
1588 Décret du 2 décembre 2021 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

(Moniteur n°339 du 22 décembre 2021 p.121975)

Projet de décret n°310 (2021-2022)

Discussion et adoption : séance du 1^{er} décembre 2021 CRI n°8 (2021-2022)

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

[C – 2021/34384]

2 DECEMBRE 2021. — 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

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit:

CHAPITRE 1^{er}. — Définitions

Article 1^{er}. A l'article 1^{er} du décret-cadre du 10 avril 2003 relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des arts de la scène sont ajoutés les points 20° à 24°, rédigés comme suit :

« 20° Direction générale : fonction de direction comprenant la programmation des spectacles et des activités d'un opérateur, et la coordination de l'ensemble du personnel artistique, technique et administratif;

21° Direction artistique : fonction de direction comprenant la charge de la gestion du projet artistique d'un opérateur;

22° autre direction : toute autre fonction de direction que celles mentionnées sous 18° et 19° comprenant la charge de la gestion d'une équipe au sein d'un opérateur et qui a un pouvoir de décision dans son champ de compétence;

23° candidature conjointe : candidature déposée conjointement par plusieurs personnes physiques en vue d'exercer conjointement une fonction de direction au sens des points 20° à 22°;

24° organe de décision : organe à qui les statuts de l'opérateur confient le pouvoir de désigner les postes de direction. ».

CHAPITRE 2. — Modifications apportées à l'article 76/1

Art. 2. A l'article 76/1 du même décret, inséré par le décret du 13 octobre 2016, les mots « Sans préjudice des règles plus strictes prévues par les articles 76/2 à 76/9, » sont insérés avant les mots « Les opérateurs bénéficiant d'un contrat-programme ».

CHAPITRE 3. — Dispositions applicables aux directions générales et artistiques

Art. 3. Dans le titre VIIIbis du même décret, inséré par le décret du 13 octobre 2016, il est inséré après l'article 76/1 un article 76/2 rédigé comme suit :

« Art. 76/2. §1^{er}. Le mandat de direction générale ou artistique doit être limité dans le temps au sein des structures de services, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals ou des centres scéniques :

1° bénéficiant d'un contrat-programme d'au moins 400.000 euros, ou

2° bénéficiant d'un contrat-programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française.

A cet effet, les opérateurs visés à l'alinéa 1^{er} confient à la personne chargée de leur direction générale ou artistique un mandat qui ne peut dépasser cinq années, renouvelable une fois.

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 qu'au terme d'une interruption d'une durée équivalente à un mandat.

Par dérogation aux alinéas 2 et 3, la personne dont le mandat a été renouvelé au maximum de ce qui est autorisé peut prolonger son mandat jusqu'à l'âge légal de la pension :

1° si la personne concernée atteindra celui-ci au cours des cinq années qui suivent la fin du dernier mandat;

2° 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.

§ 2. Lorsque la personne chargée de la direction générale ou artistique d'un opérateur visé au paragraphe 1^{er} exerce en parallèle d'autres activités professionnelles dans le domaine des arts de la scène, le contrat de travail ou de prestation décrit de manière précise les modalités d'articulation entre ces deux fonctions de manière à éviter tout conflit d'intérêt et à garantir la transparence de l'utilisation des moyens alloués à l'opérateur.

Les modalités mentionnées à l'alinéa 1^{er} comprennent au minimum :

1° un engagement formel à ne pas utiliser les ressources humaines, matérielles et financières de l'opérateur à d'autres fins que la réalisation du projet de ce dernier;

2° la définition précise, en annexe du contrat, des modalités et volumes maximum d'accueil en résidence, d'apport financier en coproduction et d'achat de représentations réalisés au bénéfice des autres activités professionnelles de la personne chargée de la direction générale ou artistique de l'opérateur. »

Art. 4. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/2 un article 76/3 rédigé comme suit :

« Art. 76/3. § 1^{er}. Lorsqu'un mandat de direction générale ou artistique d'un opérateur visé à l'article 76/2, § 1^{er} arrive à son terme, ou lorsqu'il est mis fin à un tel mandat, l'organe de décision établit le profil de fonction en vue de procéder au renouvellement du mandat.

Le profil de fonction mentionné à l'alinéa 1^{er} est rédigé de manière inclusive conformément au décret du 14 novembre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.

Un modèle-type de profil de fonction est établi par les services du Gouvernement et mis à disposition des opérateurs à titre indicatif.

§ 2. La procédure de sélection comporte au minimum :

1° 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;

2° la constitution d'un jury composé d'un nombre égal d'hommes et de femmes;

3° une audition par le jury des candidats et candidates recevables les mieux classés.

L'opérateur veille à mettre en place des garanties procédurales destinées à éviter les conflits d'intérêts entre les membres du jury et les candidats.

§ 3. Le jury examine les lettres de motivation et les projets artistiques et de gestion des candidatures introduites valablement.

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. Les candidatures déposées dans le cadre de l'appel initial sont traitées sur un pied d'égalité avec celles déposées dans le cadre de la prolongation.

Après la prolongation visée à l'alinéa 2, la procédure peut se poursuivre conformément aux paragraphes 4 à 6 même en l'absence de candidat recevable du sexe le moins représenté.

§ 4. Le jury procède à un premier classement des candidatures au regard des critères du profil de fonction. Ce classement est motivé de manière précise et circonstanciée.

§ 5. Le jury procède à l'audition des candidats et candidates recevables les mieux classés et adapte, le cas échéant, le classement et sa motivation avant sa transmission à l'organe de décision.

Sauf dans l'hypothèse mentionnée au paragraphe 3, alinéa 3, au moins un candidat ou une candidate recevable du sexe le moins représenté doit être auditionné.

§ 6. Si l'organe de décision décide de s'écarter du classement proposé par le jury, il motive cette décision de manière précise et circonstanciée.

La motivation de la décision de l'organe de décision est communiquée à l'ensemble des candidats et candidates.

§ 7. Pour l'application du présent article, sont considérés comme des candidatures du sexe le moins représenté :

1° les candidatures déposées par une personne du sexe le moins représenté, au jour du lancement de la procédure de recrutement, au sein des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er};

2° les candidatures conjointes majoritairement constituées de personnes du sexe le moins représenté au sens du point 1°;

3° les candidatures conjointes constituées d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

Le Gouvernement tient à jour et publie régulièrement, selon les modalités qu'il arrête, les statistiques permettant de déterminer le sexe le moins représenté au sein des fonctions de direction générale ou artistique des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}. ».

Art. 5. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/3 un article 76/4 rédigé comme suit :

« Art. 76/4. L'organe de décision des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}, organise en cours de mandat une procédure d'évaluation des directions générales et artistiques, et, si nécessaire, de mise à jour du projet de gestion ou du projet artistique.

Cette procédure d'évaluation se fait sur la base du profil de fonction et du projet remis lors du recrutement et intervient au plus tôt à la mi-mandat et au plus tard dans les six mois qui suivent l'écoulement d'une période équivalente à 3/5 du mandat. ».

Art. 6. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/4 un article 76/5 rédigé comme suit :

« Art. 76/5. Si la personne chargée de la direction générale ou artistique d'un opérateur visé à l'article 76/2, § 1^{er}, souhaite renouveler son mandat à son échéance, elle remet à l'organe de décision un nouveau projet mis à jour.

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

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. ».

Art. 7. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/5 un article 76/6 rédigé comme suit :

« Art. 76/6. Les opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}, mentionnent dans leur rapport annuel d'activités :

1^o les modalités de formation en gestion des ressources humaines de la personne chargée de la direction générale ou artistique, en précisant si cette formation est obligatoire et de quelle manière elle inclut la dimension de genre;

2^o 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;

3^o le cas échéant, lorsque la personne chargée de la direction générale ou artistique exerce en parallèle d'autres activités professionnelles dans le domaine des arts de la scène, les modalités mises en place pour éviter tout conflit d'intérêt entre les deux fonctions et à garantir la transparence de l'utilisation des moyens alloués à l'opérateur. ».

CHAPITRE 4. — *Dispositions applicables aux autres directions*

Art. 8. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/6 un article 76/7 rédigé comme suit :

« Art. 76/7. § 1^{er}. Lorsqu'un mandat de direction autre que la direction générale et artistique arrive à son terme, ou lorsqu'il est mis fin à un tel mandat, l'organe de décision de l'opérateur visé à l'article 76/2, § 1^{er}, établit un profil de fonction en vue de procéder au renouvellement du mandat.

Le profil de fonction mentionné à l'alinéa 1^{er} est rédigé de manière inclusive conformément au décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.

Un modèle-type de profil de fonction est établi par les services du Gouvernement et mis à disposition des opérateurs à titre indicatif.

§ 2. La procédure de sélection comporte au minimum :

1^o la publication d'un appel à candidatures sur le site de l'administration de la Culture pendant au moins six semaines avant la clôture des candidatures;

2^o la constitution d'un jury composé d'un nombre égal d'hommes et de femmes;

3^o une audition par le jury des candidats et candidates recevables les mieux classés.

L'opérateur veille à mettre en place des garanties procédurales destinées à éviter les conflits d'intérêts entre les membres du jury et les candidats.

§ 3. Le jury examine les lettres de motivation des candidatures introduites valablement et procède à un premier classement des candidatures au regard des critères du profil de fonction. Ce classement est motivé de manière précise et circonstanciée.

§ 4. Le jury procède à l'audition des candidats et candidates recevables les mieux classés et adapte, le cas échéant, le classement et sa motivation avant sa transmission à l'organe de décision.

§ 5. Si l'organe de décision décide de s'écarter du classement proposé par le jury, il motive cette décision de manière précise et circonstanciée.

La motivation de la décision de l'organe de décision est communiquée à l'ensemble des candidats et candidates. ».

Art. 9. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/7 un article 76/8 rédigé comme suit :

« Art. 76/8. Les opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}, mentionnent dans leur rapport annuel d'activités :

1^o les modalités de formation en gestion des ressources humaines des personnes chargées d'une autre direction, en précisant si cette formation est obligatoire et de quelle manière elle inclut la dimension de genre;

2^o 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. ».

CHAPITRE 5. — *Du rôle des services du Gouvernement*

Art. 10. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/8 un article 76/9 rédigé comme suit:

« Article 76/9. § 1^{er}. Les services désignés à cet effet par le Gouvernement sont chargés d'accompagner les opérateurs dans la mise en œuvre du présent décret et jouent le rôle d'observateur du bon déroulement de la procédure.

L'accompagnement est systématique à l'égard des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}, qui occupent une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, qui bénéficient d'un contrat programme d'au moins 1.000.000 euros ou dont les subventions versées par la Communauté française représentent au moins 60% des recettes annuelles. Cet accompagnement systématique consiste :

1^o en un avis préalable des services du Gouvernement sur le projet de profil de fonction visé à l'article 76/3, § 1^{er}, avant sa publication;

2^o en la présence, sans voix délibérative, d'un membre des services du Gouvernement lors des délibérations du jury visées à l'article 76/3, §§ 3 à 5;

3^o en la présence, sans voix délibérative, d'un membre des services du Gouvernement lors des délibérations de l'organe de décision visées à l'article 76/3, § 6.

Le Gouvernement peut rendre les modalités d'accompagnement visées à l'alinéa 2 temporairement applicables à d'autres opérateurs en cas de constat de non-respect du présent décret.

Dans les cas non visés aux alinéas 2 et 3, l'accompagnement peut également être réalisé sur demande de l'opérateur concerné.

§ 2. Dans tous les cas, les opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}, transmettent aux services du Gouvernement :

- 1° le profil de fonction établi par l'organe de décision conformément aux articles 76/3, § 1^{er}, et 76/7, § 1^{er};
- 2° le classement établi par le jury conformément à l'article 76/3, § 5, et 76/7, § 4;
- 3° la décision motivée prise par l'organe de décision conformément à l'article 76/3, § 6, et 76/7, § 5;
- 4° les informations mentionnées aux articles 76/6 et 76/8.

Le Gouvernement et ses services sont tenus au secret professionnel à l'égard des informations qui leurs sont transmises en application du présent décret.

§ 3. Les modèles-type de profil de fonction mentionnés aux articles 76/3, § 1^{er}, alinéa 3, et 76/7, § 1^{er}, alinéa 3, comprennent au minimum des critères de sélection portant sur :

- 1° l'innovation et la recherche en matière de gestion collaborative et de ressources humaines;
- 2° l'attention accordée au bien-être au travail;
- 3° la qualité de la mise en œuvre de la bonne gouvernance.

Lorsqu'ils portent sur une fonction de direction générale ou artistique, les modèles-type mentionnés à l'alinéa 1^{er} comprennent en outre des critères de sélection portant sur :

- 1° le renouvellement des formes et des contenus, et la diversification des représentations du monde;
- 2° la contribution à la protection et à la promotion de la diversité culturelle. ».

CHAPITRE 6. — *De quelques opérateurs particuliers*

Art. 11. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/9 un article 76/10 rédigé comme suit:

« Art. 76/10. Pour l'application des dispositions du présent Titre, sont assimilés à des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er} les opérateurs culturels qui ne bénéficient pas d'un contrat-programme en vertu du présent décret mais qui répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- 1° ils exercent des activités pouvant être assimilées à celles des structures de services, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals ou des centres scéniques;
- 2° et bénéficient pour l'exercice de ces activités :
 - a) soit d'une subvention structurelle pluriannuelle de la Communauté française d'au moins 400.000 euros;
 - b) soit d'une subvention structurelle pluriannuelle de la Communauté française d'au moins 200.000 euros et d'une infrastructure mise à disposition par la Communauté française. ».

CHAPITRE 7. — *De l'évaluation du dispositif*

Art. 12. Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/10 un article 76/11 rédigé comme suit :

« Art. 76/11. § 1^{er}. Un comité d'évaluation des dispositions du présent Titre est institué. Il est composé d'un nombre égal d'hommes et de femmes et comprend :

- 1° six membres du Parlement;
- 2° cinq experts ou expertes sur les questions de genre dont minimum deux chercheurs ou chercheuses universitaires;
- 3° trois membres des services du Gouvernement, dont :
 - a) un représentant ou une représentante des services en charge de l'Inspection de la Culture;
 - b) un représentant ou une représentante des services en charge des Arts de la scène;
 - c) un représentant ou une représentante de l'Observatoire des Politiques Culturelles.

§ 2. Sans préjudice de la compétence des chambres de concertation concernées, le comité d'évaluation est chargé, tous les cinq ans, de procéder à l'évaluation du présent Titre et en particulier :

- 1° d'évaluer si l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes dans les postes de direction des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}, est atteint;
- 2° d'évaluer, en conséquence, si le dispositif établi par le présent Titre en matière d'égalité des sexes doit être adapté. ».

CHAPITRE 8. — *Dispositions transitoires*

Art. 13. Dans le même décret, il est inséré entre les articles 81/1 et 82, un article 81/2 rédigé comme suit :

« Art. 81/2. Les articles 76/2 à 76/10 s'appliquent au renouvellement de contrats de direction qui prennent fin après l'entrée en vigueur desdites dispositions, à l'exception :

1° du § 2 de l'article 76/2 qui s'applique aux contrats en cours à compter du 30 juin 2022;

2° des articles 76/6 et 76/8 qui s'appliquent à partir du rapport d'activités portant sur l'année 2022. ».

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 2 décembre 2021.

Le Ministre-Président,

P.-Y. JEHOLET

Le Vice-Président et Ministre du Budget, de la Fonction publique, de l'Egalité des chances
et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement,

F. DAERDEN

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes,

B. LINARD

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de la Promotion sociale, des Hôpitaux universitaires,
de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de Justice, de la Jeunesse, des Sports et de la Promotion de Bruxelles,

V. GLATIGNY

La Ministre de l'Education,

C. DESIR

Note

Session 2021-2022

Documents du Parlement. — Projet de décret, n° 310-1. — Amendement(s) en commission, n° 310-2. — Rapport de commission, n° 310-3. — Texte adopté en séance plénière, n° 310-4

Compte rendu intégral. — Discussion et adoption. — Séance du 1^{er} décembre 2021.
