



## **Rompre d'urgence avec les discriminations liées au genre dans le secteur culturel et les métiers techniques : appel de l'Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle**

À l'attention de l'ensemble des acteurs du secteur culturel et artistique en Fédération Wallonie-Bruxelles (opérateurs, direction, équipes, etc.), et au-delà.

**Au vu de nombreux constats et témoignages, force est de constater que le milieu culturel européen est encore régi par des préjugés discriminants en matière de genre ; et les métiers techniques et technico-crétatifs ne font pas exception.**

**Cette situation est inacceptable mais loin d'être irrévocable. Il est temps aujourd'hui que chacun·e prenne conscience de cet état de fait afin que des transformations en profondeur soient opérées. Cette étape est indispensable à la construction d'environnements professionnels plus justes et respectueux de la diversité des profils des travailleur·se·s.**

---

En tant que fédération professionnelle de technicien·ne·s du spectacle, nous tenons à attirer votre attention sur une réalité que vous n'ignorez probablement pas : celle de **la sous-représentation des femmes<sup>1</sup> dans nos métiers et des discriminations relatives au genre qui y sont liées.**

En effet, malgré une présence croissante des femmes dans le secteur culturel européen, toutes professions confondues, les **métiers techniques du spectacle vivant restent principalement occupés par des hommes** pour une poignée de femmes (85% d'hommes contre 15% de femmes<sup>2</sup>). Le constat est sans appel : d'après une étude française, parmi la centaine

<sup>1</sup> Dans ce courrier, la terminologie employée renvoie aux personnes s'identifiant comme femmes, étant donné que les articles sur lesquels nous nous appuyons ont restreint leur méthodologie de recherche à cette identité et expression de genre. Une question de représentativité au sein du groupe porteur de ce communiqué justifie également cette terminologie. Toutefois, l'ATPS tient à souligner que les discriminations et la sous-représentation que nous mentionnons sont aussi subies par d'autres minorités de genre. Ces lignes sont à considérer comme un nouvel appel à des changements structurels et culturels plus larges, outillés, solidaires et transversaux.

<sup>2</sup> Étude de la European Theatre Convention et l'UCLouvain, 2021, citée par MAKEREEL Catherine, « Les femmes,



de métiers culturels recensés, les métiers du son, de la machinerie, de la lumière et de la direction technique notamment restent des emplois presque exclusivement pourvus par des hommes<sup>3</sup>.

Cette inégalité criante perdure alors même que **de plus en plus de femmes se forment aux métiers techniques** et seraient donc tout aussi compétentes que les hommes pour exercer ces emplois dans toute leur diversité : la régie, le son, la construction, la lumière... Ainsi, d'après les chiffres recensés par le projet « Deuxième scène », les étudiant·e·s diplômé·e·s des écoles supérieures des arts, conservatoires et instituts artistiques belges sont majoritairement des femmes tandis que l'occupation des divers postes artistiques et techniques dans les théâtres interrogés sont largement dominés par des hommes – à l'exception du poste de costumier·ère<sup>4</sup>.

Parmi les causes d'une trop faible mixité de genres dans les métiers techniques du spectacle, une attention particulière doit être portée à la **persistance de préjugés et de stéréotypes sexistes**, ostensibles ou non, responsables de **discrimination à l'embauche**.

Quand, malgré tout, certaines femmes parviennent à se faire embaucher, le parcours est souvent semé d'embûches. Nombre d'entre elles témoignent de leurs **difficultés à évoluer dans un univers qui n'a pas été conçu pour les inclure** : impératif de faire preuve de plus de professionnalisme, de motivation ou d'efforts qu'un homme pour justifier sa place, nécessité d'adopter un comportement dit viril ou misogyne<sup>5</sup> pour être acceptée et considérée comme légitime, etc. Exercer un emploi de technicienne peut relever de l'exploit et nécessite bien souvent acharnement et ténacité.

En moyenne, **les femmes évoluent également moins que les hommes en termes de carrière** : à compétences égales, un poste avec plus de responsabilités sera plus facilement proposé à un homme qu'à une femme. En témoignent, une fois de plus, les chiffres de « Deuxième Scène »<sup>6</sup>. En dehors des métiers techniques, on rencontre une majorité de femmes dans l'administration du secteur culturel, contre une majorité d'hommes aux postes de direction. Idem concernant la mise en scène : les postes d'assistant·e·s sont très souvent occupés par des femmes tandis que la mise en scène est très souvent l'apanage des hommes.

Cette réalité est d'autant plus choquante dans des **structures subsidiées** qui reçoivent de l'argent public et ont donc une **responsabilité sociale accrue**. Il est essentiel que ces institutions soient instigatrices de changements en profondeur et se mobilisent contre les discrimina-

---

encore et toujours reléguées au second plan », *Le Soir*, 8 mars 2021.

<sup>3</sup> Étude de la Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant, 2020, citée dans « La mixité dans le spectacle vivant » [en ligne], STAFF, 26 juin 2020 : <<https://staff.asso.fr/la-mixite-dans-le-spectacle-vivant-entretiens-staff-asso/>> [consulté le 01.04.2021].

<sup>4</sup> « Étude - Acte 3. Enseignement supérieur artistique » [en ligne], Deuxième scène, septembre 2019-septembre 2020 : <<https://acte3-4.deuxiemescene.be/enseignement-superieur-artistique/>> [consulté le 01.04.2021].

<sup>5</sup> Cette injonction n'est d'ailleurs pas réservée aux seules femmes.

<sup>6</sup> « Étude - Acte 3. Enseignement supérieur artistique » [en ligne], Deuxième scène, *op. cit.*

tions dès l'embauche, en favorisant **la sensibilisation et la diversité au sein même de leurs équipes de travail**.

La faible présence des femmes dans les métiers techniques est, notamment, le fait d'un **entre-soi au niveau du pouvoir décisionnel des structures culturelles** où les préjugés liés au genre restent déterminant dans la constitution des équipes et le recrutement du personnel.

**Il est urgent et essentiel de nous mobiliser** pour mettre fin à ce type de mécanismes afin de continuer à porter un secteur culturel pluriel, empreint d'équité et d'égalité dans son accessibilité et ses conditions de travail.

Ces réflexions et actions doivent être menées **dès la formation** et se poursuivre **tout au long du parcours professionnel, et au-delà** : de l'accessibilité aux écoles au calcul des retraites, du changement des processus de recrutement aux qualités valorisées au travail, etc. **Chaque opérateur culturel et chaque équipe peut contribuer à ces changements structurels et culturels à son échelle.**

Afin d'impulser la réflexion et la prise d'initiatives, nous joignons à cet appel **une liste de projets et de structures, mobilisés autour des enjeux liés au genre**. N'hésitez pas à les contacter pour échanger et vous informer à leurs côtés, pour vous renseigner sur les outils existants et les projets auxquels participer. Par ailleurs, nous vous invitons vivement à **faire circuler ce message au sein de vos équipes**, afin d'amplifier sa portée.

Afin que, dans les structures culturelles aussi, les comportements discriminatoires soient identifiés et combattus, nous comptons sur vous pour un engagement concret sur ces sujets.

**L'ATPS est bien entendu ouverte à vos retours et à toute idée ou outil qui encouragerait une mobilisation collective autour des luttes liées au genre au sein du secteur culturel.**

## Liste (non-exhaustive) des structures et initiatives belges ou européennes engagées sur les questions liées au genre :

### Deuxième Scène –

Projet multiforme d'Ecarlate La Compagnie conçu pour lutter contre les inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans le domaine des arts de la scène :

<https://www.deuxiemescene.be/>

### European Theater Convention (ECT) –

Réseau de théâtres Publics en Europe. Une étude "Diversity & Gender Equality" a été récemment engagée : <https://www.europeantheatre.eu/page/advocacy/diversity-gender-equality-theatre>

### F(s) –

Rassemblement/plateforme de réflexions et d'actions féministes œuvrant pour un monde culturel débarrassé des pratiques patriarcales et coloniales : <https://f-s.collectifs.net/>

### Institut pour l'égalité des hommes et des femmes –

Institution publique fédérale visant à protéger et promouvoir l'égalité des hommes et des femmes : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

### La Bellone. Pouvoirs et Dérives –

Cycle de réflexion proposé aux professionnels des arts de la scène (à écouter) pour contribuer à construire un secteur plus égalitaire : <https://www.bellone.be/f/pderiv0.asp>

### Scivias –

Initiative cherchant à agir concrètement pour réduire les inégalité de représentations entre femmes et hommes dans le secteur musical : <http://scivias.be>

### Unia –

Service public de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances : <https://www.unia.be/fr>

**Si vous êtes en connaissance d'autres structures ou initiatives s'intéressant aux questions liées aux discriminations de genre dans le secteur culturel, n'hésitez pas à nous les relayer.**

À Bruxelles, le 1 janvier 2023,  
le Comité de l'ATPS.