

# **Mémoire politique**

Elections régionales et fédérales

Mai 2019

**Pour la parité des femmes et des hommes  
dans le secteur culturel  
en Fédération Wallonie-Bruxelles**

---

# Introduction

Le secteur culturel en Fédération Wallonie-Bruxelles a pour missions d'intérêt public, notamment, l'égalité des droits, l'émancipation, la justice (principe général) et l'épanouissement. Au regard de telles responsabilités, il constitue un lieu essentiel et emblématique de la mise en œuvre concrète de l'impératif de l'égalité femmes-hommes.

Pourtant, s'il y a plus de professionnelles que de professionnels dans le secteur culturel, les femmes sont, à compétences égales, minoritaires aux postes de pouvoir.

Les actrices et acteurs de terrain qui contribuent au développement de la culture constatent qu'à de nombreux endroits, la parité ne représente pas un axe de travail politique prioritaire.

Dans ce contexte, des fédérations et organisations culturelles se déclarent prêtes à porter des revendications pour encourager un changement de modèle de société.

Pour les fédérations et organisations signataires de cette déclaration, une action volontariste est nécessaire pour atteindre une égalité de représentation entre les hommes et les femmes dans le monde culturel.

C'est de leur responsabilité mais aussi et, certainement, de celle des pouvoirs politiques en réponse aux attentes et aux urgences, d'assurer la parité par des propositions de réglementations innovantes comprenant des mesures propres à les rendre effectives.

## **Les organisations signataires se réfèrent à l'affirmation du principe d'égalité femmes-hommes dans la loi belge :**

- L'inscription de l'égalité hommes-femmes dans la Constitution belge le 8 mars 2002 ;
- Les dispositions légales fédérales existantes qui favorisent le respect de l'égalité femmes-hommes (liste non exhaustive) :
  - La loi « gender mainstreaming » (2007) ;
  - La loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (2012) ;
  - La loi Sexisme (2014) contre le sexisme dans l'espace public et les formes de harcèlement sexuel ;
  - La loi sur le bien-être au travail (1996) ;
  - Le nouveau code (2017) sur le bien-être au travail ;
- Le décret anti-discrimination (2008) de la Région wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ;
- Le décret Parité wallon (2014) pour les associations agréées par la Région ;
- Le décret de la FWB visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (2014) et le Rapport final d'évaluation des mesures d'application y relatives (2018) ;

## Les organisations signataires fondent leurs recommandations sur l'état des lieux suivant :

- L'abandon du projet de décret sur la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des associations financées par la FWB ;
- La complexité ou l'inadaptation des moyens légaux prévus pour entraîner les effets attendus, atteindre les objectifs et le manque de moyens juridiques et matériels alloués à leur mise en œuvre pour les mesures consacrées par plusieurs des textes en référence (supra) ;
- La surreprésentation des hommes aux postes de responsabilité et à des fonctions plus rémunératrices
- La disproportion des moyens alloués entre les institutions ou compagnies dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes ;
- La persistance de pratiques discriminatoires qui ont pour effet d'entraver la carrière des femmes (effets dits du « plafond de verre » et de la « cage de verre ») ;
- Le manque de données objectives quant à l'état du secteur culturel en matière d'égalité femmes-hommes ;
- Les préoccupations exprimées au sein du secteur culturel, et les expériences de discriminations qui y sont vécues, ont entraîné plusieurs démarches professionnelles et citoyennes rassemblant un nombre important de personnes issues du secteur culturel. En 2018, se sont formés, entre autres, le mouvement F(s) qui rassemble un millier de femmes praticiennes ou proches des Arts de la Scène, les rencontres « Pouvoirs et dérives dans les Arts de la Scène » et l'étude « Deuxième scène » menée par la Cie Ecarlate qui fait l'état des lieux des inégalités de droits et dans les pratiques entre les hommes et les femmes dans le domaine du cirque, de la danse et du théâtre ;
- La volonté de dialogue montrée par la Ministre de la Culture au sujet de la parité femmes-hommes et son inscription dans sa note de politique générale ainsi que l'intégration de mesures pour la parité dans des réformes portées par la Ministre, tel que le projet de décret sur la nouvelle gouvernance culturelle adopté en séance plénière du 27 mars 2019.
- L'existence de cadres légaux qui montrent une certaine efficacité en termes de pratiques<sup>1</sup> et qui pourraient servir d'exemple ;
- L'existence d'outils de sensibilisation à de bonnes pratiques en matière de parité et de gouvernance comme le « Guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans les asbl » édité par le Centre pour l'Égalité des Chances et « Notre gouvernance » développé par la Fondation roi Baudouin ;
- La participation de représentant-es politiques aux organes de gouvernance des associations culturelles : une représentation paritaire des hommes et des femmes dans les fonctions de représentation des pouvoirs publics aurait un impact positif en termes d'équilibre.

---

1 Notamment, le nouveau décret des Centres culturels (2013) qui réglemente la procédure de sélection des directions, rationalisant et démocratisant ainsi l'accès à ces postes.

## **Les organisations signataires s'entendent pour défendre collectivement les objectifs communs suivant :**

- Un objectif d'égalité juridique et sociale :
  - Permettre un égal accès aux fonctions de direction et aux postes de responsabilité et veiller à l'égalité de rémunération dans ces fonctions ;
  - Assurer une attribution équitable des moyens de production et de subventionnements ;
- Un objectif de mixité : veiller à instaurer la mixité au niveau des réseaux (direction d'établissements, composition des jurys, commissions etc.) mais aussi au sein des établissements par catégories de personnel (équipes artistiques, techniques, administratives) et dans les choix des opérations culturelles.
- Un objectif de démocratisation, de vitalité et de renouvellement du secteur culturel :
  - Au niveau de son organisation interne (activités, opérations, instances, ...)
  - Au niveau du public et des usagers (communication, accueil, ...)

Les organisations signataires, dans les limites de leurs moyens, s'engagent à développer les actions qui sont les leurs pour mettre en œuvre la parité au sein du secteur culturel, dans leur fonctionnement interne et à travers leur travail fédératif (par la sensibilisation, l'échange de bonnes pratiques en matière de gouvernance, en encourageant des candidatures féminines au sein de leurs réseaux là où la parité n'est pas encore atteinte, etc.).

## **Recommandations des signataires**

### **Balises de lecture des recommandations :**

- Les organisations signataires soulignent l'importance de mesures politiques qui ne reportent pas l'entière responsabilité de leur mise en œuvre sur les opératrices et opérateurs culturel·les : le gouvernement doit se donner les moyens des dispositions qu'il prend et veiller à ce que celles-ci n'engendrent pas de lourdeurs administratives supplémentaires.
- Les organisations signataires sont conscientes que la question du pouvoir dépasse les considérations de parité: elle est inextricablement en lien avec la question de la gouvernance et les problématiques y attachées (bien-être au travail/harcèlement,...) qui n'entrent pas dans le cadre de ce texte.
- Les efforts en matière de parité doivent se doubler d'une attention particulière à la mixité (de race, de conviction, de statut socio-économique, d'orientation sexuelle, d'état physique ou mental, d'âge,...) dans les mesures politiques prises en faveur d'une distribution équilibrée du pouvoir dans le secteur culturel.

## Les organisations signataires recommandent :

L'établissement, au plus vite et prioritairement, d'un plan transversal et sectoriel pour la parité dans la culture. Ce plan transversal doit être intégré à la prochaine déclaration de politique générale.

## Celui-ci s'appuie sur les axes suivants :

- Travailler activement et formellement à la prévention par :
  - L'information et promotion des outils existants ;
  - La formation ;
  - L'accompagnement ;
  - La mise en place de services d'aide ;
  - Le soutien à l'organisation d'initiatives culturelles s'impliquant dans leur mise en œuvre et la reconnaissance du travail déjà développé par des organisations du secteur afin de leur permettre de poursuivre leurs démarches.
- Appliquer de manière effective les textes existants en matière de parité en FWB.
- Adapter les cadres législatifs pour encourager la parité : relancer l'avant-projet de décret sur la parité en FWB et mettre en place des dispositifs par secteurs et en fonction de leurs spécificités. Adapter et intégrer la parité dans le cadre législatif de la FWB, tant dans les dispositifs transversaux que spécifiques et sectoriels. La formulation des textes de loi doit être inclusive.
- Identifier les études existantes en matière d'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel, au sens large et à tous les niveaux de pouvoir et, selon les vides identifiés, mettre en œuvre la production d'indicateurs via des études objectivées. Celles-ci devraient inscrire des recommandations pour répondre aux écueils identifiés. Les résultats de ces études, menées annuellement et périodiquement, devraient être inscrits dans un rapport annuel et dans le rapport de fin de mandature. Une évaluation des cadres législatifs existants devrait également être prévue.
- Activer un groupe de travail permanent réunissant des représentant-es du secteur culturel et du monde politique pour identifier les cadres légaux sur lesquels travailler, dans une optique multimodale (sectorielle et transversale) et de synergie avec le terrain. Assurer que ce travail puisse être mené secteur par secteur et permettre des modifications légales spécifiques lorsque c'est nécessaire.
- Garantir le maintien du dialogue établi entre le gouvernement et les initiatives existantes en matière d'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel.

## Organisations signataires :

---

Association des Centres Culturels (ACC)  
Association des Programmateurs Professionnels (Asspropro)  
Association des Techniciens Professionnels du Spectacle vivant (ATPS)  
Chambre des Compagnies Théâtrales pour Adultes (CCTA)  
Chambre des Théâtres pour l'Enfance et la Jeunesse (CTEJ)  
Concertation des arts de la rue, des arts forains et du cirque (Aires Libres)  
Culture et Démocratie  
Fédération des conteurs professionnels (FCP)  
Hors Champ  
La Concertation asbl  
PointCulture  
Quadrature du Cercle  
Fédération professionnelle du secteur chorégraphique de Wallonie et de Bruxelles (RAC)  
Réseau des Arts à Bruxelles (RAB)  
Réseau des professionnels en Centres culturels (ASTRAC)  
Théâtre action (FTA)  
Union des Artistes (UAS)

 Association des Centres culturels  
de la Communauté française

  
ASSPROPRO  
une scène proche de vous



  
CHAMBRE DES  
COMPAGNIES DE  
THÉÂTRE POUR  
ADULTES

 CHAMBRE  
DES THÉÂTRES  
POUR L'ENFANCE  
ET LA JEUNESSE

  
AIRE LIBRES  
CONCERTATION DES ARTS DE LA RUE,  
DES ARTS DU CIRQUE ET DES ARTS FORAINS

  
Culture & Démocratie

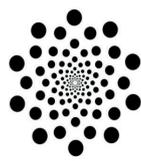
  
fédération de  
Conteurs  
professionnels

  
hors  
champ

 LA  
CONCERTATION  
action culturelle bruxelloise

 pointculture

  
la  
quadrature  
du cercle  
Réseau des programmeurs de cinéma

  
la rac  
Rassemblement des Acteurs  
du secteur Chorégraphique  
de Wallonie et de Bruxelles

 RAB  
BKO  
BRUSSELS  
KUNSTENOVERLEG  
RESEAU DES ARTS À  
BRUXELLES

  
ASTRAC  
Réseau des professionnels en Centres culturels asbl

*Fédération  
Théâtre  
Action*

  
UNION DES ARTISTES