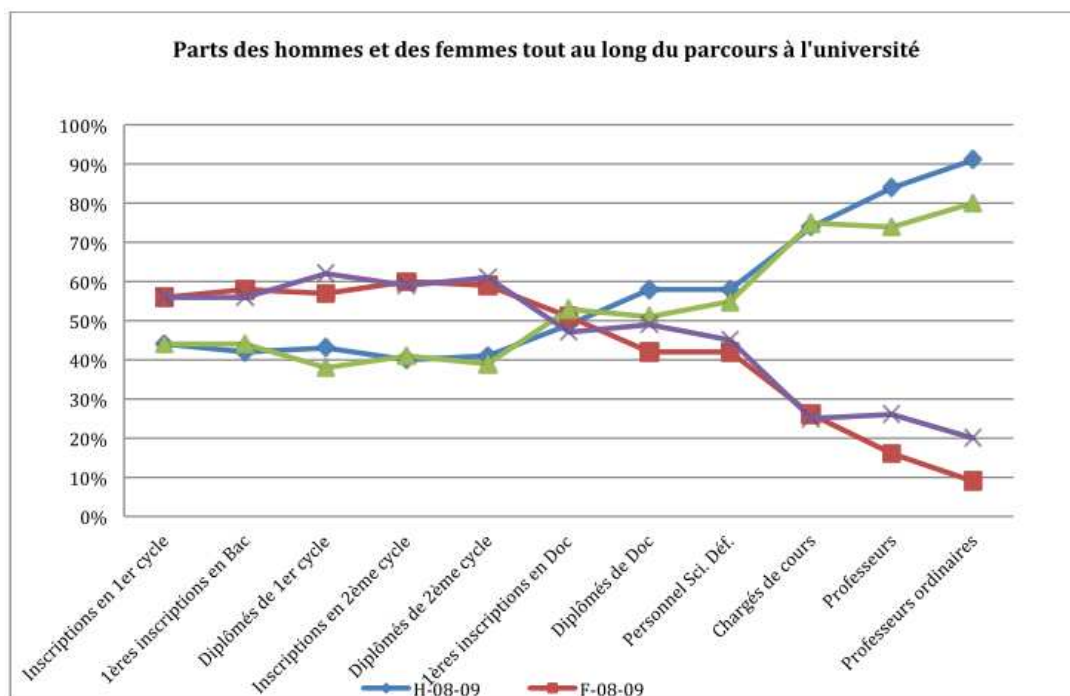
a) Population d'étudiantes diplômées et personnel enseignant féminin (postes définitifs et temporaires confondus), sur l'ensemble des Écoles Supérieures des Arts

Années académiques	Population d'étudiantes dipl.	Présence des femmes (%)	Personnel enseignant féminin	Présence des femmes (%)
2015-2016	Etudiantes dipl.	55,26 %	Pers. Enseignant Fém.	34,67 %
2016-2017	Etudiantes dipl.	61,40 %	Pers. Enseignant Fém.	33,30 %
2017-2018	Etudiantes dipl.	56,99 %	Pers. Enseignant Fém.	30,70 %

Nous pouvons constater une sorte d'inversion de la proportion entre la population d'étudiantes diplômées et le personnel enseignant féminin.

En 2017, Annie Cornet a publié un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université de Liège dans lequel elle soulignait un « effet ciseaux », « c'est-à-dire l'inversion des pourcentages et donc des pentes des courbes en regard du niveau dans la hiérarchie universitaire. » (Cornet, 2017), comme l'illustre le graphique ci-dessous :

Tableau 1 : Part des femmes tout au long du parcours universitaire : comparaison 2009-2016



Les résultats que nous avons obtenus après le traitement des données relatives à l'enseignement ne permettent pas dans notre cas de porter un regard aussi détaillé sur l'évolution de la présence des femmes en rapport à leur évolution dans la hiérarchie. Ces

résultats nous alertent cependant et nous invitent, une nouvelle fois, à continuer d'enrichir le travail réalisé par des études permettant de confirmer, ou non, un parallélisme entre les constats posés en 2017 à l'Université de Liège et la réalité des Écoles Supérieures des arts. Ainsi, nous renvoyons une nouvelle fois à la nécessité d'une réflexion, portant sur les modalités de construction et les politiques d'accès aux données pour les chercheurs.euses. Ce qui permettait de pallier les différents problèmes et freins rencontrés lors de notre récolte dans les Écoles Supérieures des arts.

Avant de conclure ce sous-chapitre, nous désirons discuter de l'intérêt que revêt une approche qualitative qui accompagne un travail quantitatif tel que présenté dans ce rapport.

Effectivement, les différences mises en avant ci-dessus, et d'autres, observées en termes de fonctionnement ouvrent la voie à de nouvelles questions qui ne seront résolues que par des analyses qualitatives et des rencontres avec le public (féminin) concerné.

L'apport d'une démarche qualitative sur les questions de ségrégation verticale

Du point de vue du commanditaire, qui se fait ici le porte-parole du secteur, le statut qui représente le plus directement les discriminations vécues et subies, qui en serait à la fois à l'origine et également le révélateur est celui du poste lié à la « Direction artistique et générale ». Ce constat rejoint celui posé par Patricia Ide, co-directrice du théâtre Le Public :

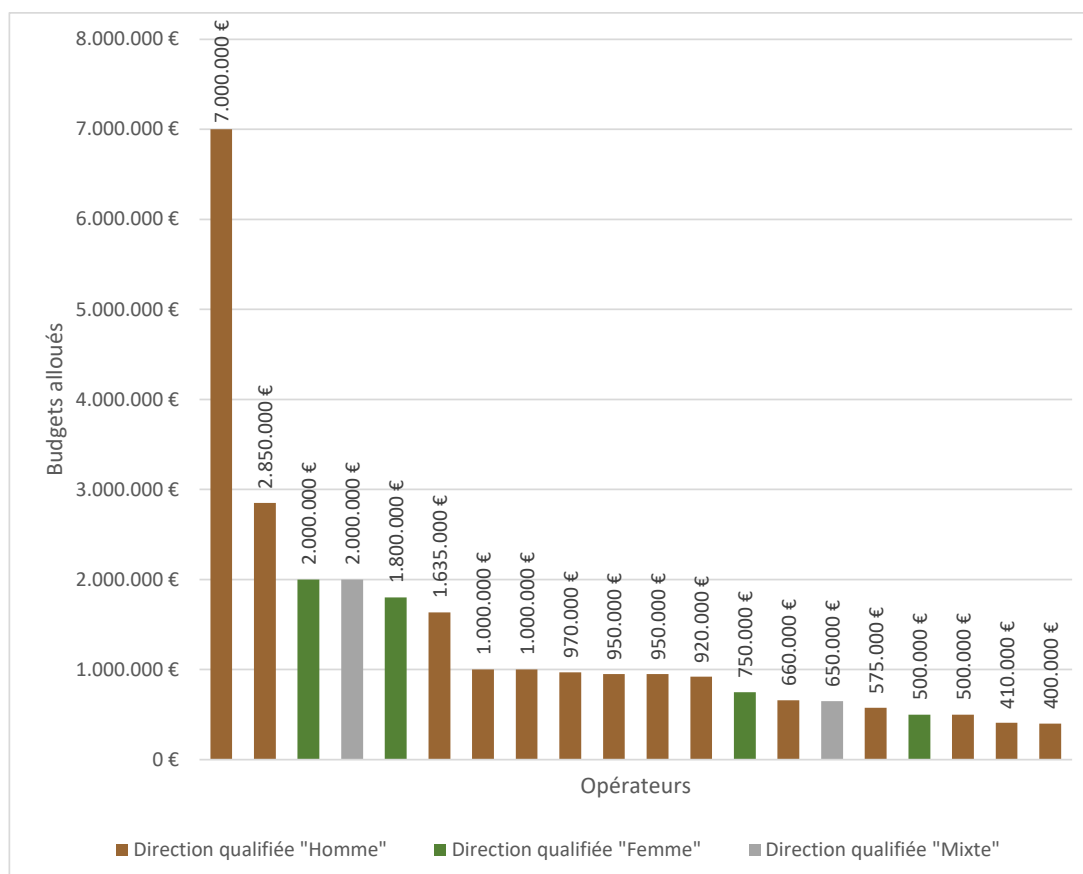
« Il y a plus ou moins un 1/3 de directrices pour 2/3 directeurs, on vient de loin, quand je commençais dans le secteur dans les années 80, il y avait une seule directrice de théâtre, puis une deuxième et petit à petit le milieu change. Il y a aussi des directrices financières, administratives, mais les gros budgets sont encore dans les mains des hommes dans les grosses structures » (R.T.B.F., 2020)

Si Patricia Ide expose une évolution de la présence des femmes, depuis les années 1980, aux postes de direction, il est à constater que, comme le montre notre étude, là où se concentrent les « gros budgets », les hommes sont en surreprésentation. Pour rappel, l'analyse des 20 opérateurs du secteur du Théâtre professionnel Adultes ayant bénéficié des plus grosses subventions par contrat-programme nous amène loin de la répartition 1/3 de femmes – 2/3 d'hommes exposée ci-dessus :

- 14 postes de direction générale et/ou artistique attribués à des Hommes
 - Soit 70% des postes
- 4 postes de direction générale et/ou artistique attribués à des Femmes
 - Soit 20 % des postes
- 2 postes de direction générale et/ou artistique « mixtes », partagés entre femmes et hommes donc.
 - Soit 10 % des postes

La répartition des budgets au sein de ce « top 20 » est encore plus parlante :

Tableau 2 : Répartition des 20 opérateurs du Théâtre professionnel Adultes ayant bénéficié des plus gros budgets par contrat-programme



Pourquoi observe-t-on moins de personnel féminin dans les postes de direction générale et artistique des opérateurs étudiés ? Est-ce que les femmes valorisent davantage la création et moins la gestion (d'une structure, d'une équipe, d'un budget,...) ? Est-ce un plafond de verre du secteur ? Est-ce un plafond de verre sociétal⁷ ? Est-ce que « [...] les hommes gardent le pouvoir, là où il y a l'argent, et le sexisme est là pour leur permettre de dégager certaines concurrentes [...] » comme le suppose Patricia Ide (R.T.B.F. 2020) ?

D'une part, le questionnement s'étend également aux autres postes de direction : qu'en est-il des postes de direction administrative ? Des postes de direction technique ?

D'autre part, la réflexion s'ouvre et porte également sur les autres sphères décisionnelles dans lesquelles les femmes sont en sous-représentation, et notamment les Conseils d'administration. Si la majorité (entre 60 et 68%, selon le secteur) des C.A. est qualifiée de « mixte » dans cette étude, il ne faut pas oublier que :

- La « mixité » est avérée à 1/3 de représentation de membres de chaque sexe, norme respectueuse des décrets sur lesquels nous avons calqué notre méthodologie mais encore loin d'une « réelle » parité.

⁷ Ces propositions ne sont ni exhaustives ni mutuellement exclusives.

- Seul le secteur du Théâtre Enfance et Jeunesse, parmi les cinq secteurs étudiés, marque de manière significative une plus grande présence de Conseil d'administration principalement composés de femmes par rapport à l'équivalent masculin.

C'est tout l'intérêt, ou du moins, un des principaux, que peut revêtir l'approfondissement de notre thématique par une recherche qualitative : essayer de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les femmes sont (trop ?) souvent exclues des sphères de décision et explorer ce concept de capacités développé en amont.

L'apport d'une démarche qualitative sur les questions de ségrégation horizontale

Pourquoi observe-t-on des différences de mixité selon les secteurs ? Par exemple, pourquoi dans les secteurs en lien avec les enfants trouve-t-on plus de femmes, que ce soit dans les Conseils d'administration ou encore en termes de volumes d'emploi artistique ou non artistique ? Serait-ce lié à une perception stéréotypée des rôles féminins et masculins ? A des présuppositions capacitaires sur la relation aux enfants ou à la nécessité d'une puissance physique ? Serait-ce lié à des contraintes d'horaire et à la répartition (stéréotypée ?) des charges et responsabilités dans les familles ? Ou encore aux possibilités et libertés de déplacement ou de mobilités en relation avec cette répartition (stéréotypée ?) des charges et responsabilités vis-à-vis des enfants, du ménage, etc ?

Pourquoi, dans d'autres secteurs, tels que celui du Cirque, des Arts forains et de la rue, ne trouve-t-on que très peu de femmes, que ce soit au niveau du volume d'emploi artistique ou au sein des Conseils d'administration ? Une nouvelle fois, toutes ces hypothèses ne peuvent être testées qu'en rencontrant les actrices et acteurs de terrain.

D'un questionnaire sectoriel à un questionnaire sociétal

Dans certains secteurs de création et des arts de la scène, on dit parfois qu'il y a moins besoin de femmes que d'hommes car la demande de rôles féminins est moindre. Cette vérité, loin de clore le débat, élargit considérablement notre angle de recherche et fait sortir la réflexion du champ strict de la culture et des arts de la scène. En effet, pourquoi y a-t-il plus de héros masculins que féminins ? Pourquoi y a-t-il plus de protagonistes masculins que féminins ? Pourquoi y a-t-il plus d'auteurs que d'autrices qui voient leurs œuvres publiées, jouées, etc...

Une multitude de questions en suspens donc, à placer au croisement d'autres thématiques apportées par une approche intersectionnelle, par exemple, et qui offrent autant de perspectives de recherche pour alimenter la construction d'un monde (des arts) plus égalitaire.

Bibliographie

- Armstrong, P., Armstrong, H., & Scott-Dixon, K. (2008). *Critical to care : The invisible women in health services*. University of Toronto Press.
- Aubry, F., & Feillou, I. (2019). Une forme de gestion désincarnée de l'activité : L'exemple d'une formation en santé et sécurité du travail destinée aux préposés aux bénéficiaires au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 21-1. <https://doi.org/10.4000/pistes.6177>
- Banque Mondiale (2018). *Population, femmes (% du total)* [En ligne]. Consulté le 15 mai 2020 sur : <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.POP.TOTL.FE.ZS>
- Canoui J., Lagrave R.-M. (Dir.) (1988). Un statut mis à l'index. Dans Lagrave, R.-M. , *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, pp. 111-150.
- Cornet, A. (2017). *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université de Liège*. Université de Liège.
- Criado Perez, C. (2019). *Invisible women : Exposing data bias in a world designed for men*. Chatto & Windus.
- de Cenival, M. (2012). L'homme à abattre ! *Multitudes*, 50(3), 199-201.
- Guienne, V. (2011). Les inégalités injustes, *SociologieS* [en ligne]. Consulté le 19 mai 2020 sur : <http://journals.openedition.org/sociologies/3648>
- Kergoat D. (2007). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans : Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D., *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e édition augmentée, PUF.
- Krinsky, J., & Simonet, M. (2012). Déni de travail : L'invisibilisation du travail aujourd'hui. *Sociétés contemporaines*, 87(3), 5. <https://doi.org/10.3917/soco.087.0005>
- Lagrave, R.-M. (1988). *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*. Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : La question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 30(151), 117-128. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128>
- Nussbaum, M & Sen, A. (1993). *The Quality of Life*. Clarendon Press.
- Paiva, M. (2012). Des femmes invisibles. *Plein droit*, 93(2), 21. <https://doi.org/10.3917/pld.093.0021>
- Perry, S. (2009). Les femmes politiques à la télévision. Quel accès à la parole légitime ? *Mots*, 90, 103-118. <https://doi.org/10.4000/mots.19085>
- R.T.B.F. (2020). *Patricia Ide (Théâtre Le Public) : Les hommes gardent le pouvoir, là où il y a l'argent*. [En ligne]. Consulté le 10 mai 2020 sur https://www.rtb.be/info/societe/detail_patricia-ide-theatre-le-public-les-hommes-gardent-le-pouvoir-la-ou-il-y-a-l-argent?id=10443311&fbclid=IwAR2iu84xJYPdI3m_WQq0hx-a_LO7yAeo_2EwlqI16Lkcu-30vSMgGi9WSrl
- Randell, S. (2017). Invisible Women. *Cosmopolitan Civil Societies: An Interdisciplinary Journal*, 9(2), 79-81. <https://doi.org/10.5130/ccs.v9i2.5633>
- Samak, M. (2017). Le prix du « retour » chez les agriculteurs « néo-ruraux ». Travail en couple et travail invisible des femmes. *Travail et emploi*, 150(2), 53-78.
- Sen, A. (1984). *Resources, Values and Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 307-324.