

SYNTHÈSE

**Des outils pour l'égalité dans
les arts de la scène**

**POU
VO
IR
S**

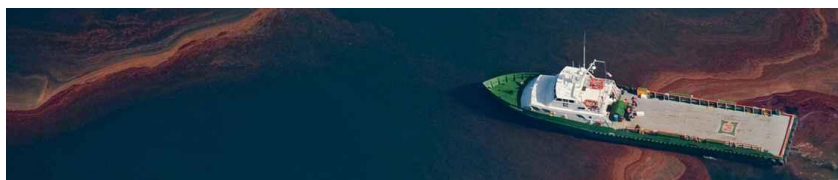
&

**, D
ÉR
IVÉS**



**5 · 6 · 7
octobre
2020**

TABLE DES MATIÈRES



INTRODUCTION

LE CONSTAT OBJECTIFÉ : UNE INÉGALITÉ INDÉNIABLE DU PARTAGE DES RESSOURCES DANS LE SECTEUR

- Directions et attributions des subventions
- Conseils d'administration et instance d'avis
- Enseignement
- Emploi artistique
- Résumé de quelques-unes des inégalités ainsi mises à jour dans ces études

UN MÊME CONSTAT PARTAGÉ ENTRE DIFFÉRENTS PAYS

- Quelques chiffres clés en Bretagne
- Au Québec et en Espagne
- Les évolutions
- Conclusions : ce que les chiffres disent, ce qu'ils ne disent pas

A QUELLE(S) DOMINATION(S) RÉPONDRE ET COMMENT ?

- Parité et intersectionnalité
- Documenter l'invisibilité des femmes ne suffit pas : les quotas comme étape nécessaire...
- ... Mais insuffisante

DÉCONSTRUIRE LES RÉSISTANCES FACE AUX QUOTAS

- « Le système n'est pas discriminant »
- « Nous devons protéger la liberté »
- « Ce que je cherche, c'est l'excellence ! »
- « Les hommes et les personnes blanches vont être discriminé·e·s »
- « Je ne veux pas être choisie parce que je suis une femme »
- « Il n'y a pas assez de femmes qui remettent des projets »
- « Je choisis des projets, pas des personnes »
- « C'est violent d'en arriver aux quotas »

PISTES DE TRAVAIL POUR LA MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS CONCRÈTES

- Quels quotas ?
- Où les instituer ?
- Quel contrôle ?
- Comment les obtenir ?

CONCLUSIONS

INTRO DUCT ION

Dans l'idée de contribuer à construire un secteur plus égalitaire, le cycle de réflexion Pouvoirs et Dérives propose à tou-te-s les professionnel-le-s des arts de la scène de se rassembler pour échanger autour de nos expériences et pratiques.

Les premières rencontres organisées en 2018 visaient à aborder la question des abus de pouvoirs sous l'angle de la gouvernance (Direction & CA) et du management des équipes des lieux de création et de représentations. Les échanges ont permis de proposer des recommandations et des préconisations débouchant sur l'idée de la rédaction d'un vade mecum gouvernance (guide pratique à l'usage des opérateur·rice·s culturel·le·s subventionné·e·s par la Fédération Wallonie-Bruxelles).

Les rencontres Pouvoirs et Dérives II en 2019 avaient pour objet d'analyser la situation des relations de pouvoirs et d'abus au sein des écoles supérieures d'art et les outils et moyens existants et potentiels visant à faire de ces institutions des lieux de prévention et d'inclusion.

Dans la poursuite de ces réflexions, le programme de cette 3^{ème} édition, qui s'est tenue du 5 au 7 octobre, s'est construit sur l'angle de la parité dans les arts de la scène.

La saison dernière, paraissait dans la presse un article intitulé « Le théâtre belge, ce boy's club très privé ». Cet article dénonçait l'inégalité flagrante entre créateurs et créatrices au sein des programmations des théâtres. D'autres articles ont suivi et le constat de cette inégalité s'est étendu aux postes de direction, aux instances d'avis, aux moyens alloués à la création, bref, à tous les niveaux du paysage culturel belge.

Cette prise de conscience doit nécessairement être accompagnée d'une réflexion collective sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'égalité de genre sous un angle intersectionnel.

Le programme de cette 3^{ème} édition a été élaboré en ce sens.

Pendant trois jours, nous avons mis en exergue les chiffres documentant les inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts de la scène. Nous avons déconstruit les résistances face aux outils à mettre en œuvre pour imposer une égalité de genre, race, classe dans les arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous avons questionné les modalités de ces outils, afin de proposer des premières pistes concrètes d'action. Nous avons confirmé l'urgence des chantiers à entreprendre.

LE CONSTAT OBJECTIFÉ : UNE INÉGALITÉ INDÉNIABLE DU PARTAGE DES RESSOURCES DANS LE SECTEUR

La première journée de Pouvoirs et Dérives fut consacrée à la présentation de l'étude inédite menée à l'initiative d'Ecarlate Cie, en concertation avec L'Uliège, l'UCL et la Chaufferie-Acte1, sur la présence des femmes dans les arts de la scène¹. Partant du principe qu'« une inégalité qui n'a pas été documentée ne peut pas être avérée », cette étude fournit des données jusqu'alors inexistantes dans le secteur. Elle dresse un état des lieux chiffré des inégalités de droit et de pratique entre les femmes et les hommes dans le domaine des arts de la scène² en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Nous nous attacherons ici à exposer quelques chiffres saillants, qui viennent objectiver une situation indéniable : le secteur culturel est loin d'être paritaire, et ce quels que soient les domaines investigués – postes à responsabilité, attribution des subventions, constitution des instances de décision, enseignement, emploi.

L'étude complète de l'Université de Liège « Présence des femmes dans le champ des Arts de la scène », dirigée par Rachel Brahy et Nancy Delhalle est à retrouver sur le site de la Deuxième Scène, ainsi que l'étude complémentaire du même titre réalisée par la Chaufferie-Acte1.

Le site de la Deuxième Scène donne accès aux études complètes, aux notes de synthèse et aux conclusions, ainsi qu'à une présentation dynamique des résultats par domaine investigué³.

DIRECTIONS ET ATTRIBUTIONS DES SUBVENTIONS

Nous pourrions résumer ce que nous apprenons des chiffres par cette phrase : moins les lieux sont subsidiés, plus le pouvoir est confié aux femmes. Ou à l'inverse : plus il y a d'argent, plus il y a d'hommes.

Quelques chiffres pour s'en assurer :

- En 2018 (date de signature des contrats programmes), les directions féminines obtiennent 28 % des subventions des contrats programmes. Les hommes 60 %, soit plus du double. Le reste allant à des directions mixtes.
- Dans les infrastructures obtenant plus d'1 million d'euros de subside, 20 % des subsides vont à des directions féminines. Dans celles qui obtiennent moins de 500 000 euros, ce sont 58 % des subsides qui vont à des directions féminines.

1 Etude réalisée de septembre 2019 à septembre 2020 par l'Uliège, sous la direction de Rachel Brahy et Nancy Delhalle, dans le cadre d'une association entre : La Maison des Sciences de l'Homme (MSH) et le Centre d'Étude et de Recherches sur le Théâtre dans l'Espace social (CERTES, UR Traverses), avec le soutien de l'Institut de Recherche en Sciences Sociales.

2 Les secteurs étudiés sont ceux de la Division Organique 21 (hors musique et musique classique) – soit cirque, arts forains et de la rue, danse, interdisciplinaire et conte, théâtre professionnel et semi-professionnel adulte, théâtre professionnel enfance et jeunesse - et l'Enseignement Supérieur des Arts. Il est à noter que Scivias – projet de soutien aux musiciennes et professionnelles de la musique fondé en 2019 – a publié en septembre 2020 un rapport sur les musiciennes et professionnelles de la musique en FWB, à retrouver [ici](#).

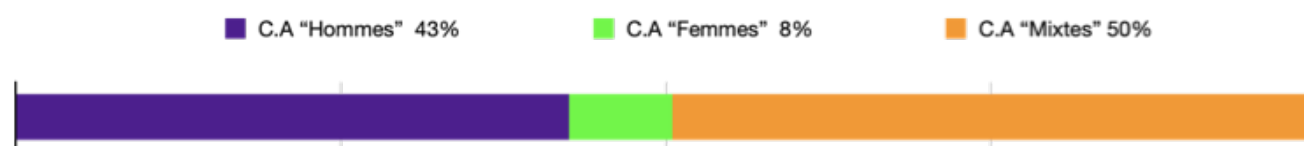
3 Pour accéder au site : <https://acte3-4.deuxiemescene.be>. Le site de la Deuxième Scène donne accès à l'étude complète, sa note de synthèse, ainsi qu'une note de conclusion et perspectives. Le site donne également accès à l'étude complémentaire réalisée par la Chaufferie-Acte1, ainsi que sa note de présentation.

- Le théâtre professionnel et adulte obtient plus de la moitié du montant global alloué via les contrats programmes. Les 20 plus grands opérateurs représentent 86 % du total de cette aide. Chez ces opérateurs, 72 % des subventions sont octroyées à des directions masculines – soit presque 20 millions. Ce chiffre est encore plus impressionnant lorsque l'on regarde les opérateurs bénéficiant des 11 plus grosses subventions : 78,82 % des subventions sont octroyées à des directions masculines.
- C'est dans le secteur le moins doté, celui du conte, qu'il y a le plus de directions féminines : elles représentent 45 % des directions en 2018, ce secteur reçoit 0,5 % des subventions⁴.

CONSEILS D'ADMINISTRATION ET INSTANCE D'AVIS

Sur l'ensemble des 5 secteurs analysés, seuls 10 % du total des subventions sont alloués à des Conseils d'administration « Femmes », avec une variation allant de 0 % (cirque) à 38 % (théâtre pro enfance et jeunesse)⁵.

Dans le théâtre pro et semi-pro adulte, voici la répartition des subventions par CA⁶ :



Dans les instances d'avis des arts de la scène, les femmes sont représentées à hauteur de 46 %. Cette quasi égalité cache un réel déséquilibre, car cette représentativité est très variable selon l'instance analysée. Là encore, les conseils les mieux dotés sont majoritairement masculins.

Ainsi, le CAD qui distribuait plus de la moitié des sommes allouées par les 8 instances d'avis⁷ est quasi exclusivement masculin (11 hommes et 2 femmes en 2018). Le CAD en 2018 avait la responsabilité de la répartition d'un budget de plus de 32 millions d'euros.

À l'inverse, le Conseil du Théâtre pour l'Enfance et la Jeunesse comptait en 2018 2 hommes et 11 femmes. Cette même année, il avait à charge de distribuer environ 4,5 millions d'euros.

Remarque : Suite au Décret « Nouvelle Gouvernance culturelle » de la FWB, de nouvelles instances, paritaires, ont été installées en septembre 2020 mais les décisions prises en 2018 concernant les aides structurelles (contrats-programmes) seront d'application jusqu'au 31 décembre 2022.

4 Etude complémentaire réalisée par la Chaufferie : allocation des contrats programmes en 2019 – directions en 2018 (année de signature des contrats-programmes).

5 Tels que composés en décembre 2019.

6 Attention, mixte ne signifie pas paritaire à 50/50. L'équipe de recherche a librement défini ce chiffre pour qu'au minimum 1/3 de femmes et 1/3 d'hommes composent les CA.

7 Les 8 instances d'avis étudiées : CAD, CAPT, CTEJ, Commission du théâtre amateur, CIAS, CCAS, Conseil des arts forains, du cirque et de la rue, Conseil des arts de la danse.

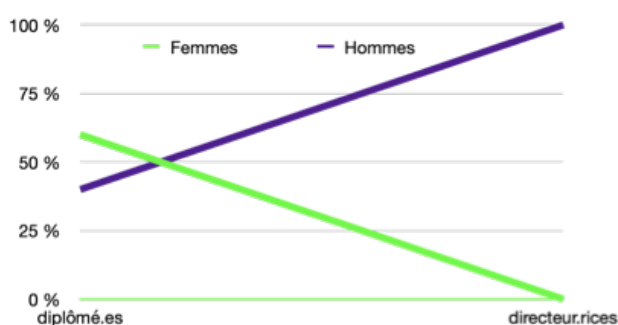
ENSEIGNEMENT : DIRECTION ET CORPS ENSEIGNANT

Sur l'ensemble de la population étudiante diplômée des 7 écoles Supérieures des Arts⁸, ce sont les femmes qui sont majoritairement diplômées (elles représentent entre 55 % et 61 % du total entre 2015 et 2018). L'étude complémentaire de la Chaufferie-Acte1 nous montre que le ratio 60 % diplômées contre 40 % d'hommes diplômés est relativement stable depuis 40 ans.

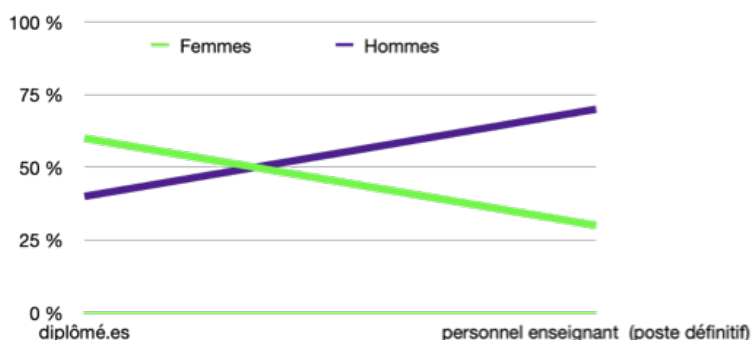
Si les femmes sont majoritaires à la sortie des écoles, elles disparaissent ensuite dans un magnifique « effet ciseau »⁹ :

- En octobre 2020 Il n'y a AUCUNE directrice dans les 7 écoles supérieures d'arts étudiées.

0. Sur 7 directions.



- Dans le personnel enseignant, la répartition est stable : les hommes occupent les deux tiers des postes. Cette inégalité est encore plus marquante lorsque l'on regarde les postes définitifs d'enseignement : là, les hommes occupent 70 % des postes.



EMPLOI ARTISTIQUE

Nous nous appuyons ici sur les chiffres présentés dans l'étude complémentaire réalisés par la Chaufferie-Acte1, qui se base sur l'étude des saisons 2018/2019 et 2019/2020¹⁰. Les saisons ont été étudiées de façon indicative chez 8 opérateurs : le Théâtre national Wallonie-Bruxelles, Mars-Mons, Charleroi-Danse, le Théâtre de Liège, Atelier Théâtre Jean Vilar, Théâtre Varia, l'Ancre, Théâtre de Namur.

Où les femmes sont-elles majoritaires ? Aux costumes, au poste d'assistant·e, à la chorégraphie.
Où les hommes sont-ils majoritaires ? À tous les autres postes.

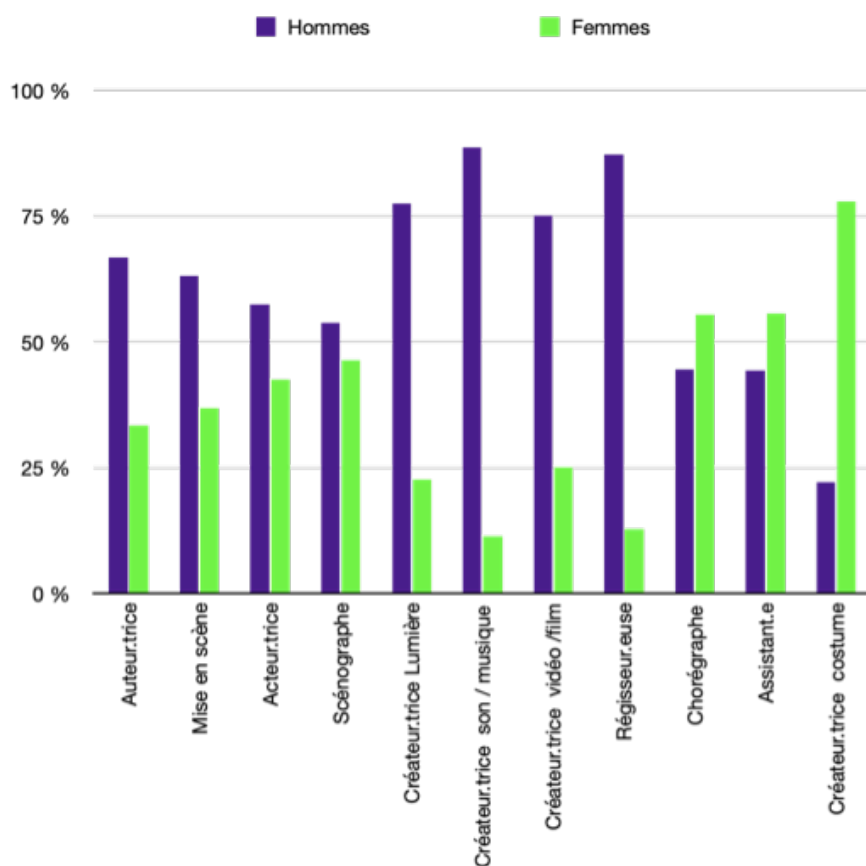
8 Conservatoire royal de Liège, Conservatoire royal de Bruxelles, Conservatoire royal de Mons – ARTS2, Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS), Institut des arts de diffusion (IAD), Ecole nationale supérieure des arts visuels de La Cambre, Ecole supérieure des arts du Cirque (ESAC).

9 Une courbe qui diminue tandis que l'autre augmente.

10 En 2019-2020 l'étude s'est basée sur l'intention de programmer, puisque les représentations furent perturbées à partir de mars 2020.

	Hommes	Femmes
Auteur·rice	67 %	33 %
Mise en scène	63 %	37 %
Acteur·rice	58 %	42 %
Scénographe	54 %	46 %
Créateur·rice Lumière	78 %	23 %
Créateur·rice son / musique	89 %	11 %
Créateur·rice vidéo /film	75 %	25 %
Régisseur·se	87 %	13 %
Chorégraphe	45 %	55 %
Assistant·e	44 %	56 %
Créateur·rice costume	22 %	78 %

Ces pourcentages sont repris dans le graphique ci-dessous :



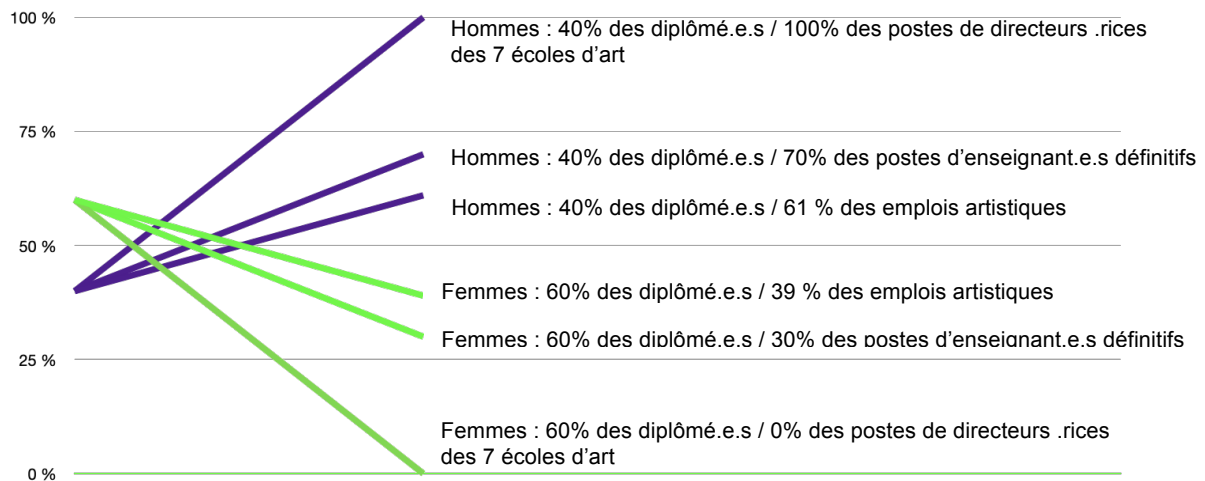
Au total, ce sont 2293 emplois occupés par des hommes sur les spectacles de la saison 2019-2020 dans les programmations étudiées, contre 1448 emplois occupés par des femmes.

Soit 61 % des emplois occupés par des hommes, contre 39 % par des femmes.

Soit un chiffre à l'exact inverse du taux d'étudiant·e-s diplômé·e-s depuis 40 ans en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Cet inversement signifie concrètement que soit les femmes n'ont pas accès au marché du travail, soit que leur volume de travail est beaucoup plus faible.

RÉSUMÉ DE QUELQUES-UNES DES INÉGALITÉS AINSI MISES À JOUR DANS CES ÉTUDES



Ces chiffres mettent en exergue une injustice économique et sociale évidente : des femmes formées sont écartées au fur et à mesure de l'ascension professionnelle, le pouvoir et les ressources économiques sont encore confisqué·e·s aujourd'hui au profit des hommes.

UN MÊME CONSTAT PARTAGÉ ENTRE DIFFÉRENTS PAYS

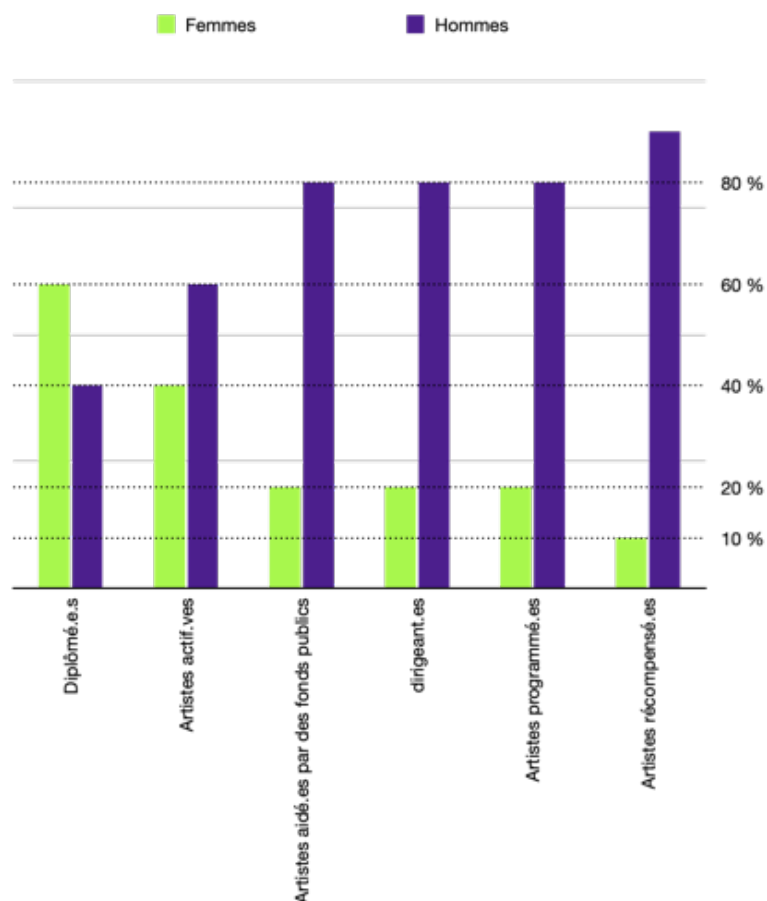
Grâce à la perspective d'expertes étrangères¹¹ et aux études similaires publiées au Québec, en Bretagne, en Espagne, en Écosse, nous avons pu mesurer à quel point ce constat est partagé entre plusieurs pays, avec une même logique implacable.

Nous choisissons ici de mettre en exergue une diversité de chiffres montrant le spectre sur lequel se situent les inégalités.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS EN BRETAGNE

Depuis 2014, H/F Bretagne documente tous les 2 ans la place des femmes dans les arts vivants et les arts visuels en Bretagne¹². Comme le souligne l'introduction de la dernière étude réalisée en 2019, le constat est le même que celui fait en Fédération Wallonie-Bruxelles : « Majoritaires sur les bancs des écoles d'art puis écartées des institutions, les femmes subissent encore pleinement le système de domination masculine. Elles sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les étudiant-es puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues masculins. »

Voici cette évaporation dans le secteur artistique résumée¹³ :



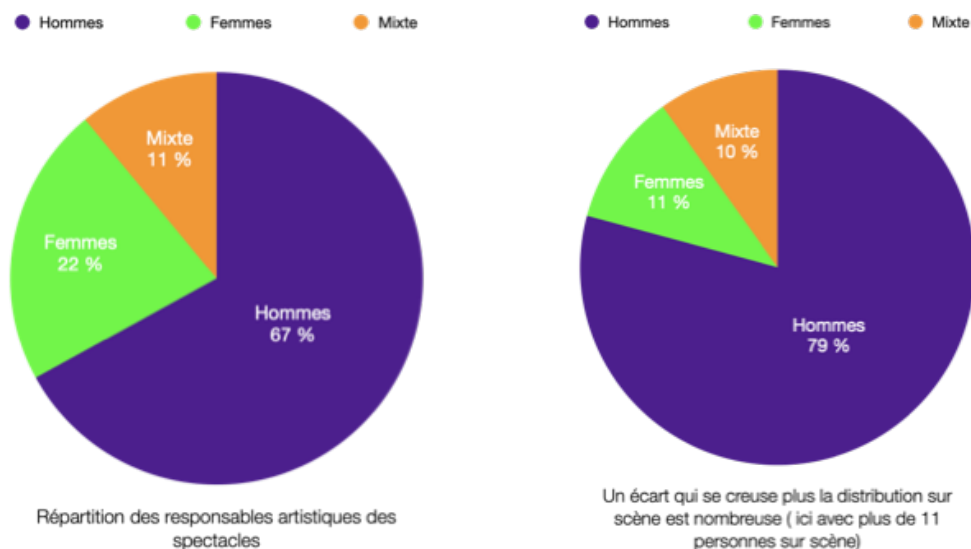
11 Marie-Eve Milot (Canada), Christine Hamilton (Écosse), Margarita Ramon Borja-Berenguer (Espagne), Sarah Karlikow (France), Stephanie Leonard (UK).

12 L'étude complète est à retrouver via ce lien : <https://hfbretagne.files.wordpress.com/2019/05/la-place-des-femmes-2019-1.pdf>

13 Source : rapport du Haut Conseil à l'égalité - Février 2018.

Dans le spectacle vivant¹⁴, si l'on regarde la part des femmes dans les équipes permanentes, elles représentent entre 72 % et 75 % du personnel pour les relations publiques, communication, billetterie, programmation, administration et production, mais ce sont les hommes qui représentent 71 % du personnel des pôles de direction. Là encore, les chiffres sont inversés.

Les deux graphiques ci-dessous nous montrent la prédominance des hommes pour la responsabilité artistique des spectacles :



AU QUÉBEC ET EN ESPAGNE

En Espagne, le même type d'étude, le même type d'enseignement¹⁵ :

- 22 % des spectacles sont écrits par les femmes
- 25 % sont dirigés par des femmes
- 9 % sont composés par des femmes
- 31 % des théâtres étudiés sont dirigés par des femmes

Au Québec encore, une étude similaire menée en 2018-2019 par les chercheuses du Réseau Québécois en études féministes (RÉQEF) et des membres des Femmes pour l'équité en Théâtre (F.E.T.)¹⁶ dresse le même constat.

Quel que soit l'angle sous lequel sont observées les données, les femmes demeurent encore largement sous-représentées sur les scènes montréalaises et québécoises francophones et leur absence de la mise en scène est encore plus notable.

- 31 % des textes sont écrits par des femmes, contre 52 % par les hommes
- 29 % des mises en scène sont réalisées par des femmes, contre 60 % par les hommes

Une première étude préalable sur les programmations de 2012-2017 des principaux théâtres francophones, à Montréal et à Québec, avait démontré que, sur les 151 pièces qui furent entièrement produites par les théâtres où elles furent présentées, seulement 19 % ont été écrites par une ou des femmes, et seulement 19 % ont été mises en scène par une ou des femmes. C'est donc 81 % d'auteurs et de metteurs en scène masculins qui ont eu le privilège d'être soutenus, pris en charge par un théâtre, libérés du risque financier et du poids administratif de la production.

14 Pour le spectacle vivant l'étude prend en compte les arts de la rue, la danse, le théâtre, le cirque, les musiques actuelles et les musiques classiques.

15 Etude « Donde estan la Mujeres en las artes escénicas ? » 2ème édition, 2018-2019 : intégrale à retrouver [ici](#).

16 « La place des femmes en théâtre : Chantier féministe », édition 2019 : rapport à retrouver [ici](#).

LES ÉVOLUTIONS

Pour ceux ayant instauré une veille continue (Espagne, Bretagne, Québec), on voit que les parts des femmes progressent légèrement. Cette évolution est à nuancer en regardant bien les domaines dans lesquels cette progression a lieu. Ainsi, au Québec, ce sont aux endroits les moins dotés que les progressions des femmes sont les plus fortes : l'obtention des bourses et des prix décernés pour la mise en scène et l'écriture, et les représentations dans les salles secondaires comme autrices et metteuses en scène (la majorité des artistes devant s'autoproduire dans ces salles).

C'est en Écosse que la progression est la plus forte, comme le démontre l'étude « *Where are the women?* »¹⁷ présentée par Christine Hamilton, avec un taux supérieur de femmes dans les emplois artistiques que celui donné dans les autres pays. Les explications pour ceci sont plurielles et complexes, mais il est important de noter que le théâtre repose sur un répertoire en grande partie contemporain, avec ainsi une autre représentation sur scène de la société.

L'ensemble des études citées et à retrouver en ligne :

- Fédération Wallonie - Bruxelles : « Présence des femmes dans le champ des Arts de la scène », étude de ULiège et étude complémentaire de la Chaufferie-Acte1, 2020 ;
- Fédération Wallonie - Bruxelles : Rapport #1 Scivias « Les musiciennes et professionnelles de la musique en FWB » ;
- Bretagne : « La place des femmes dans le spectacle vivant et les arts visuels en Bretagne, édition 2019 » ;
- Espagne : « Donde estan la Mujeres en las artes escénicas? » 2^{ème} édition, 2018-2019 ;
- Québec : « La place des femmes en théâtre : chantier féministe », édition 2019 ;
- Écosse : « Where are the Women? Part 2, an analysis of creative roles across theatre in Scotland in 2019/2020 ».

CONCLUSIONS : CE QUE LES CHIFFRES DISENT, CE QU'ILS NE DISENT PAS

Pour les participant·e·s, il n'y a aucune surprise à découvrir ces chiffres, mais une violence à les voir ainsi exposés, aussi clairs. Ils montrent que les paroles et les expériences des femmes ne sont pas valorisé·e·s. Ils montrent aussi que ce sont systématiquement les femmes qui prennent en charge de documenter leur absence, qui doivent prouver leur invisibilité. Comme le résume Petra Van Brabandt, « on est là à devoir prouver notre absence ».

Mais ces chiffres ont le mérite d'acter une situation indéniable. Nous sommes face à des discriminations structurelles, qui dépassent les histoires singulières et résultent dans une inégalité flagrante du partage des ressources dans le secteur.

Les états des lieux présentés dans les autres pays mettent en exergue des inégalités tout aussi flagrantes. Ces états des lieux témoignent de l'importance des chiffres, et de la nécessité d'une veille continue.

¹⁷ « *Where are the women Part 2* » par Stellar Quines et Christine Hamilton accessible vers ce [lien](#).

Les discussions autour des études ont montré des points aveugles qu'il sera nécessaire de traiter – nous n'en ferons pas le compte rendu exhaustif ici mais en soulignerons quelques-uns :

- Au niveau de l'enseignement tout d'abord, il fut soulevé que le chiffre qui n'apparaît pas est celui de la proportion femmes / hommes pour les concours d'entrée aux écoles d'art. Or si l'on étudiait cette proportion, nous devrions, du témoignage de nombreuses participant·e·s arriver à environ 70 % à 80 % de candidates féminines. Nous sommes ici face à un quota implicite, invisible, au détriment des femmes pour que les classes soient ensuite composées d'environ 40 % d'hommes comme nous l'avons vu dans l'étude. C'est donc dès l'entrée en école d'art que les femmes « s'évaporent ».
- Cela soulève plus généralement la question des intentions : combien de femmes candidatent aux directions des lieux ? Aux CA ? Aux postes d'enseignements ? Aux résidences ? Combien cherchent à produire et diffuser leur projet dans les lieux ? Chiffrer les intentions permettrait de sortir du fantasme que « les femmes ne sont pas là ». Comme le disait Monica Gomes, directrice de la Balsamine : « 70 % des dossiers que je reçois sont portés par des femmes ! ».

Enfin, ce que les chiffres ne nous disent pas, c'est que « les inégalités seraient multipliées si nous avions eu les ressources nécessaires pour détailler ce portrait avec une approche intersectionnelle » comme nous le disait Marie-Eve Millot, présentant l'étude du Québec. Approche qu'il est nécessaire d'analyser, avant d'en venir aux quotas.

À QUELLE(S) DOMINATION(S) RÉPONDRE ET COMMENT ?

PARITÉ ET INTERSECTIONNALITÉ

En effet, si les chiffres donnent à voir une inégalité hommes/femmes, ils passent sous silence les autres discriminations et dominations à l'œuvre. Or il est nécessaire de penser l'imbrication structurelle de toutes les discriminations systémiques, comme nous le rappelle l'anthropologue Jacinthe Mazzocchetti. C'est tout l'objectif de la prochaine phase du projet de la Deuxième Scène, suite à l'étude chiffrée de l'Université de Liège : une étude qualitative réalisée par l'UCLouvain « les arts de la scène au prisme du genre et de la diversité¹⁸ ». Cette étude sera au cœur de la prochaine édition de Pouvoirs et Dérives en 2021.

Avant ce compte-rendu final, il est essentiel de comprendre dès aujourd'hui que nos privilèges sont directement liés aux discriminations des autres, et de voir que nous nous trompons de combat si nous le menons uniquement sous l'angle de la parité. Ou, dit autrement par Petra Van Brabant, « l'intersectionnalité¹⁹ n'est pas une lasagne », que l'on travaille couche après couche. Toutes les couches sont liées – *interweaved* - et c'est ensemble qu'il faut les traiter, si nous ne voulons pas reproduire des dominations. Cela implique que nous questionnions nos propres privilèges.

Que se passe-t-il pour des femmes qui sont à minima au croisement de deux potentielles sources de difficulté ou de discrimination : le genre, la classe sociale et/ou la question raciale ? L'objectif de l'étude sera notamment de mettre à jour la complexité des mécanismes de reproduction des inégalités.

Des premiers témoignages récoltés lors d'une première phase exploratoire, dont ceux percutants de Myriam Youssef et Mélissa Windal venues témoigner à Pouvoirs et Dérives, viennent déjà mettre à nu quelques-uns de ces mécanismes.

Leurs expériences nous disent que l'école vient créer un terreau fertile du syndrome de l'imposteur, lorsque des enseignant·e·s posent sans cesse comme constat envers les femmes que c'est un des métiers les plus difficiles, surtout en vieillissant, qu'en étant noire ça sera plus dur, qu'il faudra plus travailler... En d'autres termes, que l'on ressort de ce sexisme et racisme bienveillant formatée pour l'échec, et qu'il est bien difficile de ne pas alors intérioriser ce discours et poursuivre sa carrière avec un sentiment d'illégitimité constant. Ces expériences nous disent aussi le poids des conventions naturalistes et de la *tyrannie de la tronche*²⁰. En plus de ce sentiment d'illégitimité constante, ce sexisme et ce racisme « bienveillant » entretiennent le jeu de la rivalité entre les femmes et de la méritocratie dès l'école. Ou comme le résume une interviewée : « mon corps parle avant moi, il est signifiant », ce qui réduit et assigne toujours aux mêmes rôles, et demande des logiques de ruse pour en sortir. Elles démontrent que, à compétence égale, les espaces d'opportunité ne sont pas les mêmes. Ces expériences font écho aux paroles récoltées par Act for Change²¹ au Royaume Uni, où de nombreux·euses artistes témoignent des préjudices auxquels il·elle·s sont confronté·e·s, que ce soit en raison de leur

18 Une introduction à cette étude, dirigée par Jacinthe Mazzocchetti est disponible sur le site de la deuxiemescene.be.

19 « L'intersectionnalité désigne à la fois l'interaction entre le genre, la race et d'autres catégories de différences dans les vies individuelles, les pratiques sociales, les dispositions institutionnelles, et les idéologies culturelles, et l'issue de ces interactions en termes de pouvoir » Angela Davis (2015).

20 Dénomination utilisée par Valérie Rolle et Olivier Moeschler.

21 Act for Change est une organisation basée au Royaume-Uni qui promeut une meilleure représentation dans les arts

couleur de peau, de leur âge, de leur handicap, de leur poids²².

Elles démontrent l'importance de comprendre ces discriminations comme systémiques, structurelles, qui dépassent l'histoire singulière d'un individu, d'une structure.

Ces réalités, c'est tout ce que les chiffres – pourtant déjà si violents – taisent encore. Ce sont les mécanismes sociaux qui leur sont sous-jacents et que la prochaine étude mettra en lumière.

DOCUMENTER L'INVISIBILITÉ DES FEMMES NE SUFFIT PAS : LES QUOTAS COMME ÉTAPE NÉCESSAIRE...

Tous·tes les participant·e·s partagent l'avis que la veille chiffrée est indispensable – les chiffres permettent de documenter les inégalités. Dans un système qui nous veut aveuglé·e·s, nous avons besoin des chiffres pour nous réveiller constamment. Il est également indispensable que cette veille soit continue afin de suivre les évolutions, positives et négatives, et que le secteur soit ainsi face à ces responsabilités. Pour ce faire, il est essentiel que cette veille durable soit également prise en charge par le politique, afin de permettre un cahier des charges d'envergure et une continuité.

Mais les chiffres ne peuvent pas tout et ne suffiront pas seuls, aussi percutants soient-ils, à changer les états de fait.

Il est illusoire de se dire que la domination vient d'un manque d'information, et la logique qui consiste à dire qu'il faut être patient·e, laisser les gens apprendre pour engendrer une prise de conscience et enfin des changements, ne tient pas car nous sommes bien plus face à des résistances qu'à des ignorances.

Le quota est alors une « pédagogie du choc » pour sortir de cet état de fait qui ne cessera pas sans contrainte, sans pression. Imposer une juste représentation de la société dans sa pluralité semble un passage obligé, instituer des changements de pratique qui à terme transformeront les représentations et nous l'espérons viendront rendre inutiles les règlementations aujourd'hui nécessaires.

Garantir un accès à tou·te·s est indispensable, et c'est le but et la fonction des quotas, qui ne viennent pas créer une injustice mais bien en réparer une.

Il y a quatre buts simples que nous pouvons assigner aux quotas, comme nous le rappelle Petra Van Brabandt : représentation, partage du pouvoir, partage des ressources économiques, réparation. C'est aussi simple que cela et c'est aussi difficile que cela, car la conséquence est une distribution des ressources de manière égalitaire, et c'est bien cela – céder ses privilèges – qui provoque les résistances.

²² Ces témoignages, relayés par la co-fondatrice Stephanie Street pendant la rencontre, sont à retrouver dans leur intégralité sur le site de [Act for Change](#).

... MAIS INSUFFISANTE

Qui balayera les débris du plafond de verre ? En instituant les quotas, il faut absolument questionner les angles morts. Est-on prêt·e·s à nous-mêmes questionner nos privilèges ? Qui reste dominé·e ? On a tendance à toujours créer des nouveaux groupes qu'on peut exploiter. Si cette question fera l'objet du prochain Pouvoirs et Dérives, elle a irrigué toutes les réflexions des groupes de travail pour proposer des premières mesures concrètes à mettre en œuvre.

De plus, si l'on peut espérer que les changements de pratique impulsés/imposés par les quotas viendront transformer les représentations, nous sommes aussi conscient·e·s que les stéréotypes, sexisme, classisme, racisme sont profondément inscrits dans la société et les structures mentales.

Un travail en profondeur sur les représentations est aussi nécessaire, pour modifier profondément et durablement ces représentations.

Ainsi les quotas ne sont qu'une première étape, nous pourrions même arguer qu'il faut s'en débarrasser le plus vite possible pour enfin pouvoir travailler sur les vraies problématiques.

Dans cette même dynamique, il est aussi évident que les réalités que permettent d'instaurer les quotas ne sont pas forcément féministes. Ce n'est pas parce que nous aurons plus de femmes au pouvoir qu'il y aura mécaniquement une meilleure représentation des femmes, car nous le savons bien « femme ne veut pas dire féministe ». Ce sont d'autres outils qu'il faudra mettre en place pour atteindre un but féministe. Parmi lesquels à titre d'exemple, la gouvernance, qui fut de nombreuses fois citée comme lieu à investiguer. En effet la logique de la verticalité du pouvoir induit des comportements de domination, que l'on soit femme ou non.

Pour résumer : les quotas c'est le bouton « start », en aucun cas un achèvement.

DÉCONSTRUIRE LES RÉSISTANCES FACE AUX QUOTAS

Dans une présentation lumineuse, la philosophe Petra Van Brabandt est revenue sur les résistances face aux quotas, les déconstruisant au fur et à mesure. Des ateliers ont également été menés en intelligence collective pour partager entre participant·e·s les moyens de défense contre ces arguments que nous entendons bien trop. Nous tenterons ici de faire une synthèse non-exhaustive de cet abécédaire de l'argumentaire contre les résistances.

« LE SYSTÈME N'EST PAS DISCRIMINANT »

Il peut être difficile de conscientiser pleinement les discriminations à l'œuvre lorsque l'on n'a pas ressenti son propre privilège. Les personnes favorisées peuvent avoir l'impression en toute bonne foi que le système va bien, qu'il permet d'intégrer. La métaphore de la course est sur ce point très parlante : les pas ne peuvent être franchis qu'en fonction des privilèges (avancez si vous êtes blancs, avancez si vous êtes un homme, avancez si vous venez d'une classe aisée, etc.). Il est impératif de questionner ses propres privilèges pour conscientiser les discriminations à l'œuvre.

« NOUS DEVONS PROTÉGER LA LIBERTÉ »

L'argument de la liberté individuelle est très souvent utilisé : on doit protéger la liberté des femmes de choisir ou non d'être directrice, etc. Nous n'ironiserons pas ici sur la logique qui sous-tend cet argument et qui implique que les femmes feraient le choix libre d'être plus précaires, d'être moins payées, de céder le pouvoir symbolique à leurs homologues masculins. Si nous reprenons cet argument à la lumière par exemple du fait que les hommes occupent 70 % des postes définitifs d'enseignement : faut-il alors comprendre que les femmes préfèrent les postes précaires plutôt que définitifs ? Un tel argument nie les obstacles structurels et psychologiques qui empêchent l'accès des femmes.

Cependant, cet argument est irrecevable (et le contre-argument non nécessaire) car le quota n'est en rien une contrainte individuelle, mais un outil pour donner les conditions d'égalité à un groupe social. Les quotas permettent justement de sortir de la grille de lecture individuelle pour venir s'attacher au global et instituer des équilibres à l'échelle du groupe, du monde.

Quant à la liberté d'organisation, de fait fondamentale, elle n'est pas non plus remise en cause : les quotas doivent intervenir non pas sur chaque projet mais à une échelle plus macro, pour garantir que les 4 buts assignés aux quotas soient remplis à l'échelle du secteur et non d'un projet.

« CE QUE JE CHERCHE, C'EST L'EXCELLENCE »

Le mérite et l'excellence seraient menacés par l'institution de quotas. Si nous choisissons d'utiliser la même logique utilitariste (ce qui est souhaité c'est l'augmentation des profits), il serait tout à fait facile de démontrer qu'instaurer des quotas permettrait de garantir l'excellence. En effet, tous les chiffres nous démontrent que nous sommes aujourd'hui dans une surreprésentation masculine : nous sommes alors mécaniquement dans une sub-meritocratie puisque cela veut dire qu'on recrute les hommes blancs jusque dans les couches moins pertinentes pour arriver à cette supériorité numérique.

Il est cependant important de sortir la question du quota de la question d'excellence : la question des quotas est une question de démocratie, pas d'excellence. Si les femmes composent plus de 50 % de la population, elles doivent obtenir plus de 50 % des ressources et des postes. C'est aussi mathématique que cela. Et bien sûr qu'elles peuvent être aussi mauvaises que les hommes. Françoise Giroud l'avait merveilleusement résumé : « la femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente ».

« LES HOMMES ET LES PERSONNES BLANCHES VONT ÊTRE DISCRIMINÉES »

Que ce soit des hommes qui aient peur d'être ainsi discriminés, ou des femmes qui aient peur de heurter, d'être complices d'une discrimination, nous retrouvons ici la peur qu'augmenter les droits de l'un-e vienne mécaniquement opprimer l'autre. Cette peur de la réinstallation d'un système d'oppression résulte du fait que c'est exactement comme cela, historiquement, que s'est construite la domination des hommes blancs.

Ainsi que le résume Nesrine Malik²³, « dominant groups have only maintained their power via oppression, so cannot countenance a world where more rights for others just means more equality, and not a new system of oppression ».

Le quota vient justement proposer la fin d'un système d'oppression, et ne fonctionnera comme nous l'avons montré plus haut que s'il n'oublie pas de groupes discriminés. Il faut ici entendre ce qui fut dit de nombreuses fois durant ces trois jours, avec une telle évidence, peut-être la chose qui est la plus difficile à voir de l'autre côté « ce travail, ce combat féministe, c'est un acte d'amour ».

« JE NE VEUX PAS ÊTRE CHOISIE PARCE QUE JE SUIS UNE FEMME »

On peut aussi entendre « Je préfère être choisi-e pour mon projet plutôt que de remplir une case », « Je suis un-e artiste, pas une identité », etc. Ces arguments sont la plupart du temps des résistances de la part des dominées elles-mêmes. Plusieurs contre-arguments permettent de déconstruire cette résistance :

- Comme nous l'avons démontré, les logiques qui régissent les sélections dépassent de loin la question de l'excellence. Un homme lui ne se demandera pas s'il est là pour son excellence, or c'est un quota implicite qui a contribué au fait qu'il soit là.
- Cette attitude démontre une posture de manque de confiance socialisée, un syndrome de l'imposteur qui tient justement à la sous-représentation des femmes.
- Cet argument plaide en faveur d'une pédagogie du choc – avec un quota institué qui ne soit pas inférieur à 50 %, et qui s'applique immédiatement. Tant que nous tiendrons des logiques paritaires reposant sur le tiers, la femme ne peut se sentir autrement que comme un token, c'est à dire un gage de diversité. L'énergie dépensée alors à justifier sa place est considérable. De la même manière, il est aisé de démontrer que plus l'assimilation est lente, plus il y a un risque de gatekeepers : les femmes qui ont dû gravir les échelons avec lenteur, et en justifiant chaque étape, vont avoir tendance à garder les portes fermées pour les autres, pour s'assurer qu'elles sont bien là pour leur excellence, leur mérite. C'est pour cela que le quota est un exercice de choc : plus on est tout de suite projeté, moins on a ce risque d'assimilation.

- Enfin, un dernier contre-argument consiste tout simplement à « mettre nos égos dans le frigo ». Nous faisons ce travail pour les générations qui suivent, on le fait pour qu'elles accèdent aux ressources.

« IL N'Y A PAS ASSEZ DE FEMMES QUI REMETTENT DES PROJETS »

Ou encore « La parité, c'est joli, mais ce n'est pas ma faute s'il y a moins de femmes dans le secteur ».

En essayant de ne pas céder à la lassitude face à ces arguments, la réponse est simple : il y a PLUS de femmes dans le secteur. Tous les chiffres l'attestent : elles sont plus nombreuses à la sortie des écoles, et ce depuis 40 ans. Où disparaissent-elles ? En choisissant systématiquement de donner la place, les ressources, le pouvoir symbolique, aux hommes, le secteur entretient l'invisibilisation des femmes. Ou comme le résume Jacinthe Mazzocchetti : « moins tu joues, moins tu joues. Moins tes projets trouvent à être soutenus, moins tes projets trouvent à être soutenus. » C'est toute la question ici des seuils d'élimination et des espaces d'opportunité.

En plus de démonter ces barrières, nous devons aussi exiger une politique de transparence sur les candidatures et projets déposés, à tous les niveaux : car il est faux que les talents ne sont pas là, il est extrêmement violent de l'entendre, et il serait plus que temps que les chiffres viennent implacablement démontrer cette évidence.

« JE CHOISIS DES PROJETS, PAS DES PERSONNES »

Au niveau de la programmation, les résistances sont légion pour ne pas appliquer une logique de quota : « ma programmation, ce sont mes coups de cœur » ; « je choisis des projets, pas des personnes », « Les quotas, c'est liberticide, ça empêche la créativité ».

La première chose que l'on peut rétorquer à cela, c'est que le quota n'est qu'un outil.

Une contrainte à prendre en compte dans ses choix. C'est à dire que le·a programmateur·rice va déjà avoir une grille de lecture pour choisir les projets : budget, répartition entre disciplines, planning, pour ne citer que quelques-uns des critères de décision. Tout son travail consiste justement à travailler au sein de ces contraintes. Le quota n'en est qu'une de plus.

Et non, une programmation n'est pas un coup de cœur, et nous aurions tendance à arguer qu'une personne usant de cet argument s'est trompé de travail. En tant que directeur·rice d'un lieu public subsidié, notre mission est d'œuvrer à la représentation de ceux·elles qui viennent nous voir (et si ce sont toujours les mêmes, de s'interroger sur ce que nous donnons à partager).

« C'EST VIOLENT D'EN ARRIVER AUX QUOTAS »

Lorsque l'on utilise cet argument, il est important de se demander pour qui ce serait violent. Ce n'est pas violent pour les femmes qui composent la majorité de la population et plus de la moitié des diplômé·e·s d'école d'art et qui sont aujourd'hui écartées. Il s'agit d'une justice démocratique. Ce qui est violent, c'est l'état de fait, c'est que la répartition des ressources ne soit pas égale et revienne à un groupe social dominant, c'est que ce même groupe social détienne le pouvoir symbolique, c'est que ce groupe œuvre à son autoreprésentation.

PISTES DE TRAVAIL POUR LA MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS CONCRÈTES

Grâce aux réflexions ainsi partagées, un premier travail en intelligence collective a eu lieu afin d'esquisser des premières mesures concrètes pour la mise en place de quotas dans le secteur des arts de la scène en Belgique.

Cet exercice, facilité par Collectiv-a, s'est fait avec la constitution de 4 groupes de travail, autour de 4 thématiques. Nous synthétisons ici ces premiers apports, qui nécessitent d'être approfondis au sein de groupes de travail ultérieurs.

QUELS QUOTAS ?

Partant des enseignements des deux jours, il est impératif que les quotas soient intersectionnels, qu'ils permettent de répondre à l'ensemble des discriminations systémiques à l'œuvre. Ils doivent ainsi permettre la juste répartition des femmes, des personnes non-blanches, ainsi que des personnes qui subissent des violences systémiques. Une première liste qui pourrait être faite pour ceux-ci serait la suivante (à minima) :

- Invalides
- Personnes qui n'appartiennent pas aux canons de la beauté avec une attention particulière portée sur la grosse phobie
- Les personnes LGBTQIA+²⁴
- Les personnes de catégories socio-économiques précarisées

Pour que les quotas puissent remplir les quatre buts tels que définis (représentation, partage des ressources, partage du pouvoir symbolique, réparation), les quotas devraient répondre aux exigences suivantes :

- Un maximum de 50 % d'hommes, dont 50 % maximum blancs ;
- Un minimum de 50 % de femmes, dont un maximum de 50 % blanches.

En complément de cette logique purement paritaire, il faut intégrer sur le total un minimum de :

- 50 % de personnes non-blanches
- 50 % de personnes subissant des violences systémiques.

La diversité doit être généralisée : aucun groupe ne peut être sans diversité. Sinon, nous arriverons à une situation que l'on voit bien trop souvent : une catégorie qui regroupe toutes les diversités et une catégorie hégémonique - (homme blanc sans limitation fonctionnelle, de classe moyenne/aisée/riche, hétérosexuel).

Cette approche intersectionnelle est complexe. Elle ne doit en aucun cas être abandonnée à cause de cette complexité. Si nous ne voulons pas reproduire des dominations, si nous exigeons que le secteur culturel soit inclusif et non-discriminant, il faut que toutes ces catégories soient représentées. Sinon, nous aurons simplement contribué à créer d'autres groupes que l'on peut exploiter ou dominer.

Un des premiers nœuds qu'il faudra démêler pour approfondir cette mesure est celui de la définition : comment définit-on les personnes appartenant à ces catégories ? Est-ce par l'autodétermination ? Le groupe n'a pas eu le temps de trouver de réponse satisfaisante et unanime à cette question, qui est donc à poursuivre.

²⁴ A common abbreviation for Lesbian, Gay, Bisexual, Pansexual, Transgender, Genderqueer, Queer, Intersexed, Agender, Asexual, and Ally community.

OÙ LES INSTITUER ?

Le groupe de travail a identifié plusieurs niveaux d'implémentation des quotas.

Tout d'abord les endroits où les quotas devraient être institués, sans que cela doive générer des complexités :

- Les instances d'avis
- Les jurys
- Les institutions (on entend ici les lieux de programmations, centres scéniques, les lieux de créations et de diffusions)
- Les programmations
- Les conseils d'administration
- Le corps enseignant dont découle aussi l'idée de quota dans les matières enseignées (quota dans les auteur·rice·s pour la création d'un matrimoine)

Un deuxième niveau a été identifié, où le groupe de travail estime que le quota pur et simple, sans prendre en compte d'autres considérations risquerait à court ou moyen terme d'être contreproductif.

- Les directions (des écoles et des institutions) : puisque l'on a vu que plus il y a de moyens, plus il y a d'hommes, il ne faut pas simplement s'assurer d'une égalité du nombre de femmes et d'hommes à la tête de ces lieux, mais bien que cette répartition se fasse en prenant compte un égal partage des ressources.
- Les étudiant·e·s : que faire dans les endroits où les hommes sont minoritaires, comme c'est le cas pour les écoles d'arts (ils représentent 40 % des diplômés) ? Dans une logique de justice et de démocratie, devons-nous créer un quota pour qu'ils représentent 50 % ? La question est restée ouverte.

Enfin, un troisième niveau n'a pas été résolu, celui de la responsabilité des créateur·rice·s dans la manière dont il·elle·s construisent leur distribution au plateau et hors plateau. Comment pouvons-nous agir à cet endroit sans interférer avec la liberté des créateur·rice·s ? Là encore, une réflexion à poursuivre.

QUEL CONTRÔLE DES QUOTAS ?

Deux mesures sont apparues assez clairement pour assurer le contrôle de la bonne application des quotas :

- Pour les organismes, des contrôles via les contrats-programmes ou via les contrats pluriannuels et annuels. Pour ce faire, on pourrait conditionner l'activation de la dernière tranche de la subvention au respect des quotas. Avec ce mécanisme, il faut étudier de combien de temps disposent les personnes pour rectifier leur situation.
- Pour les projets, il semble important que le contrôle soit fait via les instances d'avis afin que ce ne soit pas liberticide justement sur la manière de créer les projets > que les projets qui circulent soient représentatifs de la société et non pas chaque projet.

Une veille statistique doit être mise en place, en mettant en place une nomenclature commune, afin que nous puissions tou·te·s nous définir de la même manière dans l'optique de comparer.

Cette veille serait établie à partir des déclarations faites dans les contrats-programmes ou les rapports d'activité, ce qui pose la problématique d'une déclaration qui serait verticale (par la personne porteuse de projet). Nous devrions aussi avoir une déclaration horizontale (par les équipes) pour voir si les deux déclarations correspondent.

Là encore, des questions sont restées en suspens, nécessitant un travail complémentaire :

- Qui contrôle les organismes non subventionnés - faut-il le faire et comment ?
- Comment fait-on pour qu'un contrôle soit exercé de manière horizontale ?

COMMENT LES OBTENIR ?

Si la question des quotas est interrogée ici dans le secteur de la culture, il est important d'interroger ce qu'il en est pour les autres secteurs. Ces luttes sont-elles partagées, quelles sont les temporalités ? Faut-il jumeler les luttes ? Comment pouvons-nous nous offrir un soutien réciproque ?

Le groupe de travail était unanime sur l'urgence à faire avancer ce combat, dont on parle depuis des années, et de l'importance de profiter du momentum politique actuel sans quoi cela ne bougera jamais.

Il s'est focalisé sur des propositions concrètes, qui jouent sur la temporalité des contrats-programmes, afin que les prochains (qui démarrent en 2023) garantissent la mise en place des quotas.

La proposition principale réside dans le fait de réaliser une charte des quotas qui soit diffusée partout, qui soit partagée et à laquelle on adhère. Dans cette charte, il y aurait :

- La présence d'un hashtag (par exemple #memebut) pour une visibilité et une reconnaissance des actions
- Une cellule de coordination des projets, des actions, des sensibilisations
- Des outils dramaturgiques et politiques pour une meilleure visibilité
- Des actions multiples telles que les actions aux ouvertures de théâtres en fonction de leur programmation

En parallèle à cela, l'idée est d'aller conscientiser les citoyen·ne·s, les gens qui vont au théâtre, à la réalité du secteur, et peut-être d'appeler à une désobéissance, par exemple on boycottant les salles qui ne respecteraient pas la parité. L'objectif est de porter également une réflexion sur la loi du 10 mars 2009, et de voir dans quelle mesure il serait possible de porter plainte contre l'état puisque cette loi d'égalité n'est pas mise en pratique.

Compte tenu de l'urgence de ce chantier, le groupe a fixé une deadline en 2022 pour qu'une politique des quotas soit mise en œuvre, afin que celle-ci soit intégrée aux prochains contrats-programmes. Une grève des femmes aurait alors lieu si les revendications n'aboutissaient pas.

Cette synthèse témoigne de la densité des échanges et des réflexions qui furent à l'œuvre pendant 3 jours. Elle ne témoigne que très partiellement de la violence et de la fatigue ressenties par l'ensemble des participant·e·s. Violence à voir les chiffres imprimés, violence à voir ces réalités niées, et fatigue terrible de devoir sans cesse contrer des arguments bien souvent fallacieux que l'on nous rétorque sans cesse. Comme le disait une des participant·e·s : « devoir encore et toujours trouver des arguments pour parler la langue de l'autre – ça nous demande de nous mettre dans le mode de pensée de celui qui oppresse et c'est épuisant, ça veut dire qu'on est bilingue. Nous sommes obligé·e·s d'apprendre à parler les arguments de l'autre parce que l'autre ne comprend pas le fond des valeurs qu'on porte, qu'on veut faire reconnaître ». Pour dépasser cette fatigue, les exercices en intelligence collectives furent précieux, et chaque occasion, lors de ces rencontres, de se rendre compte que nous étions nombreux·ses dans ce combat était un nouvel élan.

Enfin, cette synthèse donne à voir l'étendue du chantier qu'il reste à accomplir pour voir ces quotas mis en œuvre, et l'urgence à les instituer. Elle montre également que ce ne sera que le premier pas, et que le prochain Pouvoirs et Dérives touchera une problématique clé, et que nous devons être présent·e·s pour y répondre ensemble.

Nous sommes heureux·ses que la Ministre de la Culture en Fédération Wallonie-Bruxelles Mme Linard ait pu échanger avec nous lors du premier jour et soit prête à se mettre au travail avec le secteur sur cette question.

Chaque pouvoir public ou opérateur des arts de la scène doit contribuer à son endroit de responsabilité à un secteur plus égalitaire, représentatif et pluriel.

Voici les premières recommandations que nous formulons pour cette mise au travail :

- Que soient instituées les conditions pour une veille statistique scientifique et durable de la répartition des ressources du secteur, avec un cahier des charges d'envergure ;
- Au sein du secteur des arts de la scène, que l'on cesse de définir la parité au seuil du tiers, qui n'est pas acceptable et prolonge l'état de minorité et que l'on se donne l'ambition d'une parité réelle et représentation des femmes à 50 % minimum (composition des instances d'avis, composition des jurys, attribution des subventions, conseils d'administration, directions, programmation, attribution des moyens de production, résidences).
- Que la révision du Décret des arts de la scène prévue dans le courant de la législature en cours puisse poser l'enjeu de la parité intersectionnelle ;
- Que la Fédération Wallonie-Bruxelles se dote d'un Décret "directions" ambitieux afin d'assurer une attribution équitable du pouvoir et des moyens de production (voir recommandations P&D I) ;
- Que les nouveaux contrats-programmes en 2023 permettent l'implémentation concrète des quotas ;
- Nécessité de mise au travail pour établir les modalités de mise en application des recommandations ci-dessus.

Rédaction par Anne-Louise Cottet

Annexe : programme détaillé

A NN EXE



DES OUTILS POUR L'ÉGALITE DANS LES ARTS DE LA SCÈNE

Dans l'idée de contribuer à construire un secteur plus égalitaire, **le cycle de réflexion Pouvoirs et Dérives** propose à tou.te.s les professionnel.le.s des arts de la scène de se rassembler pour échanger autour de nos expériences et pratiques. La troisième édition aura lieu du 05 au 07 octobre 2020 à la Bellone à Bruxelles. **Son champ d'analyse étant celui du genre, son programme prendra l'angle de la parité dans les arts de la scène.**

La saison dernière, paraissait dans la presse un article intitulé « Le théâtre belge, ce boy's club très privé ». Cet article dénonçait l'inégalité flagrante entre créateurs et créatrices au sein des programmations des théâtres. D'autres articles ont suivi et le constat de cette inégalité s'est étendu aux postes de direction, aux instances d'avis, aux moyens alloués à la création, bref, à tous les niveaux du paysage culturel belge.

Cette prise de conscience doit nécessairement être accompagnée d'une réflexion collective sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'égalité de genre sous un angle intersectionnel. Le programme de cette 3^{ème} édition a été élaboré en ce sens.

À l'initiative d'Écarlate la cie, le projet la Deuxième Scène acte 3 s'est organisé, **une étude inédite a été menée** en collaboration avec l'ULiège, l'UCL et La Chaufferie Acte 1, sur la présence des femmes dans le champ des arts de la scène. Partant du principe qu'« une inégalité qui n'a pas été documentée ne peut pas être avérée », **elle fournit des données jusqu'alors inexistantes sur le secteur. Ces données très attendues seront présentées pour la première fois le 5 octobre à La Bellone.** Très attendu par tous les opérateur.rice.s et acteur.rice.s de notre secteur, ce rapport présentera un état des lieux chiffré des inégalités de droits et de pratique entre les femmes et les hommes dans les domaines du cirque, de la danse et du théâtre en Fédération Wallonie-Bruxelles, tant au niveau des postes à responsabilité que dans l'attribution des subventions, dans la constitution des instances de décisions et de nomination, toutes fonctions confondues (artistiques, administratives et techniques). En complément, une étude portant sur les programmations 2019-2020 sera également proposée.

À partir des résultats objectifs de l'étude énoncés, et en s'inspirant d'expériences diverses, **nous questionnerons pendant ces 3 jours les moyens à mettre en œuvre pour imposer une égalité de genre, race, classe dans les arts de la scène en Wallonie-Bruxelles.**



JOUR 1

- 9h30-10h Accueil et mot d'introduction par Mylène Lauzon et Elsa Poisot.
- 10h-12h15 Résultats de l'étude réalisée par ULiège présentée par Rachel Brahy, Nancy Delhalle, Jean-Gilles Lowies et Charles Grandry (sous réserve) / Présence des femmes dans le secteur des arts de la scène.
- 12h15-13h15 Lunch.
- 13h15-14h Suite et fin étude ULiège.
- 14h-15h30 Étude complémentaire par Aurélie Molle - La Chaufferie Acte 1 (Programmations, Directions,...).
- 15h30-17h Perspective intersectionnelle UCL présentée par Jacinthe Mazzocchi et 3 interviewé.e.s.
- 17h Prise de Parole par Elsa Poisot d'Écarlate la compagnie, commanditaire de l'étude.
- 17h30-19h Rencontre avec la Ministre de la Culture en FWB Mme Linard et la Ministre de l'enseignement supérieur Mme Glatigny animée par Mylène Lauzon.

JOUR 2

- 9h30-10h Accueil et mot d'introduction par Mylène Lauzon et Petra Van Brabandt.
- 10h-13h Perspectives d'expertes étrangères au sein d'associations entre militantes : Marie-Ève Milot (Canada), Christine Hamilton (Ecosse), Margarita Ramón Borja-Berenguer (Espagne), Sarah Karlikow (France), animée par Priscilla Adade.
- 13h-14h30 Lunch.
- 14h30-16h30 Intervention philosophico-politique de Petra Van Brabandt.
- 16h30-18h Échange entre le public et Cathy Min Jung, Alice Martinache, Octavie Pièron & Bérénice Masset animé par le collectif-a.

JOUR 3

- 9h30-10h Accueil et mot d'introduction par Mylène Lauzon.
- 10h-13h Travail en intelligence collective « Quelles mesures concrètes souhaitons-nous autour de la question des quotas en Belgique, dans le secteur culture, portées et revendiquées depuis les rencontres Pouvoirs et Dérives » facilité par le collectif-a.
- 13h-14h30 Lunch.
- 14h30-16h30 Les résistances patriarcales face aux quotas. Atelier d'auto-défense et de réflexions facilité par le collectif-a.