

Avis sur le bien-être au travail et sur les VHSSD (violences et / ou harcèlement sexuels et sexistes et discriminations) dans le secteur culturel francophone belge

I. Introduction

La Chambre de concertation des Arts vivants a été saisie en février 2025 d'une demande d'avis de la part du Cabinet de la Ministre-Présidente Degryse, sur la question du bien-être au travail dans le secteur culturel. Bien qu'il n'échappe pas légalement aux réglementations en vigueur sur le bien-être au travail (notamment la Loi Bien-être au travail), le secteur culturel francophone belge est en effet entaché, depuis plusieurs années, de nombreux cas de non-respect du bien-être psycho-social de ses travailleur·euses. Ces cas d'abus touchent à la fois des postes artistiques, techniques ou administratifs, et ce, qu'il s'agisse de personnel salarié, au sein de compagnies, de festivals ou de lieux en arts de la scène, ou d'indépendant·es.

Dans un contexte de coupes budgétaires annoncées pour l'année 2026 et de pression sur les emplois dans les arts vivants, il nous semble d'autant plus nécessaire d'alerter Madame la Ministre-Présidente sur les risques psycho-sociaux encourus par les travailleur·euses du secteur.

Nous tenons d'abord à préciser que les travailleur·euses en arts vivants ont des profils très variés et donc des types de risques « diversifiés ». Certaines personnes bénéficient en effet de contrats salariés de courte, voire très courte durée (1 jour à 3 mois), prestés pour des fonctions artistiques ou techniques, auprès de compagnies, lieux, ou centres culturels. Pour pallier les périodes d'intermittence entre les contrats, ces personnes peuvent recourir au statut de travailleur·euse des arts et aux allocations de chômage y afférentes, ou au chômage classique. D'autres personnes du secteur sont quant à elle salariées, pour de moyennes ou longues durées, à temps plein ou temps partiel, soit dans des lieux, des compagnies, des centres culturels... D'autres personnes encore font recours aux services de bureaux sociaux pour artistes, comme Smart ou Merveille, qui leur permettent d'émettre des factures, tout en bénéficiant du statut de salarié·e. Dans ces trois cas, les travailleur·euses dépendent des Commissions paritaires 304 Spectacles ou 329.02 Socio-culturel. Enfin, certaines personnes travaillent sous le statut d'indépendant·e, ne bénéficiant alors pas de contrat salarié qui leur permettent d'être protégé·e par la Loi Bien-être au travail ni de politique de protection et prévention au travail.

Par ailleurs, les carrières des travailleur·euses en arts vivants sont rarement linéaires. Il n'est pas rare qu'une personne exerce simultanément différentes fonctions, artistiques ou non, et cumule plusieurs statuts (salarié·e, *freelance*, indépendant·e). Les personnes qui travaillent sur des projets artistiques ont généralement de multiples employeur·euses (lieux, compagnies, festivals, centres culturels, structures de services, etc.)

II. Historique

Depuis 2017, les arts vivants belges francophones ont connu d'importantes évolutions en matière de bien-être au travail. Le mouvement mondial #MeToo puis la crise du Covid-19 ont éveillé les consciences et libéré la parole sur un certain nombre d'abus, en matière de bien-être, notamment au travail.

Dès la fin de l'année 2017, les travailleuses du secteur culturel se rassemblent au sein du **groupe F(s)** et organisent la réflexion sur les questions de genre dans notre environnement professionnel. À partir de 2018, apparaît « **Pouvoir et Dérives dans les Arts de la Scène** », un cycle de rencontres organisé par un collectif de travailleuses culturelles, qui structure d'abord une série de recommandations concrètes, dont certaines seront heureusement suivies d'effet, un guide de bonne gouvernance à l'usage des opérateur-ices en arts de la scène, puis une publication éditée par Alternatives Théâtrales¹.

Au niveau législatif aussi, les évolutions sont nombreuses, mais pas toujours heureuses. Les **décrets sur la Nouvelle gouvernance culturelle**, adopté en 2019, et sur les **fonctions de direction** au sein du Décret des Arts de la scène, actualisé en 2023, viennent encadrer des pratiques jusqu'alors disparates. Au niveau du droit du travail, la **Convention Collective de Travail de 2018 de la Commission Paritaire 304** introduit « **la Grande flexibilité** ». La loi « Deal pour l'Emploi » a quant à elle été formalisée en 2021 et le « **droit à la déconnexion** » fait l'objet d'une nouvelle convention collective.

En parallèle, différents travaux de recherche ont été développés ces dernières années.

À l'initiative d'Écarlate la compagnie, **La Deuxième Scène**² est un projet multiforme (conférences, lectures, études universitaires, spectacles...), 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.

L'étude intitulée **Inégalités et présence des femmes dans le champs des Arts de la scène** est une étude quantitative menée par l'ULiège, avec un complément réalisé par La Chaufferie-Acte1 et une approche exploratoire intersectionnelle par l'UCL. Elle aborde tant les postes de responsabilité que l'attribution des subventions, dans la constitution des instances de décisions et de nominations, toutes fonctions confondues. Une seconde partie de l'étude est qualitative, dirigée et réalisée par l'UCL, et envisage les arts de la scène par le prisme du genre et de la diversité.

¹ **Pouvoirs et Dérives, Pour un changement de paradigme (2017 – 2023)**, ALTH 4, novembre 2023

² <https://www.deuxiemescene.be/>

Le projet de recherche ***Inequal Arts*** est mené par l'ULB, sous la direction de Laurie Hanquinet, en collaboration avec Carla Mascia. Il vise à offrir une image claire, chiffres à l'appui, des difficultés et obstacles qui peuvent ponctuer les trajectoires professionnelles de ceux et celles qui sont au cœur de la vie culturelle de la FWB. Cette recherche se concentre particulièrement sur le rôle du genre, de l'origine raciale et de la classe sociale dans les inégalités d'accès à la profession dans une perspective intersectionnelle.

La Compagnie Maps travaille sur la question de la **parentalité en arts de la scène**. Une **résidence d'écriture « Enfants Admis »** est créée à partir d'une idée simple : prévoir une crèche sur le lieu de la résidence d'artistes. Depuis 2021, la compagnie organise des **journées de rencontre et de réflexion autour de la parentalité** dans le milieu artistique, qui ont notamment donné lieu à une charte à destination des directeur-ices et chargé-es de projet pour les sensibiliser aux difficultés rencontrées par l'artiste parent et les outiller concrètement. Un mémorandum a déjà été publié (en annexe), co-rédigé en partenariat avec quatre fédérations professionnelles des arts vivants, et un guide de bonnes pratiques en la matière est en préparation.

La liste de ces initiatives n'est certainement pas exhaustive mais elle démontre à quel point les arts vivants sont traversés de questionnements, de volontés et de nécessités d'avancer sur ces questions cruciales.

Chacune d'entre elles ont porté des fruits, mais face au caractère systémique et structurel des constats et des pratiques à l'origine des abus, les efforts pour le bien-être au travail dans le secteur culturel doivent être coordonnés, proportionnels et soutenus à leur juste valeur.

III. Bien-être au travail

Avant d'aborder les réglementations et améliorations possibles en matière de bien-être au travail, nous souhaitons rappeler que la reconnaissance du rôle essentiel de la culture par les pouvoirs publics, tous niveaux de pouvoir confondus, constitue un *préambule nécessaire* pour assurer le bien-être des travailleur-euses de ce secteur. Le financement public des politiques culturelles a bien entendu un impact considérable sur le bien-être au travail dans le secteur culturel. La reconnaissance, notamment, des spécificités du travail des arts et de la protection sociale y afférente, par le pouvoir fédéral, est essentielle afin de protéger les travailleur-euses.

Parmi les spécificités du secteur, nous pourrions faire une distinction entre deux types de travailleur-euses : le personnel en CDI, dit permanent, d'une part (par exemple dans les institutions en arts de la scène ou centres culturels) et le personnel intermittent d'autre part, qui connaît des horaires de travail atypiques, des déplacements fréquents, un cumul de contrats de courte durée, une intermittence des rémunérations liée au volume de travail fortement variable d'une période à l'autre...

Bien que la protection sociale des travailleur·euses des arts ait été entérinée dans les « Accords de Pâques » du gouvernement fédéral en avril 2025, des incertitudes demeurent notamment quant aux pensions mais aussi par rapport au cadastre des fonctions et à la reconnaissance de différents métiers au sein-même de cette protection sociale (par exemple : les technicien·nes).

Les questions de protection sociale ne relèvent pas *stricto sensu* des compétences de la FWB mais elles ont malgré tout un impact considérable sur les politiques culturelles FWB.

Au niveau régional, les politiques d'emploi, et notamment les différents dispositifs d'aide à l'emploi (APE et ACS par exemple) sont cruciaux pour de nombreuses structures culturelles. Ces dispositifs sont pourtant loin d'être garantis dans le temps.

En arts vivants, la grande majorité des opérateurs culturels sont par ailleurs constitués en ASBL donc même les opérateurs qui ne relèvent pas des accords du non-marchand fonctionnent comme le secteur associatif. À cet égard, la réforme du Code des sociétés et des associations et les récentes réformes fiscales peuvent avoir des impacts significatifs sur leur financement et leur fonctionnement (par exemple : le taux de déductibilité des dons aux associations).

Au niveau local, les communes sont de plus en plus nombreuses à réduire leur implication et financements de la vie culturelle. De surcroît, le récent *Plan oxygène* de la Région wallonne entrave de précieuses collaborations entre communes et opérateurs culturels.

Toutes ces incertitudes font planer une inquiétude quant à l'avenir, à la subsistance et au renouvellement de l'emploi des travailleur·euses du champ culturel.

Nous pouvons également agir au niveau « micro », afin d'améliorer le bien-être des travailleur·euses au sein des opérateurs culturels et artistiques. Les risques psycho-sociaux comprennent notamment les abus et discriminations, les violences verbales ou symboliques³, le harcèlement moral ou sexuel, les surcharges relationnelles ou organisationnelles pouvant occasionner stress, conflits, dépression, burnout...

D'après le SPF Emploi, « les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un·e ou plusieurs travailleur·euses subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au

³ La **violence symbolique** est une notion qui désigne une forme de violence peu visible et non physique, qui s'exprime à travers les normes sociales et qui s'observe dans les structures sociales. Cette violence symbolique touche les dominés de façon à s'inscrire en eux, et à les amener à juger légitime une domination sociale donnée.

Elle se manifeste par une imposition des normes du groupe dominant sur celles du groupe subordonné. La violence symbolique peut se manifester dans différents domaines sociaux tels que la nationalité, le genre, le niveau d'études, l'âge ou les pratiques culturelles. (source : wikipedia)

travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur·euse a un impact et qui comportent objectivement un danger ». Ces risques psychosociaux ont un impact évident sur la santé mentale et physique des travailleur·euses mais peuvent également entrer en lien avec le fonctionnement, la sécurité et les performances des organisations (source : SPF emploi).

Le secteur des arts vivants francophone belge cumule divers facteurs aggravant ces risques, qui ont été souvent documentés, sans que soient pourtant mises en place à grande échelle des actions concrètes pour (tenter de) les minimiser. Il s'agit de pratiques inhérentes au secteur culturel, qui dépassent le rapport des individus au travail. Ces pratiques s'appliquent à divers degrés aux différents statuts, fonctions, natures de contrats de travail, aux différents profils de travailleureuses du secteur. On retrouve parmi ces facteurs :

- **Le dévouement à l'art**, « métiers passion », qui créent un cadre d'abus où l'employeur·euse suppose que l'employé·e peut se passer d'un bon salaire ou de bonnes conditions de travail ;
- **Les horaires intenses et/ou tardifs**, difficiles à concilier avec la vie personnelle : selon la récente étude⁴ commandée par le Fonds 304, les conditions temporelles du travail dans le champ culturelle est *“la dimension la plus significative en termes de réduction des trois indicateurs RPS”* (risques psycho-sociaux). Cette dimension, liée aux horaires de travail atypiques, est *“composée de deux sous-dimensions : la pression temporelle ressentie et l'articulation des temps sociaux.”*
- **Cadres et directions peu formé·es en gestion des ressources humaines et en droit du travail** ;
- Manque de clarté des fonctions et des tâches, **multi-tasking** au sein des équipes artistiques ;
- **Confusion vie privée/vie professionnelle** ;
- **Liens professionnels souvent basés sur le désir et/ou la séduction** ;
- **Engagement du corps et des émotions** ;
- Fragilité de la **reconnaissance** (un des éléments du bien-être au travail) ;
- **Contrats courts** (moins de 3 mois) et employeurs multiples tout au long de la carrière, induisant une charge mentale, administrative et organisationnelle importante, et la

⁴ [Analyse des risques psycho-sociaux dans le secteur des arts de la scène, octobre 2024](#)

renégociation du salaire et des conditions de travail à chaque contrat, sans nécessairement qu'il y ait de progression d'un contrat à l'autre ;

- **Inégalités salariales** (notamment au niveau des barèmes, qui varient d'une région à l'autre), de genre, de race... ;
- **Stress lié aux difficultés de la création**, aux enjeux du rapport au public, pression de la performance... ;
- **Concurrence** intense entre projets artistiques pour accéder à une programmation ;
- **Budgets** de création insuffisants engendrant des périodes de travail non rémunérées et des rapports de pouvoir déséquilibrés entre les artistes et leurs partenaires de production ;
- **Précarité du travail intermittent** ;
- **Alcool** et/ou autres dépendances sur les lieux de travail ;
- Difficultés liées au travail en salle **sans lumière naturelle** ;
- Tendance à la **démultiplication des employeur·euses** pour maintenir un volume d'emploi équivalent, due au sous-financement chronique des producteurs, créant un surcroît de charge mentale, organisationnelle et administrative pour les travailleur·euses ;
- Une **charge administrative** supplémentaire découle aussi de la **démultiplication des types de contrats et de statuts**, étant donné que, sur un mois, les travailleur·euses peuvent avoir différents contrats enregistrés de manière différente : les uns auprès d'un employeur direct (par exemple, un théâtre), les autres auprès d'un bureau social pour artistes (par exemple Smart ou Merveille). La gestion administrative repose ainsi sur les travailleur·euses. Il y a aussi une forme de « charge mentale politique » car les travailleur·euses doivent se tenir au courant de la législation pour chaque « branche » de leurs droits sociaux et suivre l'évolution de chaque réforme en la matière.
- **Grande variabilité des lieux de prestation**, tant dans la programmation des spectacles que dans les lieux de résidence. Le fait de travailler loin de chez soi peut engendrer du stress et être incompatible avec la vie de famille, en particulier pour les femmes et plus encore pour les mamans solos qui se voient contraintes de réduire le champ de leurs possibilités professionnelles. (Pour rappel, un parent solo – majoritairement des femmes – est à distinguer d'un parent en garde alternée.)

- Les journées de **déplacement**, éprouvantes, ne sont souvent pas rémunérées – et ce, en dépit du cadre légal qui impose une contractualisation.
- Difficulté d'accès à des **solutions de garde d'enfant** adaptées et abordables financièrement.
- Les modifications d'appétit, les TCA (Troubles du Comportement Alimentaire), les injonctions à la minceur, et plus généralement la **pression sur « les corps de femmes en représentation »** restent aujourd'hui encore des sujets impactant sur le bien-être au travail. Pour rappel les TCA sont une des maladies psychiatriques qui présentent le plus haut taux de mortalité et un déficit de dépistage. Un réel problème de santé publique donc qui se retrouve chez les jeunes femmes (essentiellement) dans les ESA et plus tard dans la profession.

Depuis la crise du Covid-19, la situation s'est encore détériorée avec une **accélération de la rotation des spectacles** dans les lieux, dans l'espoir illusoire d'absorber les retards de diffusion des spectacles empêchés de tourner lors de la pandémie du COVID, situation exceptionnelle qui est ensuite devenue la norme dans la plupart des centres scéniques et lieux de création. Depuis 2022, les équipes techniques ont ainsi vu les équipes artistiques défiler à toute vitesse dans les salles ; il ne fut plus possible de créer du lien entre elles et de créer un cadre de travail agréable pour toutes. Les équipes techniques sont sur-sollicitées depuis l'après-pandémie car le nombre global des représentations a augmenté, tandis que le nombre de représentations d'un même spectacle a diminué. Il n'est donc plus possible pour les artistes de créer de réels moments de médiation et de rencontre avec le public, quand les séries ne durent plus que deux ou trois jours.

Par ailleurs, le secteur culturel et artistique dépend en grande partie de la Commission Paritaire 304 Spectacles (mais aussi de la CP329.02 Socio-culturel). En CP304, un régime dit « Grande flexibilité » a été mis en place par la CCT Spectacle de 2018, avec des conséquences pénibles pour le cadre de travail des travailleur·euses du secteur : les partenaires sociaux ont en effet élargi le cadre légal du travail à 12 heures par jour, 10 jours consécutifs de travail, et une durée hebdomadaire maximale de 72h. La période de référence pour les récupérations est par ailleurs passée de trois mois à un an. Au cours de cette période de référence, la durée totale de travail effectuée ne peut, à aucun moment, dépasser la durée moyenne autorisée de plus de 143 heures. Ce régime de « Grande flexibilité » qui aurait dû n'être qu'exceptionnel est devenu la norme.

Ces nouvelles règles, applicables à tous les travailleur·euses, ont mis une pression particulièrement forte sur les équipes techniques des lieux, et le secteur des arts de la scène est désormais confronté à une pénurie de technicien·nes, dont 30% ont quitté le secteur depuis le début du Covid-19. Leurs conditions de travail doivent absolument être revues car les technicien·nes encore présent·es dans le secteur sont au bord de l'effondrement professionnel.

Si l'on en revient à l'analyse des risques psycho-sociaux dans le secteur des arts de la scène, publiée en octobre 2024 à l'initiative du Fonds 304, la situation est alarmante pour les travailleur·euses du secteur : parmi les symptômes des risques psycho-sociaux observés dans le cadre de cette étude, les plus fréquemment cités sont le stress, la difficulté à se déconnecter du travail, le sentiment de surcharge et la culpabilité de surcharge, qui correspond au sentiment de culpabilité de ne pas réussir à « tout faire ».

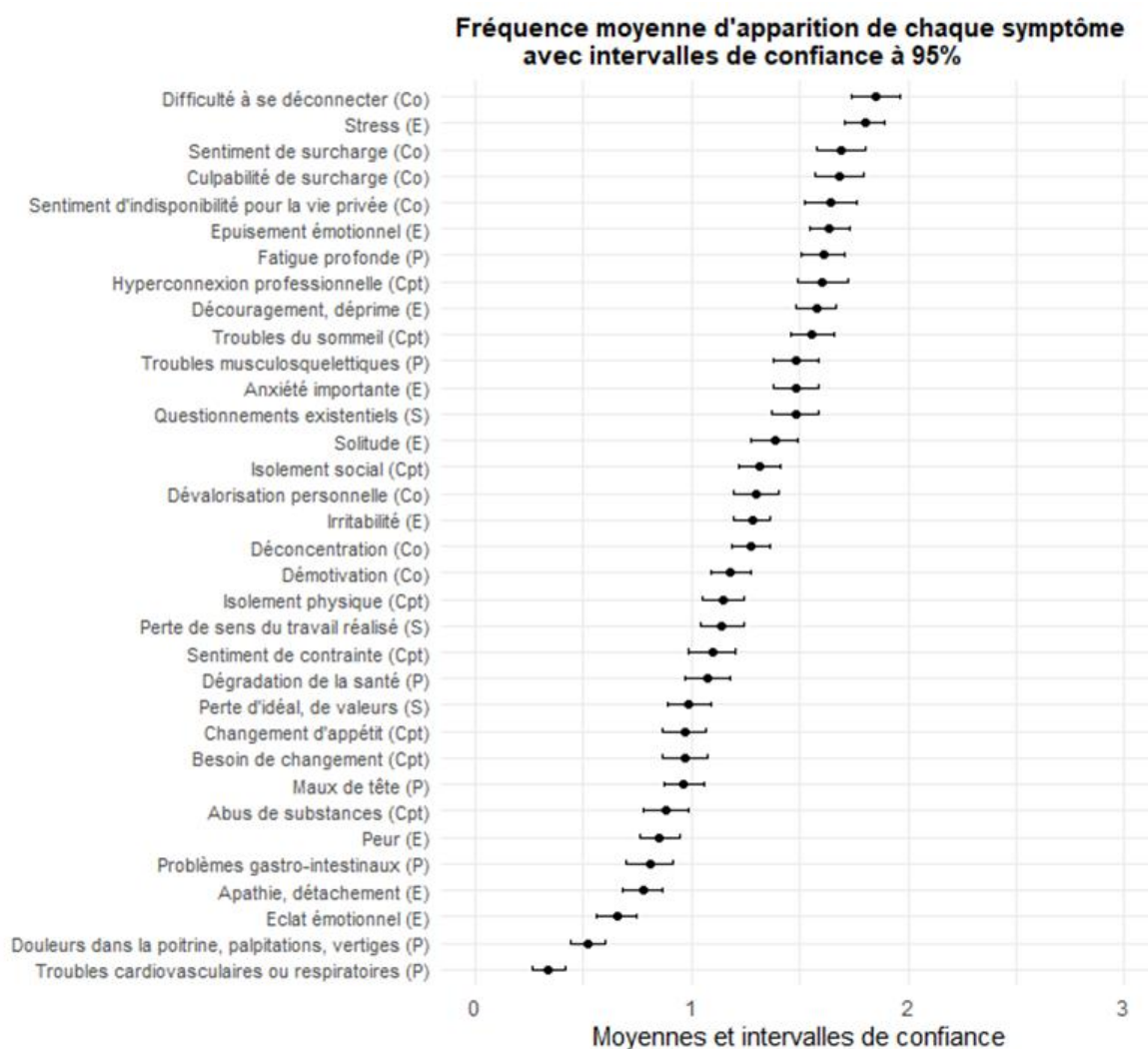


Figure 19 - Fréquence moyenne d'apparition des symptômes, comportementaux (Cpt), comportementaux vis-à-vis du public cible (PC), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), et émotionnels (E) au sein de l'échantillon (N = 281).

Se pose également la question de la soutenabilité du secteur, donc la manière dont ses travailleur·euses - en particulier celles et ceux soumis-es à l'intermittence - se projettent, ou non, à l'avenir dans ce secteur, au vu de différents critères, comme : salaire insuffisant (qu'il s'agisse de la CP304 ou 329.02, bien que les barèmes varient d'une commission paritaire à l'autre selon les fonctions de travail définies au sein de chaque commission), situation professionnelle inconfortable, pas d'assurance vis-à-vis de la prolongation des contrats, faible confiance en l'avenir, pas de filet de sécurité...

Le cadastre de l'emploi dans le secteur culturel sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁵, publié en mars 2025, a par ailleurs montré que le revenu moyen annuel des travailleur·euses des arts intermittent·es est très bas et que le morcellement de leur emploi est très important (0,29 ETP contre 0,77 ETP pour la population générale). Bénéficier d'une bonne protection sociale pour couvrir les périodes sans emploi est dès lors absolument nécessaire et vital pour le secteur.

À cet égard, il faut rappeler que tous·tes les travailleur·euses des arts n'ont pas accès au statut du travail des arts (WITA), et il n'est pas garanti que celles et ceux qui en bénéficient déjà parviendront à renouveler leurs allocations en octobre 2025 ou par après. De ce fait, la réforme attendue au niveau fédéral sur la limitation du chômage dans le temps risque de rendre les travailleur·euses des arts particulièrement vulnérables, et de provoquer la fin de nombreux parcours artistiques.

IV. VHSSD

Un des enjeux spécifiques du bien-être au travail concerne les relations de travail et les questions de violences et/ou harcèlement sexuels et sexistes et discriminations (VHSSD), qui contaminent aussi le secteur culturel francophone belge. Ce phénomène touche malheureusement aussi bien la sphère professionnelle que l'enseignement supérieur artistique, comme nous le verrons ci-après.

Concernant le monde du travail, l'étude commandée par le Fonds 304, mentionnée précédemment et publiée en octobre 2024, a mis en lumière des résultats préoccupants concernant les phénomènes de harcèlement au travail dans le secteur des arts de la scène. Depuis 2017 et la prise de conscience liée à la vague *Me Too*, une libération de la parole a aussi eu lieu dans le secteur des arts vivants francophone belge, et de nombreux témoignages ont été partagés sur ce type de violence.

Les deux figures ci-dessous, issues de l'étude du Fonds 304, indiquent le pourcentage de répondant·es à l'étude ayant été victimes et/ou témoins de harcèlement dans le cadre du travail.

⁵ https://opc.cfwb.be/fileadmin/sites/opc/uploads/documents/Publications_OPC/Etudes/Etudes_N__16.pdf

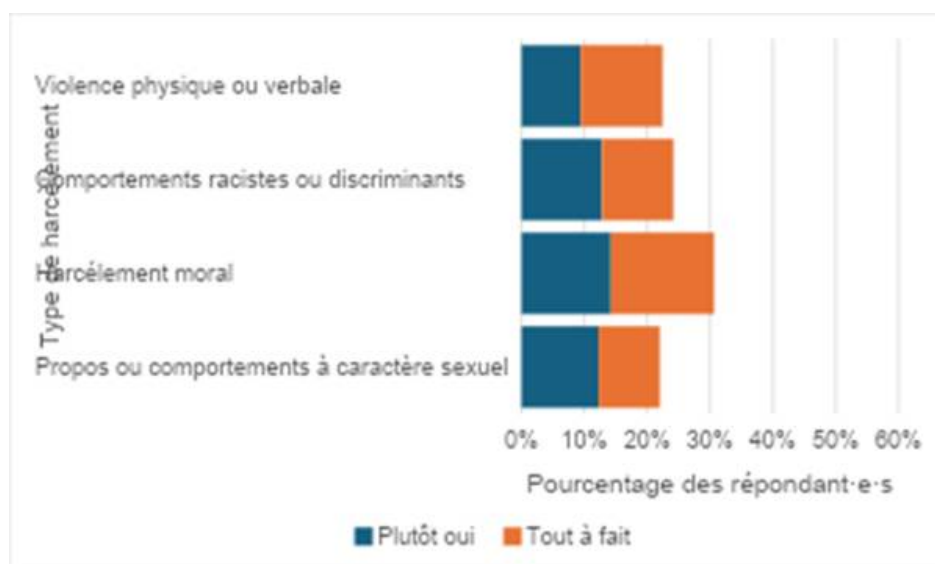


Figure 31 – Pourcentage des répondant·e·s ayant été victime (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 276).

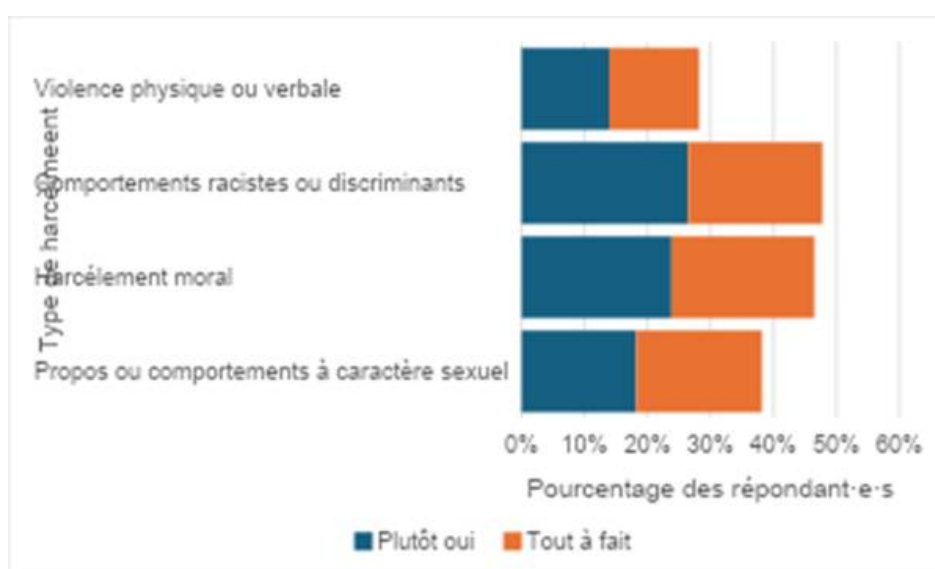


Figure 32 – Pourcentage des répondant·e·s ayant été témoin (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 275).

Le harcèlement moral semble être la première catégorie : 30 % des répondant·es déclarent (plutôt oui et tout à fait) avoir été victimes de harcèlement moral au travail. 24 % déclarent avoir subi des comportements racistes ou discriminants, 22 % des propos ou comportements à caractère sexuel, et 22 % avoir subi de la violence physique ou verbale. Ces chiffres sont marquants et très élevés. Ils sont d'autant plus élevés quand on s'intéresse aux personnes ayant été témoins de harcèlement (fig. 32). 47 % ont été témoins de comportements racistes ou discriminants, 47 % ont été témoins de harcèlement moral, 38 % de propos ou comportements à caractère sexuel et 28 % de violence physique et verbale.

Plusieurs fédérations membres des Chambres de concertation des Arts vivants et des Musiques, en partenariat avec des syndicats actifs dans le secteur culturel, ont travaillé entre septembre et décembre 2024 sur les questions de VHSSD au sein de l'enseignement artistique et émis plusieurs constats.

Le premier constat, qui ressort unanimement des rendez-vous réalisés au cours de l'automne 2024 avec, entre autres, le Service SAFESA, l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, et le Service CARE de l'ULB, est le manque d'une loi bien-être étudiant et d'un cadre légal de protection pour les étudiantes et étudiants de l'Enseignement supérieur en FWB, et le besoin d'une adaptation de ce futur cadre légal aux spécificités de l'enseignement artistique (ESA).

L'enseignement des arts en FWB est, en effet, trop fréquemment basé sur la domination, l'omerta et un fort sentiment d'impunité. Les constats établis en 2019-2020 lors du cycle « Pouvoirs et dérives » mené à La Bellone font état de relations de pouvoir et d'abus au sein des ESA de la FWB, ouvrant la porte au risque de violences sexuelles et/ou psychiques, de discriminations et d'abus de la part du corps professoral, mais aussi entre étudiant·es. Du fait de la taille restreinte de notre marché culturel francophone belge, ces pratiques basées sur la violence constatées dans les ESA se transfèrent et se reproduisent hélas dans le monde professionnel de la culture.

À ce jour, le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (y compris les situations de harcèlement et de harcèlement sexuel) est la seule législation applicable pour les élèves de l'Enseignement supérieur en FWB mais ce décret ne va pas assez loin pour la protection desdits élèves. Il y a en effet une faiblesse juridique pour les étudiant·es du supérieur : iels ne dépendent ni de la loi de protection des mineurs, ni des décrets concernant l'enseignement obligatoire ni de la loi Genre et discrimination de 2007 (loi fédérale applicable au monde du travail), ni de la loi du Bien-être au travail. Les enseignant·es en ESA et universités dépendent du règlement de travail des structures où iels exercent et sont protégé·es par la loi Bien-être au travail. Cependant, il n'y a pas, à ce jour, d'équivalent légal de protection pour leurs étudiant·es, bien que les règlements des études constituent un cadre préventif. Il existe aussi, bien sûr, le Code pénal mais nous savons la pénibilité pour les victimes de porter plainte, le difficile aboutissement de ces plaintes et le risque de plainte pour diffamation en retour. Le décret du 12 décembre 2008 devrait donc être renforcé pour assurer une meilleure protection uniformisée des étudiant·es du supérieur.

Au début de l'année 2025, les fédérations professionnelles membres de ce groupe de travail ont été invitées à participer à des réunions organisées par l'Administration générale de l'Enseignement de la FWB, afin de réfléchir à l'élargissement du Décret Paysage, afin de prendre en compte les notions de VHSSD dans l'Enseignement supérieur.

L'application du décret du 12 décembre 2008, suggérée par la Circulaire 9037 du 18 septembre 2023, permet en effet aujourd'hui trop de latitude d'interprétation et se retrouve relayée aux règlements d'ordre intérieur des 16 ESA de la FWB. Un décret modifié permettrait d'intégrer ces notions de lutte contre les VSS, abus et discriminations, au sein des règlements des études, voire au sein des règlements de travail des différentes ESA. Un décret modifié permettrait aussi de contraindre ainsi corps étudiant et corps professoral à une vision préventive et législative de la lutte contre les VSS, abus et discriminations, et de ne pas se limiter à des services d'accompagnement psychologiques et juridiques « post-violences », tels que SAFESA et le Service CARE de l'ULB, même si leur existence reste primordiale.

Un plan d'action doit être à présent remis par l'Administration générale de l'Enseignement de la FWB au Cabinet de la Ministre-Présidente, afin de mettre en place une cellule de prévention et de prise en charge des victimes de VHSSD au sein des établissements d'Enseignement supérieur.

Les fédérations professionnelles invitées à ces réunions ont rappelé au Cabinet de la Ministre-Présidente qu'il est important de prendre en compte les spécificités de l'enseignement artistique et la nécessité d'une connaissance de ces réalités lors de la prévention et la prise en charge de violences, abus ou discriminations survenues dans ces secteurs.

Du fait de la taille restreinte de notre marché culturel francophone belge, les pratiques basées sur la violence constatées dans les ESA se transfèrent et se reproduisent hélas dans le monde professionnel de la culture, mettant en péril des carrières entières.

Au-delà du règlement général des études, les règlements d'ordre intérieur des établissements d'Enseignement supérieur devront eux aussi être adaptés, afin de contraindre le corps professoral aux mêmes règles de prévention et de lutte contre les VHSSD.

Le lien avec le monde du travail

Nous constatons avec regret une porosité des violences constatées en ESA au sein du marché du travail culturel en FWB. Un exemple réel pour illustrer cette porosité : un·e metteur·euse en scène/musicien·ne est à la fois professeur·e de théâtre/de musique dans une école, commet un abus et impose à l'élève de taire l'événement, sous peine de « n'être programmé·e sur aucune scène belge ». Par ailleurs, certaines pratiques, basées sur la domination et la violence, apprises en ESA, sont clairement mises en œuvre et réitérées dans le cadre de relations de travail tout au long de la carrière artistique. Nous assistons en effet à la transmission réciproque d'un modèle de discriminations et de violences.

Notre groupe, rassemblant des fédérations professionnelles et acteurs du monde du travail culturel et artistique, ne pouvait donc pas se pencher sur la question des VSS, abus et discrimination dans le secteur culturel, sans se pencher sur ces problématiques au sein des ESA.

Afin de créer des secteurs professionnels où les membres de nos fédérations peuvent s'épanouir et se sentir en sécurité, protégé-es de toute discrimination, et ce, dès leurs premiers liens avec le monde du travail culturel francophone belge, nous avons ainsi identifié plusieurs pistes de solution :

→ **L'adaptation pour les arts de la scène de formations de prévention et de lutte contre les VHSSD** élaborées par le collectif *Elles* font des films* dans le secteur audiovisuel avec le soutien de l'AGC. Des contacts sont déjà établis à ce sujet entre l'Administration générale de la Culture et les différentes structures impliquées dans ce projet. Celle-ci sera destinée dans un premier temps aux travailleur·euses, ainsi qu'aux employeur·euses (qu'il s'agisse de lieux culturels ou de compagnies mais également des directions techniques de lieux) des secteurs arts de la scène (arts vivants et musique), afin de prendre en compte la lutte contre les VHSSD dans l'organisation du travail.

Il n'est cependant pas impossible d'imaginer que cette formation puisse aussi être dispensée en ESA, en parallèle du plan d'action qui va être présenté par l'Administration générale de l'Enseignement.

L'AGC a budgété 25.000 € pour l'année 2025, pour adapter cette formation aux Arts de la scène et la dispenser 4 fois. Les Chambres de concertation demandent une pérennisation d'un soutien financier pour généraliser cette initiative à l'ensemble des employeur·euses et travailleur·euses du secteur.

→ Nous pouvons aussi nous inspirer de ce qui vient d'être suggéré de l'autre côté de la frontière, suite à la Commission française d'enquête sur les violences dans le monde de la culture.

Le 9 avril 2025, l'Assemblée nationale a publié le rapport accablant de la commission d'enquête sur les violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité. Les constats sont clairs : les violences sexistes, sexuelles et morales y sont systémiques, banalisées et persistantes. 85 auditions et tables rondes et plus de 118 heures d'échanges avec 350 professionnel·les ont été menées et permis de formuler 90 recommandations, à « mettre en œuvre urgemment », parmi lesquelles :

- La généralisation des référent·es VHSS et leur formation,
- La conditionnalité des aides publiques au respect de critères éthiques,
- L'encadrement systématique des scènes d'intimité,
- Le renforcement de la protection des mineur·es,
- L'amélioration des dispositifs de signalement, notamment via des cellules indépendantes,

- Le recueil de données de victimation à grande échelle,
- Le soutien accru à la cellule d'écoute Audiens, qui a été auditionnée le 10 novembre 2024 par la commission. Cette cellule d'écoute est destinée aux victimes et des témoins, professionnel·les de la culture et leur permet d'accéder à un soutien psychologique confié à des psychologues clinicien·nes expérimenté·es et à consultation juridique spécialisée.

La cellule d'écoute, auditionnée par la Commission d'enquête, partage pleinement les recommandations et a rappelé que la lutte contre les violences passe par des actes concrets, des formations, un accompagnement réel des victimes et des témoins, ainsi que des décisions courageuses de la part des employeur·euses, des institutions et des pouvoirs publics.

Du côté de la FWB, l'adaptation de la formation du collectif *Elles font des films* semble être une première étape vers un secteur des arts de la scène plus respectueux et où travailler ne soit pas synonyme de harcèlement ou de burn-out.

V. AGIR ET SOUTENIR : NOS RECOMMANDATIONS

Suite à ces constats, plusieurs recommandations peuvent être formulées concernant le bien-être au travail et les VHSSD dans le secteur culturel francophone belge :

- **Soutenir et financer les formations à destination des travailleur·euses et des employeur·euses** (qu'il s'agisse d'institutions en arts de la scène ou de compagnies mais aussi à destination des directions techniques) en prévention du burn-out, droit du travail, gestion des ressources humaines, gestion des conflits, organisation du travail....
- **Repenser globalement, planifier et financer la diffusion à l'échelle de la FWB** dans les visées de soutenabilité de la production, de la qualité de la rencontre entre les artistes, les œuvres et les publics, de l'écologie de la diffusion, de l'amélioration des conditions de travail en déplacement, d'un meilleur équilibre des différentes phases du processus (notamment le nombre de dates par série).
- **Soutenir les opérateurs dans l'adaptation de leurs modes d'organisation et outils opérationnels**, leur réflexion quant à leur structure, aux fonctions, aux horaires de travail en équipe... **Soutenir, si nécessaire, le recours à des intervenant·es extérieur·es qualifié·es** pour sensibiliser l'ensemble des équipes aux risques psychosociaux : burn-out, discrimination, harcèlement, violence physique, psychologique et sexuelle... L'organisation du travail se rapporte à la manière dont les responsabilités et les missions sont définies et distribuées au sein d'une structure et a un impact non négligeable sur le bien-être au travail.

- **Mener une réflexion, en concertation avec le secteur, sur la surcharge de travail**, administratif notamment, qui incombe aux travailleur·euses permanent·es (des lieux, centres culturels ou compagnies, y compris les plus petits opérateurs). Ceci fait écho à la note remise par la Chambre de concertation sur la simplification administrative : *le principe du only once pourrait soulager nombre d'opérateurs*, dont les centres culturels, qui bénéficient notamment de poly-subventionnement et doivent en permanence réencoder leurs données et s'adapter à différentes trames budgétaires.
- **Favoriser l'accès des travailleur·euses à l'information et centraliser les ressources** pour mieux connaître leurs droits et être en mesure de négocier leurs contrats, par exemple en finançant un **Guichet Culture**.
- **Soutenir la réflexion menée par le secteur en vue d'une révision de l'article 9** (régime 'Grande Flexibilité') de la convention collective de travail Spectacle de 2018 de la CP304.
- **Soutenir la réflexion sur des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ou sur une représentation syndicale adaptée aux spécificités culturelles** dans les structures de moins de 50 travailleur·euses.
- Favoriser une **meilleure conciliation vie privée vie professionnelle**, notamment en organisant une information sur le droit à la déconnexion (loi "Deal pour l'Emploi" de 2021).
- **Soutenir la mise en place du Safety Passport** (formation à destination des technicien·nes) en collaboration avec le Fonds 304, pour appuyer la sécurité des équipes.
- Soutenir une réflexion visant à améliorer le bien-être des travailleur·euses des arts, notamment en matière d'**aménagement des fins de carrières et sur la pénibilité des métiers**.
- Créer un **point de contact unique** concernant les VHSSD
- Mener une réflexion, en concertation avec le secteur, sur la possibilité d'introduire **des incitants et ou des obligations décrétales concernant la lutte contre les VHSSD et pour le bien-être au travail** (formation, gestion d'équipe, GRH, processus de recrutement)
- Suivre les recommandations existantes en matière de parentalité dans les arts de la scène (cf. mémorandum en annexe), notamment **l'ouverture de plusieurs dates de dépôt d'aides à la reprise, et permettre le suivi de ce travail de recherche**, qui devra aboutir à la finalisation du "Guide de la Parentalité en Arts de la scène".
- **Poursuivre la réflexion existante dans les ESA** en matière de lutte contre les VHSSD et s'en inspirer pour le secteur professionnel.

- Enfin, plus que jamais, il est crucial que la **Fédération Wallonie-Bruxelles** préserve ses **budgets culturels**, étant donné les nombreuses menaces qui pèsent déjà sur les opérateurs du secteur des arts de la scène. L'ensemble de l'écosystème culturel est impacté, qu'il s'agisse des lieux de création et de diffusion, des centres culturels, des compagnies, des festivals ou autres opérateurs et des travailleur·euses, en raison de restrictions décidées au niveau fédéral (réforme Chômage attendue), régional (*Plan Oxygène* de la Région wallonne ; suppression ou diminution des postes ACS / APE, qui serait extrêmement critique pour le fonctionnement et la survie de nombreux lieux dédiés aux arts vivants) et communal (la Ville de Bruxelles a par exemple elle aussi annoncé des coupes budgétaires auprès de ses opérateurs culturels, dès 2025). **La Chambre exhorte donc la Ministre-Présidente à sacrifier les budgets culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et tout particulièrement les aides ponctuelles, pour 2026.**

Merci pour votre lecture.

En annexes

- Mémoire « Parentalité et travail en arts de la scène » 1.0
- Étude du Fonds 304 « Analyse des risques psychosociaux dans le secteur des arts de la scène »
- Dossier ATPS « Les technicien·nes sont en surchauffe »
- Convention collective de travail du 15 mars 2023 « Droit à la déconnexion » (CP 304 Spectacles)
- Convention collective de travail 01 octobre 2020 pour la prévention et la gestion de la discrimination et des comportements abusifs (CP 304 Spectacles)