

Avant-projet de 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

Exposé des motifs

Mesdames, Messieurs,

Le présent projet de décret vise à consacrer une série de principes devant baliser les nominations à la tête des structures de services, des lieux de création, des lieux de diffusion, des festivals et des centres scéniques bénéficiant d'un financement par contrat-programme d'au moins 400.000 euros, , ou bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, en vertu du décret-cadre du 10 avril 2003 relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des arts de la scène.

Dans la déclaration de politique communautaire 2019-2024, le Gouvernement a en effet annoncé son intention d'assurer une meilleure gouvernance au sein des « institutions culturelles d'importance », en garantissant notamment la transparence des procédures de nomination à la tête de ces institutions, et en renforçant le rôle d'accompagnement de l'Inspection de la Culture à cet égard.

L'intervention de la Communauté française dans cette matière est justifiée par la nécessité de garantir trois grands droits fondamentaux : le droit à l'épanouissement culturel d'abord, le principe d'égalité et de non-discrimination ensuite, et enfin le droit à des conditions de travail dignes. Il est en effet communément admis que c'est à chaque autorité qu'il appartient d'assurer le respect des droits fondamentaux en les concrétisant dans l'exercice des compétences qui sont les siennes¹. Il est dès lors du devoir de la Communauté française de légiférer, lorsque cela est nécessaire, pour garantir l'exercice des dits droits. L'intervention du parlement est en la matière indispensable dès lors que conformément aux principes qui régissent les relations entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif, les choix politiques essentiels doivent être fixés par l'assemblée législative, ainsi que les éléments essentiels des mesures qui protègent, réalisent ou règlent les droits et libertés. Le soin d'arrêter les modalités de leur mise en œuvre peut quant à lui être laissé au pouvoir exécutif². Or, il s'agit en l'espèce de fixer certains choix politiques cruciaux dans la politique publique relative à la gouvernance de certains opérateurs des arts de la scène, ainsi que de protéger, de réaliser et de régler certains droits et libertés.

Premièrement, il s'agit de garantir dans ce secteur le respect du **droit à l'épanouissement culturel**, consacré par l'article 23 de la Constitution, qui renvoie **au droit de participer à la vie culturelle**, garanti à l'article 15 du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Ces dispositions consacrent un droit d'accéder et de participer à une vie culturelle diversifiée, mais aussi la liberté de choix et la liberté d'expression. Elles doivent être lues à la lumière de la Convention de l'Unesco de 2005 sur

¹ C.C., arrêt n°124/99 du 25 novembre 1999, point B.4.4.

² C.C., arrêt n°31/2004 du 3 mars 2004, point B.5.4.

la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles. Pour garantir la diversité culturelle postulée par le droit à l'épanouissement culturel et le droit de participer à la vie culturelle, protégée et promue par la Convention de l'Unesco précitée, le Gouvernement estime nécessaire de limiter dans le temps la durée des mandats de direction générale et artistique des opérateurs culturels visés par le présent projet. Les fonctions de direction générale et artistique doivent en effet, par leur nature même, être exercées de manière temporaire. Ces fonctions sont reliées à la mise en œuvre d'un projet, artistique et culturel, d'une vision, proposée à un moment donné par une personne pour un opérateur. La protection et la promotion de la diversité culturelle rend nécessaire la limitation dans le temps de la mobilisation des ressources des opérateurs culturels au service d'un projet déterminé. Il est essentiel que ces ressources puissent être mobilisées au service de différents projets, de différentes visions du monde, de différentes représentations du monde, dès lors qu'il s'agit de ressources financées directement ou indirectement par les autorités publiques. Le décret encourage une diversification des expressions culturelles et artistiques créées et diffusées dans les opérateurs visés par le projet en favorisant l'accès aux femmes aux postes de direction au sein des opérateurs en arts de la scène et en garantissant une meilleure gouvernance et une meilleure transparence dans les procédures de recrutement des postes de direction.

Le décret promeut par ces mesures l'ouverture du champ des représentations du monde reflétées sur les scènes. En effet, de nombreuses études montrent que c'est une représentation parfois stéréotypée de la société qui est véhiculée par les arts de la scène subventionnés par les pouvoirs publics – les créateurs transmettant leur point de vue en termes de genre, de croyance, de comportements sociaux. Il faut bien comprendre qu'il ne s'agit en aucune manière de censurer certaines expressions culturelles et artistiques, mais bien de diversifier les représentations du monde, les esthétiques, les expressions culturelles et artistiques qui sont susceptibles d'être créées, produites, diffusées par des opérateurs subventionnés par les pouvoirs publics. Le législateur de la Communauté française répond ainsi aux différentes obligations de protection et de promotion de la diversité des expressions culturelles, énoncées notamment aux articles 7 et 8 de la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, à laquelle il a donné son assentiment. Il répond aussi adéquatement à plusieurs recommandations issues du rapport sur l'Égalité des Genres et la Culture de l'Unesco³.

Par la limitation des mandats dans le temps et la fixation de certaines balises aux procédures de recrutement, le décret contribue à la réalisation du droit à l'épanouissement culturel et du droit de participer à la vie culturelle de l'ensemble des citoyens, et non seulement des acteurs du monde des arts de la scène. En effet, la protection et de la promotion de la diversité culturelle est un enjeu crucial pour les différents publics des arts de la scène. Si les scènes ne reflètent pas la diversité de la société, le risque existe que les publics issus de cette diversité ne se sentent pas représentés et concernés. Or, la sociologie de la culture n'a eu de cesse de montrer que les obstacles d'ordre symbolique sont des entraves au moins aussi importantes à l'accès et la participation à la vie culturelle que les obstacles d'ordre matériel.

³ En particulier, le présent décret met en œuvre la recommandation n°3 « Créer et appliquer des politiques et stratégies de lutte contre les inégalités des genres dans la culture qui permettent d'émanciper tous les membres de la société » et 4 « Renforcer les capacités institutionnelles nationales pour promouvoir un accès égal des hommes et des femmes aux processus de prise de décision, aux ressources financières et à l'éducation dans les domaines culturels » (<http://www.unesco.org/new/fr/culture/gender-and-culture/gender-equality-and-culture/the-report/>).

Cet enjeu de la diversité concerne également les structures de service. En effet, la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles se joue également dans les missions assumées par ces structures, à savoir l'offre de services, l'accompagnement à la diffusion ou à la production, la recherche, la réflexion, la formation, l'information et/ou la concertation, à destination des professionnels et/ou des publics des arts de la scène.

Deuxièmement, il s'agit de garantir dans le secteur des arts de la scène le **principe d'égalité et de non-discrimination**, consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution, qui implique notamment de garantir une égalité d'accès aux postes de direction des opérateurs visés par le projet. De manière générale, l'objectif est d'assurer la transparence et la bonne gouvernance de toutes les étapes et de tous les éléments de la procédure, pour garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats et candidates. Le décret définit les différentes étapes de la procédure de recrutement de telle sorte que celle-ci soit la plus objective, impartiale et indépendante possible.

Plus particulièrement, le Gouvernement estime nécessaire de remédier à l'inégalité de genre vécue par les femmes dans ce secteur, de manière générale, et dans les postes de direction en particulier. Plusieurs études documentent l'inégale répartition des mandats de direction dans le domaine des arts de la scène⁴. Il existe ainsi une inégalité manifeste entre les hommes et les femmes dans l'accès à ces postes de direction. Le décret poursuit l'objectif de faire disparaître cette inégalité manifeste. Il vise à favoriser l'égal accès des femmes aux postes de direction dans le secteur. Il favorise par des actions positives le droit à l'égalité et à la non-discrimination des femmes dans le champ culturel, en organisant la procédure de telle sorte que les biais de genre et les obstacles liés au genre soient dépassés.

Dans cette perspective, le décret doit se lire comme une mise en œuvre de l'article 11bis de la Constitution. Cette disposition prévoit que « La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés, et favorisent notamment leur égal accès aux mandats électifs et publics ». Le législateur de la Communauté française, comme les autres législateurs, doit prendre des mesures pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine des fonctions de direction du secteur culturel. Ce secteur est principalement composé d'associations de droit privé, qui assurent des missions d'intérêt public. Mettre en œuvre la demande du Constituant de travailler à l'égalité entre les femmes et les hommes rend donc nécessaire certaines modulations de la liberté d'association. Le législateur communautaire ne pourrait exciper de ses obligations de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes au seul motif de la liberté d'association : il y a une nécessité de maximaliser ces deux exigences constitutionnelles.

Le projet de décret doit également être lu à la lumière du droit européen de l'égalité et de la non-discrimination, et plus précisément de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. L'article 26 de cette Directive prévoit en effet que : « Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législation, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation

⁴ « Présence des femmes dans le champ des arts de la scène » par Ecarlate la Compagnie en collaboration avec l'Université de Liège en mai 2020 ; « Les musiciennes et professionnelles de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles – Rapport 1 » par Scivias en septembre 2020.

professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ». Le présent s'inscrit dans la perspective de cette obligation européenne d'encourager les employeurs à prendre des mesures efficaces pour prévenir toute discrimination basée sur le sexe.

Troisièmement, le décret entend garantir dans le secteur des arts de la scène le droit à des conditions de travail digne, consacré lui aussi par l'article 23 de la Constitution, qui renvoie à la notion de **bien-être au travail**. L'objectif du décret est de participer à la création de conditions institutionnelles propices au bien-être au travail, à la lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement au travail. L'actualité récente a d'ailleurs démontré que le secteur des arts de la scène pouvait être confronté à des situations de harcèlement au travail. Or, la méthode de direction, la procédure entourant la nomination de nouvelles directions et la formation des directeurs et des directrices sont des éléments importants pour améliorer le bien-être au travail, et pour lutter contre les discriminations et le harcèlement au travail.

L'intervention de la Communauté française dans la liberté d'association des opérateurs est par ailleurs **proportionnée** aux objectifs précités, et limitée à ce qui est strictement nécessaire pour atteindre ceux-ci. Le décret ne porte en effet que sur un secteur spécifique, les arts de la scène, pour lequel le besoin de garantir les droits fondamentaux précités a été amplement documenté. Même au sein de ce secteur, seul un nombre limité d'opérateurs est visé : les structures de services, les lieux de création, les lieux de diffusion, les festivals et les centres scéniques. Les structures de création dirigées par un ou plusieurs artistes ne sont pas visées dans la mesure où le décret les définit comme étant spécifiquement dédiées à la création des œuvres portées par ces artistes dirigeants. Pour être soumis à l'application du décret, il faut par ailleurs bénéficier d'un financement structurel par contrat-programme à hauteur de minimum 400.000, ou bénéficier d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occuper une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, ce qui limite l'intervention de la Communauté française aux opérateurs qu'elle finance de manière substantielle. En l'état actuel des reconnaissances, seuls 32 opérateurs sur 236 sont concernés, ce qui représente environ 13,6 % des opérateurs sous contrat-programme en arts de la scène. Par ailleurs, les dispositions les plus contraignantes ne s'appliquent qu'aux opérateurs 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, ce qui représente environ 21 opérateurs, soit 8,9%. Sur le fond, la Communauté française n'intervient d'ailleurs pas dans le choix des personnes chargées d'une fonction de direction. Le décret met uniquement en place une série de garanties procédurales. Les mesures instaurées (l'obligation de parité dans les jurys amenés à se prononcer sur les mérites des candidats et candidates, l'affinement de la méthode de rédaction des profils de fonction, le balisage de la procédure de publicité des appels à candidature et l'obligation de prolonger la procédure si aucun candidat du sexe le moins représenté ne s'est porté candidat) sont avant tout incitatives et sont loin de constituer des quotas stricts.

En conclusion, tout en poursuivant les objectifs précités, le présent projet se montre attentif à une considération primordiale : la liberté des opérateurs. Cette liberté essentielle doit être respectée. Le législateur n'atteint pas la substance de la liberté des

opérateurs en balisant la gouvernance des opérateurs et institutions clés dans les politiques culturelles. Il ne porte pas atteinte de manière disproportionnée à la liberté d'association dès lors qu'il s'agit seulement de garantir une meilleure gouvernance et l'égalité de genre, dans le chef des opérateurs pour lesquels la part de financement publique est déterminante. Le déploiement d'une politique culturelle nécessite en effet que les autorités subsidiaires puissent baliser la procédure par laquelle sont recrutées les personnes qui seront responsables de la mise en œuvre de celle-ci. Ainsi, à supposer qu'il faille considérer que le dispositif balisant la procédure de sélection des candidats et candidates et l'encadrement des mandats de directions générales et artistiques comme des ingérences dans la liberté d'association, il faut considérer que ces ingérences sont justifiées et proportionnées. Premièrement, elles trouvent un fondement légal complet, clair, précis et accessible dans le présent décret. Deuxièmement, elles poursuivent plusieurs objectifs légitimes : la protection et la réalisation des droits d'autrui (droit d'accéder et de participer à une diversité de vies culturelles, égalité et non-discrimination dans l'accès aux postes de direction, droit au bien-être au travail) et la conduite d'une politique culturelle fondée sur les valeurs de bonne gouvernance, d'égalité et de non-discrimination, et de diversité culturelle. Troisièmement, les mesures sont adéquates à l'objectif poursuivi, dès lors qu'elles vont améliorer la publicité, la bonne gouvernance et l'égalité des chances. Elles sont nécessaires dans une société démocratique, dès lors que ce sont les moyens les moins attentatoires à la liberté d'association qui ont été privilégiés pour atteindre les objectifs fixés. Elles sont proportionnées, dès lors qu'elles sont limitées à ce qui est strictement nécessaire compte tenu de la liberté d'association.

Tel est le projet que le Gouvernement soumet présentement à votre approbation,

Pour le Gouvernement,

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

Bénédicte Linard

Avant-projet de 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

Commentaire des articles

Chapitre 1^{er}. – Définitions

Article 1^{er}

La présente disposition définit les notions nécessaires à la bonne compréhension du décret.

Trois fonctions de direction sont ainsi distinguées : la direction générale, la direction artistique et les autres directions.

La direction générale vise la 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. C'est au Directeur général ou à la Directrice générale que revient la décision finale en manière administrative au sein de l'opérateur concerné, et dans certains cas la décision finale en matière artistique (notamment en l'absence d'un poste distinct de direction artistique).

La Direction artistique vise la fonction de comprenant la charge de la gestion du projet artistique d'un opérateur. C'est au Directeur ou à la Directrice artistique que revient la décision finale en matière artistique au sein de l'opérateur concerné.

Toute autre fonction de direction est envisagée séparément par le présent décret. Sans que cette énumération soit limitative, sont notamment visées sous la notion d'« autre direction » les fonctions de direction administrative et financière, de production, de communication et de direction technique, dès lors que celles-ci impliquent la charge d'une gestion d'équipe.

Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'avoir égard au contenu de la fonction, indépendamment de son intitulé au sein de l'organigramme de l'opérateur.

Le décret définit aussi la notion de candidature conjointe, afin de permettre des formes originales de partage des responsabilités au sein d'un opérateur.

Enfin le décret définit la notion d'organe de décision en renvoyant à ce que prévoient les statuts de l'opérateur concerné afin de tenir compte de la diversité des modes d'organisation interne rencontrés en pratique.

Chapitre 2. – Modifications apportées à l'article 76/1

Article 2

L'article 76/1 du décret du 10 avril 2003 détermine le régime de base applicable à la gouvernance de tout opérateur bénéficiant d'un contrat-programme en vertu de ce décret.

La présente disposition adapte l'article précité en précisant que ce régime de base ne fait pas obstacle à l'application à certains opérateurs d'un régime plus contraignant en vertu des articles qui suivent.

Relevons par ailleurs qu'aucune des dispositions du présent décret ne peut être interprétée comme s'opposant à la mise en place par l'opérateur, sur base volontaire, d'un dispositif de recrutement qui va au-delà des exigences du présent décret et qui poursuit de manière plus poussée les objectifs poursuivis par celui-ci.

Chapitre 3. – Disposition applicables aux directions générales et artistiques

Article 3

La présente disposition contient deux prescriptions applicables au mandat des personnes chargées de la direction générale ou artistique d'une structure de services, d'un lieu de diffusion, d'un lieu de création, d'un festival ou d'un centre scénique

- bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou
- bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française.

Le mandat doit tout d'abord être limité dans le temps et ne peut être supérieur à 5 années, renouvelable une fois. Les fonctions de direction générale et artistique doivent en effet, par leur nature même, par le contenu même du travail, être exercées de manière temporaire. Ces fonctions sont liées à la mise en œuvre d'un projet, artistique et culturel, d'une vision, d'une proposition artistique et d'un projet de gestion et artistique général, proposée à un moment donné par une personne pour un opérateur. Il s'agit donc là par nature d'une fonction temporaire. Il existe en outre des raisons légitimes qui justifient que ces mandats soient limités dans le temps. La protection et la promotion de la diversité culturelle, qui correspondent à une obligation internationale à laquelle a souscrit la Fédération Wallonie-Bruxelles, supposent de limiter dans le temps de la mobilisation des ressources des opérateurs culturels au service d'un projet déterminé. Il est en effet essentiel que ces ressources puissent être mobilisées au service de différents projets, de différentes visions du monde, de différentes représentations du monde, dès lors qu'il s'agit de ressources financées directement ou indirectement par les autorités publiques, qui ont pour obligation de protéger et de promouvoir la diversité culturelle.

Toute personne dont le mandat a été renouvelé au maximum de ce qu'autorise le décret ne peut se porter candidat pour le même poste qu'au terme d'une interruption d'une

durée équivalente à un mandat. Concrètement, cela signifie que si la personne concernée a exercé deux mandats consécutifs de 5 ans à un poste de direction générale ou artistique, elle doit attendre au moins 5 ans avant de postuler à nouveau pour la même fonction. Le Gouvernement peut toutefois accorder des dérogations visant à prolonger le mandat :

- soit jusqu'à l'âge légal de la pension, si la personne concernée atteindra celui-ci au cours des cinq années qui suivent la fin du dernier mandat ;
- soit pour la durée déterminée par le Gouvernement, si la personne concernée peut être considérée comme le fondateur ou la fondatrice de l'opérateur et que les activités de l'opérateur sont intimement liées à la personnalité de celle-ci

Par ailleurs, 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, le contrat doit décrire 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. Ces modalités 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 de direction générale ou artistique, 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. »

Article 4

La présente disposition entend baliser, afin de la rendre davantage publique, et d'offrir certaines garanties en termes de bonne gouvernance, la procédure suivie pour la nomination des directeurs ou directrices générales ou artistiques des structures de services, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals et des centres scéniques

- bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou
- bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française.

Cette disposition s'applique lorsque le contrat arrive à son terme et que le mandat est déclaré vacant. Cela signifie que les opérateurs concernés ne doivent pas mettre fin ou limiter dans le temps les contrats en cours. Ce n'est qu'à partir du moment où ces contrats prendront fin que la nouvelle procédure de recrutement s'appliquera.

La procédure comprend huit grandes étapes.

Premièrement, l'organe de décision doit établir un profil de fonction. Celui-ci doit être rédigé de la manière la plus inclusive possible, ce qui implique notamment d'éviter l'utilisation de pronoms genrés, d'utiliser des titres de postes neutres en termes de genre, ou comportant la mention « H/F », et de mettre en évidence une culture de travail à

laquelle tant les hommes que les femmes peuvent s'identifier. Un modèle-type de profil de fonction sera établi par les services du Gouvernement et mis à disposition des opérateurs afin de leur faciliter la mise en œuvre du décret. Lorsque l'opérateur occupe une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, lorsqu'il bénéficie d'un contrat programme d'au moins 1.000.000 euros ou lorsque les subventions versées par la Communauté française représentent au moins 60% de ses recettes annuelles, le profil établi par l'opérateur doit en outre faire l'objet d'un avis préalable des Services du gouvernement.

Deuxièmement, l'organe de décision doit établir avec clarté la procédure de sélection qui sera suivie et la publicité qui sera donnée à cette procédure, et en particulier à l'appel à candidatures. Il s'agit d'être attentif à la diversité des canaux de diffusion qui doivent être explorés pour qu'un maximum de personnes, aux profils les plus divers, puissent accéder à l'appel à candidatures. Ce dernier appel doit, en tout état de cause, être publié sur le site internet de l'administration générale de la Culture et auprès d'organisations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques culturelles. L'appel devra préciser que des candidatures provenant des deux sexes sont souhaitées.

Troisièmement, l'organe de décision de l'opérateur doit constituer un jury pour la procédure de sélection. Ce jury doit être composé d'un nombre équivalent d'hommes et de femmes. Il peut être constitué des membres de l'équipe ou de l'organe de décision de l'opérateur concerné, mais également de personnes extérieures à l'opérateur et justifiant d'une expertise dans le domaine concerné par le mandat déclaré vacant. L'opérateur doit toutefois veiller à mettre en place des garanties procédurales destinées à éviter les conflits d'intérêts entre les membres du jury et les candidats. L'administration mettra à disposition des opérateurs différents outils permettant de diffuser des bonnes pratiques, telle que l'obligation pour les membres du jury de déclarer préalablement tout lien entretenu avec l'un ou l'autre candidat ou candidate.

Quatrièmement, chaque candidat ou candidate doit communiquer au jury une lettre de motivation, comprenant les objectifs du projet de gestion et/ou du projet artistique, et les principaux éléments de sa mise en œuvre.

Cinquièmement, le jury a pour tâche d'analyser les différentes lettres de motivation et les projets artistiques et/ou de gestion portés par les candidats et de procéder à un premier classement au regard des critères du profil de fonction. L'opérateur doit vérifier qu'au moins un candidat du sexe le moins représenté a valablement introduit une candidature. Si tel n'est pas le cas, la procédure est suspendue, et l'appel à candidatures est prolongé pour au moins quatre semaines. Si, au terme de cette prolongation, le jury constate qu'aucun candidat du sexe le moins représenté n'a postulé, il peut toutefois poursuivre la procédure de sélection.

Sixièmement, après analyse des dossiers, le jury est chargé de procéder à l'audition des candidats et candidates recevables les mieux classés. Le jury doit sélectionner au moins un candidat du sexe le moins représenté, sauf dans le cas où aucune candidature de ce sexe n'a été valablement introduite à la suite à une prolongation de l'appel à candidatures.

Les auditions doivent porter sur le détail des projets de gestion et/ou du projet artistique.

Septièmement, le jury établit au terme de ces auditions un classement définitif, et le motive dûment.

Huitièmement, le classement des candidats et candidates est transmis par le jury à l'organe de décision. Ce dernier désigne le candidat ou la candidate en se fondant sur ce classement. L'organe de décision doit en principe désigner le premier ou la première classé au poste de directeur ou directrice générale ou artistique, selon les cas. Dans le cas où l'organe de décision retient un candidat moins bien classé, il doit motiver de manière précise et complète les motifs qui l'incitent à s'écarter du classement du jury et les critères suivis pour nommer un autre ou une autre candidate que le premier ou la première candidate sélectionné par le jury. La motivation de la décision de l'organe de décision est communiquée à l'ensemble des candidats et candidates.

Dans le cadre de cette procédure, sont considérées comme des candidats 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 structures de service, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals et des centres scéniques bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros ;

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.

Les services du Gouvernement tiendront à jour et publieront régulièrement les statistiques permettant de déterminer le sexe le moins représenté. L'opérateur concerné devra avoir égard aux dernières statistiques publiées au jour du lancement de la procédure de recrutement.

Article 5

La présente disposition prévoit une évaluation en cours de mandat du directeur ou de la directrice générale ou artistique des structures de services, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals ou des centres scéniques :

- bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou
- bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française.

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. Concrètement, cela implique, en cas de mandat de cinq ans, d'organiser une évaluation au plus tôt au cours du 2^e semestre de la troisième année du mandat et au plus tard au cours du premier semestre de la quatrième année du mandat.

Cette disposition ne s'appliquera toutefois qu'aux contrats conclus après l'entrée en vigueur du décret, comme prévu par l'article 13.

Article 6

Si la personne chargée de la direction générale ou artistique d'une structure de service, d'un lieu de diffusion, d'un lieu de création, d'un festival ou d'un centre scénique bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, souhaite renouveler son mandat à son échéance, elle doit communiquer à l'organe de décision un projet mis à jour et adapté.

Le projet mis-à-jour est analysé au regard du profil de fonction par un jury composé comme pour un nouveau recrutement. 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.

L'organe de décision peut soit décider de renouveler la personne dans son poste, soit rouvrir la procédure de sélection. Dans la dernière hypothèse, il s'agira de suivre la procédure prévue par l'article 4.

La présente disposition ne s'appliquera toutefois qu'aux contrats conclus après l'entrée en vigueur du décret, comme prévu à l'article 13.

Article 7

Afin de favoriser le bien-être au travail et la prise en compte par les directions des problématiques de la discrimination, du harcèlement, du sexisme, la présente disposition prévoit que les structures de services, les lieux de diffusion, les lieux de création, les festivals et les centres scéniques bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, doivent préciser dans leur rapport annuel d'activités 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.

Afin de garantir une transparence et un suivi optimal de l'utilisation des fonds publics, les opérateurs précités doivent également préciser dans le rapport annuel d'activités 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.

Enfin, lorsque la personne chargée de leur direction générale ou artistique exerce en parallèle d'autres activités professionnelles dans le domaine des arts de la scène, les opérateurs précités doivent préciser dans leur rapport annuel d'activités 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. Il s'agit ici de garantir la transparence sur cette question qui peut être sensible pour la bonne gouvernance.

La présente disposition sera d'application à partir du rapport d'activités portant sur l'année 2022.

Chapitre 4. – Disposition applicables aux autres directions

Article 8

La présente disposition entend baliser, afin de la rendre davantage publique et d'offrir certaines garanties en termes de bonne gouvernance, la procédure suivie pour la nomination des autres directeurs ou directrices au sein des structures de services, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals et des centres scéniques

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

Cette disposition s'applique lorsque le contrat arrive à son terme et que le mandat est déclaré vacant. Cela signifie que les opérateurs concernés ne doivent pas mettre fin ou limiter dans le temps les contrats en cours. Ce n'est qu'à partir du moment où ces contrats prendront fin que la nouvelle procédure de recrutement s'appliquera.

Contrairement aux mandats de direction générale et artistique, les autres fonctions de direction ne doivent pas nécessairement être limitées dans le temps.

La procédure comprend huit grandes étapes.

Premièrement, l'organe de décision doit établir un profil de fonction. Celui-ci doit être rédigé de la manière la plus inclusive possible, ce qui implique notamment d'éviter l'utilisation de pronoms genrés, d'utiliser des titres de postes neutres en termes de genre, ou comportant la mention « H/F », et de mettre en évidence une culture de travail à laquelle tant les hommes que les femmes peuvent s'identifier. Un modèle-type de profil de fonction sera établi par les services du Gouvernement et mis à disposition des opérateurs afin de leur faciliter la mise en œuvre du décret. Contrairement aux profils de direction générale et artistiques, le profil d'une autre fonction de direction ne doit pas nécessairement faire l'objet d'un avis préalable des services du Gouvernement, même lorsque l'opérateur occupe une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, lorsqu'il bénéficie d'un contrat programme d'au moins 1.000.000 euros ou lorsque les subventions versées par la Communauté française représentent au moins 60% de ses recettes annuelles.

Deuxièmement, l'organe de décision doit établir avec clarté la procédure de sélection qui sera suivie et la publicité qui sera donnée à cette procédure, et en particulier à l'appel à candidatures. Il s'agit d'être attentif à la diversité des canaux de diffusion qui doivent être explorés pour qu'un maximum de personnes, aux profils les plus divers, puissent accéder à l'appel à candidatures. Ce dernier appel doit, en tout état de cause, être publié sur le site internet de l'Administration générale de la Culture.

Troisièmement, l'organe de décision de l'opérateur doit constituer un jury pour la procédure de sélection. Ce jury doit être composé d'un nombre équivalent d'hommes et de femmes. Il peut être constitué des membres de l'équipe ou de l'organe de décision de l'opérateur concerné, mais également de personnes extérieures à l'opérateur et justifiant d'une expertise dans le domaine concerné par le mandat déclaré vacant. L'opérateur doit toutefois veiller à mettre en place des garanties procédurales destinées à éviter les conflits d'intérêts entre les membres du jury et les candidats. L'administration mettra à disposition des opérateurs différents outils permettant de diffuser des bonnes pratiques, telle que l'obligation pour les membres du jury de déclarer préalablement tout lien entretenu avec l'un ou l'autre candidat ou candidate.

Quatrièmement, chaque candidat ou candidate doit communiquer au jury une lettre de motivation.

Cinquièmement, le jury a ensuite pour tâche d'analyser les différentes lettres de motivation et procéder à un premier classement au regard des critères du profil de fonction.

Sixièmement, après analyse des dossiers, le jury est chargé de procéder à l'audition des candidats et candidates recevable les mieux classés.

Septièmement, le jury établit au terme des auditions un classement définitif, et le motive dûment.

Huitièmement, le classement des candidats et candidates est transmis par le jury à l'organe de décision. Ce dernier désigne le candidat ou la candidate en se fondant sur ce classement. L'organe de décision doit en principe désigner le premier ou la première classé au poste de directeur ou directrice. Dans le cas où l'organe de décision retient un candidat moins bien classé, il doit motiver de manière précise et complète les motifs qui l'incitent à s'écarter du classement du jury et les critères suivis pour nommer un autre ou une autre candidate que le premier ou la première candidate sélectionné par le jury. La motivation de la décision de l'organe de décision est communiquée à l'ensemble des candidats et candidates.

Article 9

Afin de favoriser le bien-être au travail et la prise en compte par les directions des problématiques de la discrimination, du harcèlement, du sexisme, la présente disposition prévoit que les structures de services, les lieux de diffusion, les lieux de création, les festivals et les centres scéniques bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, doivent préciser dans leur rapport annuel d'activités 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.

Afin de garantir une transparence et un suivi optimal de l'utilisation des fonds publics, les opérateurs précités doivent également préciser dans le rapport annuel d'activités 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.

La présente disposition sera d'application à partir du rapport d'activités portant sur l'année 2022.

Chapitre 5. - Du rôle des services du Gouvernement

Article 10

Les services du Gouvernement, et en particulier le Service général d'Inspection de la Culture, 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 structures de service, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals et des centres scéniques qui bénéficient d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et 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 qui bénéficient d'un contrat-programme d'au moins 400.000 euros et dont les subventions versées par la Communauté française représentent au moins 60% des recettes annuelles. Cet accompagnement systématique consiste :

1° 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 ; cet avis est non contraignant et vise à formuler des suggestions (notamment en termes de rédaction inclusive ou de formulation des critères de sélection) permettant de répondre au mieux aux objectifs du présent décret ;

2° 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° 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 76/2, § 6.

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

Dans tous les cas, l'accompagnement peut également être réalisé sur demande de l'opérateur concerné.

Même lorsque les modalités d'accompagnement précitées ne leur sont pas applicables, les structures de service, les lieux de diffusion, les lieux de création, les festivals et les centres scéniques bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, doivent dans tous les cas transmettre aux services du Gouvernement :

1° le profil de fonction établi par l'organe de décision en vue de pourvoir à un poste de direction général, de direction artistique ou d'une autre direction ;

2° le classement établi par le jury en vue de pourvoir à un poste de direction général, de direction artistique ou d'une autre direction ;

3° la décision motivée prise par l'organe de décision en vue de pourvoir à un poste de direction général, de direction artistique ou d'une autre direction

4° lors de la transmission du rapport d'activités, 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.

Afin de faciliter la mise en œuvre du décret, les services du Gouvernement établiront et mettront à la disposition des opérateurs concernés des modèles-type de profil de fonction de direction.

Les modèles-type mentionnés à l'alinéa 1er 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 général ou artistique, les modèles-type mentionnés à l'alinéa 1er 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

Article 11

Cet article rend le présent décret applicable à certains opérateurs qui, pour des raisons historiques, n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 10 avril 2003 mais qui en pratique sont dans une situation comparable à celle des structures de services, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals et des centres scéniques qui bénéficient d'un contrat programme d'au moins 400.000 euros, ou qui bénéficient d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupent une infrastructure mise à disposition par la Communauté française.

Il s'agit des opérateurs suivants :

1° Le Centre culturel de la Communauté française – Le Botanique ;

2° Les Halles de Schaerbeek ;

3° Le Théâtre de l'Escalier des Doms en Avignon ;

4° La Fondation Mons 2025 ;

5° Centre culturel maghrébin - Espace Magh

Lorsqu'ils occupent une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, lorsqu'ils bénéficient d'un contrat programme d'au moins 1.000.000 euros ou lorsque les subventions versées par la Communauté française représentent au moins 60% de leurs recettes annuelles, ils sont soumis à l'accompagnement systématique de l'Inspection prévu à l'article 10.

Chapitre 7. - De l'évaluation du dispositif

Article 12

Un comité d'évaluation du dispositif contenu dans le présent décret est institué. Il est notamment composé de parlementaires du Parlement de la Communauté française.

Il a pour mission l'évaluation législative globale du présent décret. Sa mission d'évaluation ne s'étend pas aux autres dispositions du décret-cadre du 10 avril 2003.

Il est plus particulièrement chargé de l'évaluation des actions positives contenues dans le présent décret en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, il doit se prononcer, tous les cinq ans, sur la question de savoir si l'objectif poursuivi par ces actions positives a été atteint, c'est-à-dire si l'égalité entre les hommes et les femmes dans les postes de direction est effectivement rencontrée. En fonction de ses conclusions, les dispositifs du présent décret concernant cette question pourront être revus.

Le travail du comité d'évaluation est conçu comme complémentaire au travail d'évaluation des chambres de concertation réalisé conformément à l'article 34, § 1er, al. 1er, 4°, du décret du 28 mars 2019 sur la nouvelle gouvernance culturelle. Il n'a pas vocation à les remplacer.

Chapitre 8. – Dispositions transitoires

Article 13

Le présent décret entre en vigueur le 10^e jour qui suit sa publication au Moniteur belge.

Toutefois, les dispositions encadrant la procédure de recrutement des fonctions de direction au sein des structures de services, des lieux de diffusion, des lieux de création, des festivals et des centres scéniques bénéficiant d'un contrat programme d'au moins

400.000 euros, ou bénéficiant d'un contrat programme d'au moins 200.000 euros et occupant une infrastructure mise à disposition par la Communauté française, ne s'appliqueront pour la première fois que lors du renouvellement des contrats qui prennent fin après l'entrée en vigueur du présent décret. Les opérateurs concernés ne doivent donc pas mettre fin aux contrats en cours.

Par contre, les contrats de direction générale ou artistique en cours devront, lorsque la personne chargée de la fonction exerce en parallèle d'autres activités professionnelles dans le domaine des arts de la scène, être adaptés pour le 30 juin 2022 au plus tard afin de décrire 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 conformément à ce que prévoit l'article 76/2, § 2, inséré par le présent décret.

Par ailleurs, les informations mentionnées aux articles 76/6 et 76/8 devront être communiquées aux services du Gouvernement à partir du rapport d'activités portant sur l'année 2022.

Avant-projet de 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 Gouvernement de la Communauté française,

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

Après délibération,

ARRETE :

La Ministre de de la Culture et des Droits des Femmes est chargée de présenter au Parlement de la Communauté française le projet de décret dont la teneur 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 18° à 22° rédigés comme suit :

« 18° 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.

19° Direction artistique : fonction de direction comprenant la charge de la gestion du projet artistique d'un opérateur.

20° 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.

21° Candidature conjointe : candidature déposée conjointement par plusieurs personnes physiques en vue d'exercer conjointement une fonction de direction au sens des points 18° à 20°.

22° 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

Article 2

A l'article 76/1 du même décret, 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. – Disposition applicables aux directions générales et artistiques

Article 3

Dans le titre VIII*bis* 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, le Gouvernement peut autoriser, à titre exceptionnel, la personne dont le mandat a été renouvelé au maximum de ce qui est autorisé à prolonger son mandat :

1° jusqu'à l'âge légal de la pension, si la personne concernée atteindra celui-ci au cours des cinq années qui suivent la fin du dernier mandat ;

2° pour la durée déterminée par le Gouvernement, si la personne concernée est le fondateur ou la fondatrice de l'opérateur et 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. »

Article 4

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

« Article 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 xxx 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.

§ 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'aucun candidat du sexe le moins représenté n'a valablement introduit sa candidature 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 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 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 candidats 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}. »

Article 5

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

« Article 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. »

Article 6

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

« Article 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°.

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. »

Article 7

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

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

1° 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° 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° 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. – Disposition applicables aux autres directions

Article 8

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

« Article 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 xxx 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.

§ 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 pendant au moins six semaines avant la clôture des candidatures ;

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 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 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. »

Article 9

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

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

1° 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° 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

Article 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° 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° 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° 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 services du Gouvernement établissent et mettent à disposition des opérateurs concernés des modèles-type de profil de fonction de direction.

Les modèles-type mentionnés à l'alinéa 1^{er} 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

Article 11

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

« Pour l'application des dispositions du présent Titre, les opérateurs culturels suivants sont assimilés, tant qu'ils occupent une infrastructure mise à disposition par la Communauté française ou bénéficient d'une convention pluriannuelle de subventionnement d'au moins 400.000 euros, à des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er}:

1° Le Centre culturel de la Communauté française – Le Botanique ;

2° Les Halles de Schaerbeek ;

3° Le Théâtre de l'Escalier des Doms en Avignon ;

4° La Fondation Mons 2025 ;

5° Le Centre culturel maghrébin - Espace Magh. »

Chapitre 7. - De l'évaluation du dispositif

Article 12

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

« § 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

Article 13

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

« 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. »

Bruxelles, le 20 juillet 2021

Pour le Gouvernement de la Communauté française,

Le Ministre-Président

Pierre-Yves JEHOLET

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



Bénédicte LINARD