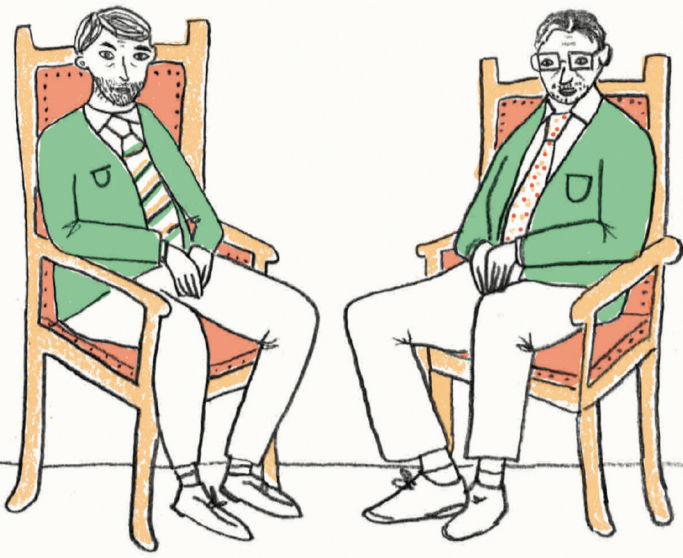


POUR LA PARITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE SECTEUR CULTUREL

LA CULTURE NOURRIT LES IMAGINAIRES ET PARTICIPE À LA CONSTRUCTION DE NOTRE RAPPORT AU MONDE. LE SECTEUR CULTUREL FOND SES ACTIONS SUR DES VALEURS D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ. À CE TITRE IL DEVRAIT ÊTRE EXEMPLAIRE DANS SON ORGANISATION ET DANS LES REPRÉSENTATIONS QU'IL DONNE. POURTANT, SUR SCÈNE ET DANS LES LIEUX DE DÉCISION, LES FEMMES SONT SOUS-REPRÉSENTÉES.



LE SECTEUR CULTUREL EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES COMPTE PLUS DE PROFESSIONNELLES QUE DE PROFESSIONNELS. POURTANT, LES FEMMES SONT MOINS PRÉSENTES QUE LES HOMMES DANS LES INSTANCES DIRIGEANTES, ET PARTICULIÈREMENT DANS LES INSTITUTIONS ET LES COMPAGNIES LES MIEUX DOTÉES.

DANS LE SECTEUR DES CENTRES CULTURELS, LES DIRECTIONS SONT ASSURÉES PAR 55% D'HOMMES.



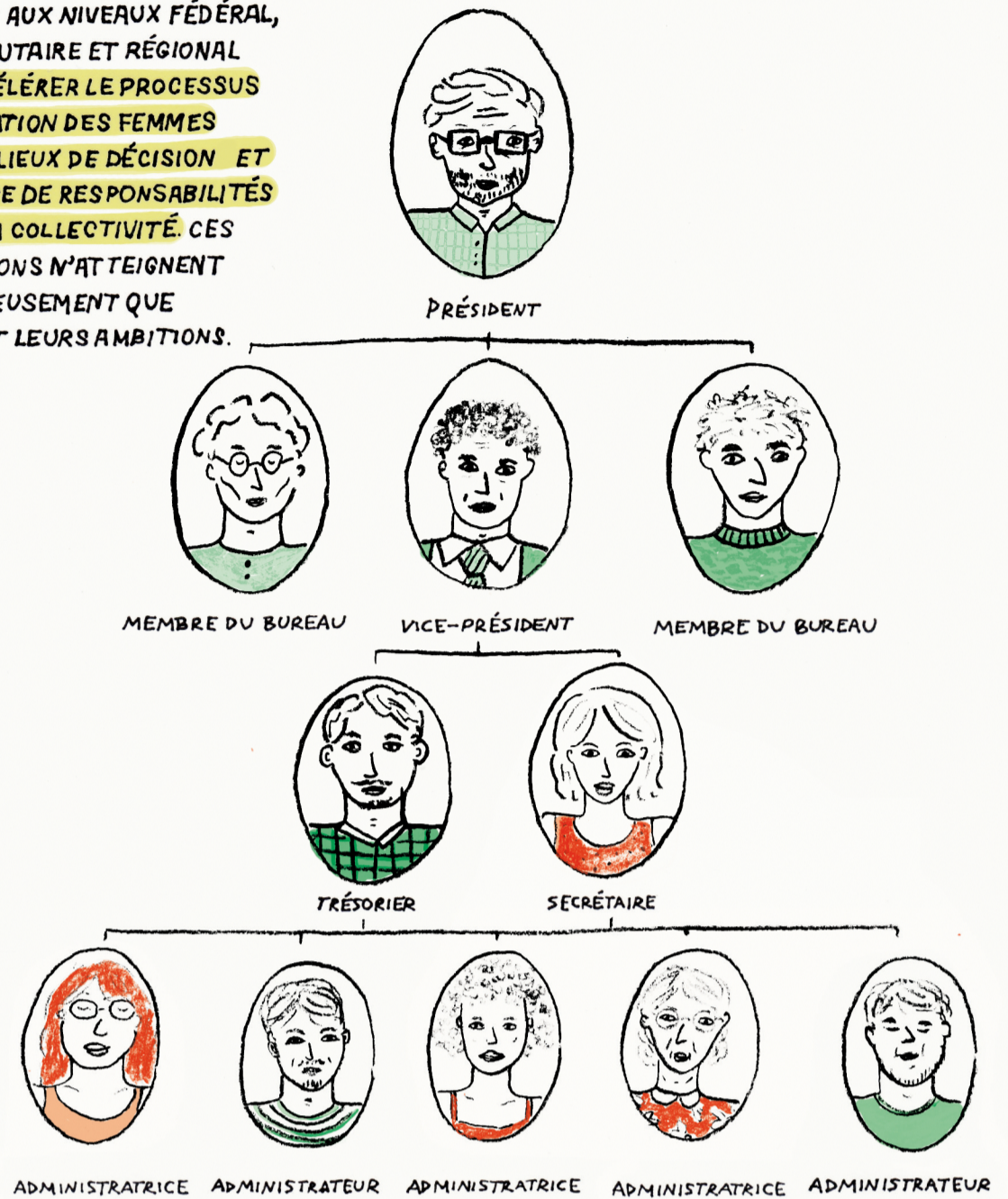
ET 45% DE FEMMES. LES CENTRES CULTURELS LES MIEUX FINANCÉS SONT DIRIGÉS PAR DES HOMMES.



DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION, 75% DES POSTES DE PRÉSIDENTIE SONT OCCUPÉS PAR DES HOMMES.*

*ACC, 2018

DEPUIS LES ANNÉES 90, DES LÉGISLATIONS ONT ÉTÉ ADOPTÉES AUX NIVEAUX FÉDÉRAL, COMMUNAUTAIRE ET RÉGIONAL POUR ACCÉLÉRER LE PROCESSUS D'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES LIEUX DE DÉCISION ET D'EXERCICE DE RESPONSABILITÉS ENVERS LA COLLECTIVITÉ. CES DISPOSITIONS N'ATTEIGNENT MALHEUREUSEMENT QUE RAREMENT LEURS AMBITIONS.

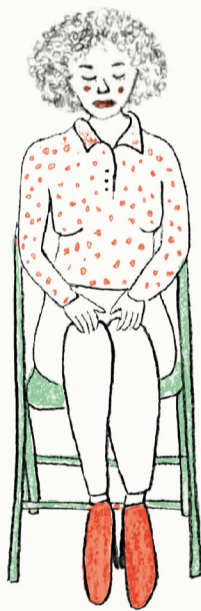


DEPUIS 2002, DANS LES ORGANES CONSULTATIFS DU SECTEUR CULTUREL DOIVENT SIÉGER MINIMUM UN TIERS DE PERSONNES DE MÊME SEXE. SI LES FEMMES Y SONT RELATIVEMENT NOMBREUSES, LEUR REPRÉSENTATION RESTE INFÉRIEURE À LA RÉALITÉ DE TERRAIN ET LES FEMMES OCCUPENT PLUS FRÉQUEMMENT LES FONCTIONS DE SECOND RÔLE : ALORS QUE 60% DES INSTANCES D'AVIS ONT À LEUR TÊTE UN PRÉSIDENT, LES POSTES DE VICE-PRÉSIDENT SONT MAJORITAIREMENT ASSURÉS PAR DES FEMMES, TOUT COMME LE SECRÉTARIAT. ELLES SONT AUSSI PLUS NOMBREUSES DANS LES MANDATS À VOIX CONSULTATIVE QU'À VOIX DÉLIBÉRATIVE*.

* ÉVALUATION DE L'APPLICATION DU DÉCRET DU 3 AVRIL 2014 VISANT À PROMOUVOIR UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LES ORGANES CONSULTATIFS, DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, 2018

DANS LE SECTEUR CULTUREL, LES FEMMES SONT TROIS FOIS MOINS NOMBREUSES PARMIS LES MEMBRES DE LA DIRECTION.*

JE NE SUIS PAS SÛRE D'AVOIR MA PLACE À CE POSTE...



ELLE N'A PAS LES ÉPAULES POUR MENER LA BARAQUE. VOUS AVEZ DES ENFANTS ? COMMENT FEREZ-VOUS POUR TRAVAILLER EN SOIRÉE ? ELLE N'A PAS LE MÊME PROFIL QUE L'ANCIEN DIRECTEUR.



CES DISPARITÉS S'EXPLIQUENT NOTAMMENT PAR LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ET LA PERSISTANCE DE STÉRÉOTYPES : LES EMPLOYEURS IMAGINENT ENCORE SOUVENT QUE LES FEMMES NE SONT PAS AUSSI COMPÉTENTES QUE LES HOMMES, ELLES SONT VUES COMME MOINS DISPONIBLES (MATERNITÉ, ETC.), OU ENCORE, L'IMAGE INCONSCIENTE ASSOCIÉE AU POUVOIR PEUT CONDUIRE À PRIVILÉGIER LES HOMMES POUR DES POSTES À RESPONSABILITÉ.

*DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, 2014.

PISTES D'ACTIONS*

POUR INSTAURER LA MIXITÉ ET L'ÉGALE PARTICIPATION DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LES LIEUX DE DÉCISIONS.

MODIFIER LES REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES QUANT À L'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉ :

- DIFFUSER UNE INFORMATION CLAIRE SUR LE CONTENU DES MANDATS ET FONCTIONS À RESPONSABILITÉS QUI EXISTENT AU SEIN DE L'ASBL.
- PORTER ATTENTION À LA COMMUNICATION RÉALISÉE LORS DES RECRUTEMENTS : MIXITÉ DANS LES VISUELS, VOCABULAIRE EMPLOYÉ POUR DÉFINIR LES COMPÉTENCES, FÉMINISER (OU MASCULINISER LE CAS ÉCHÉANT) LES TERMES DÉSIGNANT CES POSTES.
- VEILLER À CE QUE LES JURYS DE RECRUTEMENT SOIENT MIXTES ET INFORMÉS DE LA NÉCESSITÉ DE RESPECTER LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION.

VALORISER LES COMPÉTENCES :

- IDENTIFIER LES COMPÉTENCES REQUISES POUR LES FONCTIONS DE RESPONSABLES.
- ACCOMPAGNER LA VALORISATION DES COMPÉTENCES ET LEUR RECONNAISSANCE, EN METTANT EN ŒUVRE DES PRATIQUES D'ÉVALUATION ET DE VALIDATION.

REPENSER LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES :

- ÉVITER LA PERSONNALISATION EXCESSIVE DES MANDATS ET FAVORISER UNE RECHERCHE CONTINUE DE RENOUVELLEMENT.
- DÉVELOPPER DES PRATIQUES COLLECTIVES DE PRISE DE DÉCISION.

FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE :

- REPENSER LES TEMPS ASSOCIATIFS (LA PLANIFICATION DES RÉUNIONS ET LEURS HORAIRES, PRENDRE EN COMPTE LES COÛTS LIÉS AUX OBLIGATIONS FAMILIALES, ...).
- DÉFINIR CLAIEMENT LES POSSIBILITÉS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE RÉGLEMENT DE TRAVAIL.
- FAIRE UN TRAVAIL D'INFORMATION SUR L'ÉTAT DE LA LÉGISLATION. LA LOI ACCORDE AUX HOMMES ET AUX FEMMES LE MÊME DROIT AUX CONGÉS POUR ENFANTS MALADES, AU CONGÉ PARENTAL, ETC.

DÉVELOPPER LES FORMATIONS ET L'ACCOMPAGNEMENT :

- DÉVELOPPER LA CONFIANCE EN SOI, LE SENTIMENT DE COMPÉTENCE, L'ASSERTIVITÉ PAR LA MISE EN PLACE DE FORMATIONS, DE BILANS DE COMPÉTENCES ET DE MENTORAT.

CONNAITRE SES MEMBRES ET LES BÉNÉVOLES :

- INTERROGER SES MEMBRES ET SES BÉNÉVOLES POUR SAVOIR POURQUOI ELLES ET ILS N'ENTRENT PAS DANS LE CA OU N'ONT PAS POSÉ LEURS CANDIDATURES AUX POSTES À RESPONSABILITÉ.

* CES PISTES ET D'AUTRES SONT À DÉCOUVRIR DANS ÉGALITÉ MIXITÉ ET ASSOCIATIONS. GUIDE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ASBL, DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DE LA FWB, 2014.