

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 ».

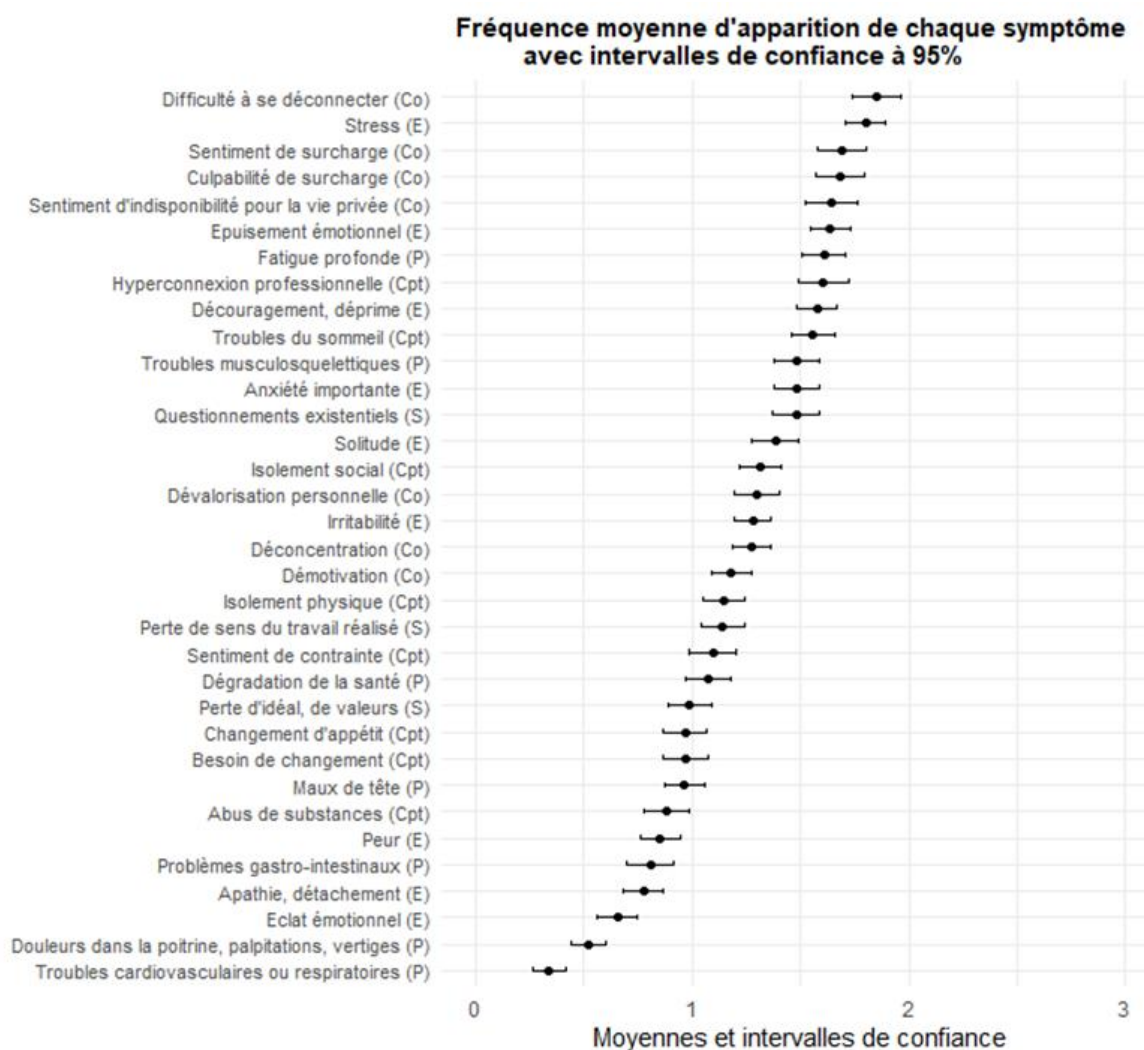


Figure 19 - Fréquence moyenne d'apparition des symptômes, comportementaux (Cpt), comportementaux vis-à-vis du public cible (PC), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), et émotionnels (E) au sein de l'échantillon (N = 281).

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

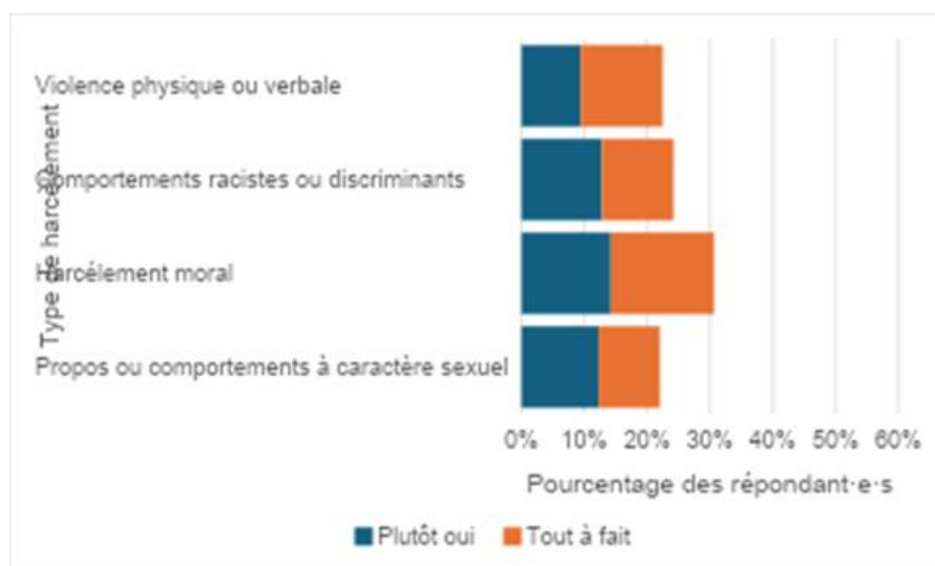


Figure 31 – Pourcentage des répondant·e·s ayant été victime (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 276).

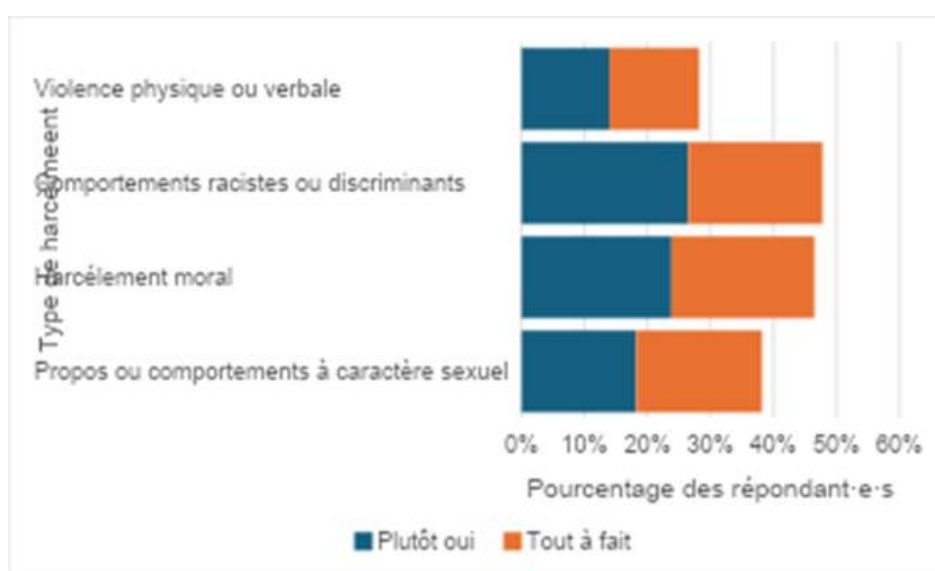


Figure 32 – Pourcentage des répondant·e·s ayant été témoin (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 275).

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)

PARENTALITÉ ET TRAVAIL EN ARTS DE LA SCÈNE

Des pratiques inclusives vers l'égalité

Quelles mesures pour prendre en compte la
parentalité en arts de la scène ?

TABLE DES MATIÈRES



Les spécificités des arts de la scène



Les enjeux : carrière et inégalité des genres



Initiatives émanant du secteur



Les demandes politiques du secteur

Les spécificités des arts de la scène

Si la question d'une meilleure conciliation entre parentalité et travail est transversale à tous les secteurs d'activité, les travailleur·euse·s en arts de la scène font face à des réalités spécifiques qui doivent être mises en évidence :

L'organisation du temps de travail

- La logique de résidences
- Le travail en soirée
- Les conditions de tournée

La gestion de la carrière artistique

- La nature collective du travail (impact des décisions individuelles sur le collectif)
- La construction des carrières par des logiques de réseaux, dans un contexte de concurrence forte
- Une grande flexibilité demandée pour pouvoir répondre aux appels
- La pluri-activité et multi-activité au sein et au-delà des secteurs culturels
- Les pratiques du secteur en matière de ressources humaines, souvent intuitives, empiriques et non formalisées

L'économie du secteur

- L'insécurité professionnelle (contrats intermittents) et la rémunération faible
- La précarité des financements

La place du corps

- L'intensité physique
- L'idéalisation du/de la travailleur.euse artistique : valide, capable de travailler de longues heures avec des délais courts, et véhiculant aussi une image du corps genrée (Brook et al 2020 : 247 in Hanquinet L, Mascia C, 2024)

Ces spécificités se retrouvent aussi bien dans les fonctions artistiques, techniques ou d'encadrement. Elles concernent tous les types d'engagements : travailleur·euse·s indépendant·e·s, salarié·e·s de manière intermittente et permanent·e·s au sein des structures.

Aussi, comme le défend la ligue des familles, l'égalité passe par une coresponsabilité parentale, et donc des améliorations qui s'adressent autant aux mères qu'aux coparents (notamment un congé de naissance/d'adoption équivalent à celui des mères et obligatoire).

Une attention spécifique doit cependant être portée aux familles monoparentales ainsi qu'aux parents d'enfants à besoins spécifiques, à la fois plus impactés par les logiques d'organisation du travail, et plus à risque de précarité, renforcée par l'insécurité économique du secteur.

Les enjeux de prise en compte des parentalités

Plusieurs études récentes dans le champ des arts de la scène en FWB ont démontré, bien que cela était fortement supposé, une inégalité des genres en termes de rémunération, d'évolution professionnelle, de maintien à l'emploi, d'accès à des postes de direction et d'accès à la programmation artistique.

On constate :

- Une sous représentation des femmes parmi les artistes alors qu'il y a près de 60 % de diplômées des principales écoles de FWB Arts de la Scène.
- Des carrières plus courtes pour les femmes : dans le cadre de l'enquête InequalArts, les résultats montrent que les femmes restent dans le même secteur artistique en moyenne 16 ans alors que les hommes 20. (Hanquinet L., Mascia C., 2024)
- Des discriminations à l'emploi, dans des métiers avec de fortes attentes liées au corps et aux capacités physiques. L'institut pour légalité des femmes et des hommes estime à 22 % des travailleuses enceintes qui ont subi une discrimination directe à l'embauche (69 % indirecte). Bien que les témoignages montrent que dans le secteur culturel, ces discriminations existent et sont généralement ouvertement exprimées par les employeur·euse·s et porteur·euse·s de projets (Mazzocchetti J, 2023 ; Hanquinet L. et Mascia C., 2024), leur prise en compte structurelle est insuffisante, voire inexistante. Comme le soulignent les autrices des études, on observe un processus d'individualisation, par lequel les femmes intègrent ces inégalités structurelles : « les entretiens font apparaître que, bien que certaines femmes soient très critiques envers le secteur culturel, ces difficultés restent encore largement vécues à l'échelle individuelle. » (Hanquinet L., Mascia C., 2024)
- Si des études montraient déjà le difficile maintien à l'emploi dans le secteur (Lowies, 2015 ; Laloy, 2021) avec une plus faible proportion de travailleur·euse·s de 45 ans et +, outre l'âgisme à l'œuvre, la maternité agit spécifiquement comme un « *seuil d'élimination* » pour les femmes (Mazzocchetti J, 2023). Dans un secteur où « *la norme dominante est un corps (...) genré ajustable selon les besoins (...), certaines attentes somatiques tendent à exclure les femmes en âge de procréer des scènes artistiques* » :

- par des conditions de travail impliquant une forte disponibilité physique ;
- par l'indisponibilité corporelle liée à la grossesse (ou le risque perçu d'une grossesse potentielle) et le décalage progressif entre le corps des artistes et les attentes du secteur ;
- par une forte valorisation de la vocation, du sacrifice, du don de soi, qui poussent les mères à devoir faire un choix entre leur carrière et la maternité. (Hanquinet L. et Mascia C., 2024)

- A l'inégalité dans la répartition de la charge parentale s'ajoute généralement l'inégalité de ressources à disposition. Pour faire face aux contraintes d'organisation du travail et donc espérer se maintenir dans le secteur, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur un réseau familial et de disposer de moyens suffisants. (Hanquinet L. et Mascia C., 2024).
- Les spécificités de l'organisation du travail dans le secteur des arts de la scène ont également un effet plus large sur les inégalités puisque « *si le coparent est artiste ou investi dans une carrière, la femme a plus tendance à abandonner ses ambitions professionnelles* » (Ravet 2011 in Hanquinet L. et Mascia C., 2024)

Les entretiens menés par Laurie Hanquinet et Carla Mascia dans le cadre de l'étude Inequal Arts révèlent également un phénomène d'intériorisation et d'auto-exclusion : de nombreuses femmes se retirent elles-mêmes du milieu artistique, persuadées qu'elles ne peuvent plus y trouver leur place. Un sentiment de culpabilité ressort aussi des témoignages recueillis : une femme sur scène est perçue comme une « mauvaise mère », tandis qu'une femme auprès de son enfant est vue comme une « artiste peu investie ».

“ Je passe une énorme partie de mon temps à laver, nettoyer, cuisiner, réparer, entretenir, préserver, etc. Et par-dessus tout cela (jusqu'à présent, à côté de tout cela), je “fais” de l'art ”

L'amélioration de la conciliation entre travail et parentalité dans le secteur des arts vivants s'inscrit pleinement dans la trajectoire vers la suppression de ces inégalités, et en est un des facteurs déterminants, de même qu'une meilleure compréhension et prise en compte de l'articulation complexe des temps de vie personnels et professionnels, qui pèse majoritairement sur les femmes.

Le travail parental, assumé principalement par les femmes est au cœur des inégalités. L'impact sur leurs carrières et leurs engagements professionnels a des conséquences à long terme sur leurs revenus : la naissance d'un enfant représente une diminution de 43% des revenus des mères (La Ligue des Familles).

Dans un secteur perçu comme progressiste, défendant des valeurs d'inclusivité, la prise en compte des besoins spécifiques des parents reste un défi à relever pour la grande majorité des structures employeuses, dans un objectif plus large d'amélioration des conditions de travail.

Sources :

- Projet Episcène, accompagner les filières culturelles et créatives vers une égalité réelle entre les hommes et les femmes (Ma Sphère, le cluster culturel et créatif d'Occitanie);
- Cultural mobility flows, Parenting and international cultural mobility, On the Move, 2023.
- Eyckmans, G, Grandry C, Lowies J.-G., mai 2020, Présence des Femmes dans le champ des arts de la scène, ULg. Projet de recherche à l'initiative d'Elsa Poisot, Écarlate la Cie.
- La Chaufferie Acte1, 2023, Présence des Femmes dans le champ des arts de la scène . Projet de recherche à l'initiative d'Elsa Poisot, Écarlate la Cie.
- Enquête InequalArts : Les inégalités sociales dans les arts de la scène, financée par le Fonds National de la Recherche, réalisée dans le cadre d'un projet de recherche par les Drs. Carla Mascia et Laurie Hanquinet.
- Hanquinet L. et Mascia C., avril 2024, Maternité et Norme Somatique : Les Défis des Femmes Artistes dans les Arts de la Scène, rapport non publié, ULB.
- Hanquinet L. et Mascia C., avril 2024, Artistes, parents et carrières : Que du bonheur, rapport non publié, ULB.
- Mazzocchetti J, La deuxième scène Acte 4/Inégalités et présence des femmes dans le secteur des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles, mai 2023, LAAP-IACCHOS, UCLouvain. Projet de recherche à l'initiative d'Elsa Poisot, Écarlate la Cie.
- Lowies, J.-G. (2015). Les besoins en formation continue dans le secteur des Arts de la scène. Rapport final pour le Fonds de Sécurité d'Existence des Arts Scéniques (CP 304).
- APEF/CERSO (2019). A propos de l'emploi dans le secteur des arts de la scène, Étude de données par l'APEF – Années 2015-2017. Analyse statistique actualisée par David Laloy (CERSO).
- Le Baromètre des Parents 2024, service Études et Action politique de la Ligue des familles, avril 2024

Quelques initiatives émanant des arts de la scène en FWB

Des initiatives permettent une libération de la parole et une prise de conscience des enjeux liés à la parentalité dans le secteur des arts de la scène en FWB :

- L'organisation de journées de réflexion 'Être artiste et parent' (par la Compagnie MAPS en octobre 2022 et septembre 2023, par Latitude 50 en décembre 2023), le podcast 'Maman est artiste' (produit par le média La Pointe).
- L'enquête 'Inequal Arts : Les inégalités sociales dans les arts de la scène', réalisée dans le cadre d'un projet de recherche par les Drs. Carla Mascia et Laurie Hanquinet, dont des résultats portant spécifiquement sur le lien entre parentalité et carrière artistique seront publiés prochainement.
- Une charte de recommandations, à l'attention des institutions qui collaborent avec des artistes-parents, réalisée par la Compagnie MAPS.
- La création d'un lieu d'accueil en résidence à destination des familles à Latitude 50, dans une réflexion globale sur une meilleure prise en compte de la conciliation entre création et parentalité.
- Le financement par La Chaufferie Acte1 d'une mission de suivi de ces premières initiatives, visant à rassembler l'information disponible et faire un état des lieux des solutions déjà existantes ou à mettre en œuvre.

Celles-ci ont permis un tout premier recensement des défis auxquels sont confronté·e·s les parents. Elles amènent des pistes de réponses, mais il est à présent nécessaire que cette démarche soit poursuivie à l'initiative des pouvoirs politiques en charge des matières culturelles, de l'enfance, de l'enseignement et de l'emploi, pour mettre en place des solutions structurelles.

Les demandes du secteur

Pour répondre à ces enjeux, sur base des études disponibles et des nombreux témoignages récoltés, nous demandons :

1. La création d'un observatoire des parentalités, à la fois

➤ **cellule de veille pour documenter ces réalités et poursuivre la conscientisation, avec pour missions :**

- Analyser l'évolution des carrières des travailleur·euse·s avec des responsabilités parentales
- Évaluer l'impact des mesures mises en œuvre
- Répertorier les discriminations à l'embauche en raison de la grossesse ou la maternité

➤ **point de contact unique** : première ligne pour informer les travailleur·euse·s et centraliser les ressources à disposition en termes d'accompagnement juridique, physique et psychologique.

2. Des mesures structurelles pour ne plus faire reposer la charge mentale et organisationnelle uniquement sur les parents

- De nouveaux financements pour généraliser les bonnes pratiques au niveau sectoriel : modes de gardes, interruption des carrières, suivi scolaire, coûts additionnels (déplacements, babysitting).
- La normalisation de la conciliation parentale dans les budgets (création, tournée...) pour faire évoluer les logiques de production. Ces dépenses et adaptations nécessaires ne doivent plus être considérées comme 'imprévues' lorsqu'elles sont demandées par les parents.
- Le soutien aux structures et institutions subventionnées dans la mise en œuvre d'actions visant l'amélioration du bien-être au travail par la prise en compte des réalités parentales (formation, bonne gouvernance, nomination d'une personne de référence...).

3. La prise en compte de l'intensité physique des métiers des arts de la scène

- Vers un congé de naissance et des conditions de (reprise du) travail adaptés, pendant et après la grossesse ;
- Pour un accompagnement à l'évolution du corps tout au long de la carrière.

Ces mesures doivent s'adresser à tou·te·s les travailleur·euse·s du secteur, aussi bien dans les fonctions artistiques, techniques ou d'encadrement. Elles concernent tous les types d'engagements : travailleur·euse·s indépendant·e·s, salarié·e·s de manière intermittente et permanent·e·s au sein des structures. Aussi, comme le défend la Ligue des Familles, l'égalité passe par une coresponsabilité parentale donc par des améliorations qui s'adressent aussi bien aux mères qu'aux pères/coparents (notamment un congé de paternité équivalent au congé de maternité obligatoire).

- **Plus spécifiquement, pour de réelles avancées, nous demandons :**

➤ **Au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles**

CULTURE

- Confier à l'Observatoire des Politiques Culturelles une mission de création d'un observatoire des parentalités pour documenter les exclusions et freins auxquels sont confrontés les parents dans leur carrière en arts de la scène.
- Y associer, en lien avec les politiques de bien-être au travail et de lutte contre les inégalités de genre, une cellule d'accueil des parents et de suivi des discriminations.
- Contribuer à la visibilité des artistes parents, des enjeux soulevés par la conciliation entre vie d'artiste et parentalité et à l'évolution de « *l'imaginaire de ce qu'est un artiste et de [ce] qu'il doit incarner* » (Hanquinet L., Mascia C., 2024) par le financement (et appels à projets) de projets et d'initiatives de création, de diffusion, de réflexion sur ces thèmes.
- Adapter l'analyse budgétaire dans le cadre des subventions pour prendre en compte des justificatifs et intégrer le financement des besoins parentaux (déplacements, frais de babysitting, engagement de personnel salarié pour garde d'enfants ou enseignement, adaptation de costumes...).
- Pour garantir la continuité des projets de création et de diffusion de spectacles, permettre le remplacement des travailleur·euse·s indisponibles pour raisons parentales (grossesse, congés parentaux), en rendant les calendriers des aides aux projets de reprise plus flexibles.

- Dans la continuité de l'attention portée à l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des subventions aux structures, institutions et compagnies : ajouter l'(auto)évaluation des mesures de prise en compte de la parentalité ainsi que son influence sur les carrières des femmes.
- Éditer et diffuser un guide d'information et de sensibilisation à destination des artistes, des employeur·euse·s et des fédérations du secteur, permettant la circulation des bonnes pratiques et une prise en compte généralisée des questions de conciliation parentale, intégrant également des outils d'auto évaluation.
- Veiller à prendre en compte les réalités parentales dans les réflexions et l'évolution des pratiques pour des enjeux de durabilité (mobilité douce, séjours plus longs).
- Soutenir le Fonds 304 dans ses missions d'accompagnement du secteur en termes de bien-être au travail et de maintien à l'emploi, par la mise en place d'un plan d'action « inclusion et parentalité », en ce compris :
 - Dans le cadre de la cellule de suivi des parentalités : coordonner les ressources à disposition des travailleur·euse·s en termes d'appui juridique, physique et psychologique.
 - Pour favoriser le maintien à l'emploi des femmes pendant et après la grossesse en respectant une reprise adaptée aux réalités physiques : financer leur accompagnement en tournée, leur permettant ainsi de rester en contact avec le spectacle, leur équipe et le secteur sans mettre en danger leur santé.
 - Organiser des formations de base en ressources humaines à destination des directions d'institutions.
 - Développer des modules d'accompagnement physique et psychologique à la reprise du travail après une naissance.
 - En partenariat avec les Écoles supérieures des arts, développer la formation continue, en particulier pour le soutien aux pratiques de maintien du corps tout au long de la carrière, en ce compris l'impact de la maternité.

ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

- Dans le cadre du Décret 'décrochage scolaire' : définir un assouplissement de l'obligation de fréquentation dans le fondamental pour les enfants de parents pour les gardes ponctuelles d'enfants lors des déplacements et le financement de coûts supplémentaires de conciliation parentale.
- Favoriser la collaboration des écoles pour soutenir cet assouplissement : le suivi par l'école de référence de l'enfant et l'accueil temporaire dans une autre école.

ENFANCE

- Désigner une personne de référence à l'ONE chargée de concertation avec le secteur.
- Sur base de critères d'identification concertés avec le secteur, permettre aux parents une réduction sur les frais de crèche (calqué sur le statut 'enseignant' existant dans certaines crèches) lors des absences justifiées par l'activité.
- Favoriser la création d'un 'Fonds de l'enfant d'artiste', géré par une ASBL qui centraliserait l'engagement de puéricultrices pour les gardes ponctuelles d'enfants lors des déplacements et le financement de coûts supplémentaires de conciliation parentale.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

- Intégrer dans les programmes des Écoles supérieures des arts et les formations en gestion culturelle, la sensibilisation à la conciliation temps professionnel/temps personnel et fixer des objectifs pour faire évoluer la culture du secteur, dès l'intégration dans un cursus artistique.
- Prévoir un plan de financement de la formation continue pour le soutien aux pratiques de maintien du corps tout au long de la carrière (en lien avec le Fonds 304), en ce compris l'impact de la maternité.

- Inclure les frais liés à la garde d'enfants dans les justificatifs admissibles de frais pour le soutien aux résidences à l'international.
- Via les délégations générales Wallonie-Bruxelles à l'étranger, organiser les relais d'information à destination des parents (répertoire de professionnel·le·s, modes de garde, enseignement...).

➤ **Au Gouvernement fédéral**

Des mesures pour l'emploi consolidant le nouveau statut du travail des arts :

- Rendre plus flexible (et allonger) le congé de naissance (avec possibilité de reprise progressive du travail).
- Rendre possible la prise du congé de naissance/ d'adoption pour les coparents, actuellement inexistant dans le cadre du statut du travail des arts.
- Supprimer la condition d'ancienneté (12 mois chez le même employeur) pour bénéficier du congé parental, le rendant inaccessible à de nombreux·ses travailleur·euse·s.
- Généraliser au secteur la prise en compte des jours de garde d'enfant malade comme jours de maladie.
- Donner un meilleur accès à l'information, spécifiquement sur les droits des parents, via la plateforme WITA.

Signataires (juin 2024) : Aires Libres - Fédération des Arts forains, des Arts du Cirque et des Arts de la Rue ; CCTA - Chambre des Compagnies de Théâtre pour Adultes ; Cont'Acte - Fédération des Opérateurs Culturels des Arts du Conte et de l'Oralité ; CTEJ - Chambre des Théâtres pour l'Enfance et la Jeunesse ; Fédération des Conteurs Professionnels ; FEAS - Fédération des Employeurs des Arts de la Scène ; M-Collectif - Marionnettes, théâtre d'objet et Arts associés en Fédération Wallonie-Bruxelles ; RAC, Fédération professionnelle du secteur Chorégraphique de Wallonie et de Bruxelles ; SACD - Société des auteurs et compositeurs dramatiques ; UAS - Union des Artistes du Spectacle ; UNIT - UNion d'Improvisation Théâtrale

ANALYSE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR DES ARTS DE LA SCÈNE

Octobre 2024



Table des matières

I. Introduction	4
i. Note méthodologique	4
II. Composition de l'échantillon	6
1. Les données sociodémographiques	6
2. Les données professionnelles	7
2.1. Les conditions de contrat	9
2.2. Le statut du travail des arts	11
2.3. Horaires atypiques	12
2.4. Prestations publiques.....	13
2.5. L'ancienneté des répondant·e·s.....	14
III. Les manifestations des risques psycho-sociaux.....	16
1. Les accidents et incapacités de travail.....	16
2. Les manifestations des risques psychosociaux : les symptômes	17
IV. Sources potentielles de risques	22
1. Organisation du travail	22
2. Contenu du travail.....	23
3. Conditions horaires du travail	24
4. Relations interpersonnelles	25
Avec les collègues... ..	25
Avec la hiérarchie	26
5. Conditions de vie au travail.....	27
6. Dimension expressive	27
7. Soutenabilité du travail.....	28
8. Harcèlement	29

V. Effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS	32
1. Organisation du travail	34
2. Contenu du travail.....	36
3. Conditions temporelles	36
4. Relations avec les collègues	38
5. Relations avec la hiérarchie	39
6. Conditions de vie au travail.....	39
7. Dimension expressive	40
8. Soutenabilité du travail.....	41
VI. Intermittent·e·s et CDI	43
VII. Conclusion.....	49

I. Introduction

Les risques psychosociaux (RPS) sont au centre de cette étude. D'après le SPF Emploi, « les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un·e ou plusieurs travailleur·euse·s 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 travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ». Ces risques psychosociaux ont un impact évident sur la santé mentale et physique des travailleur·euse·s mais peuvent également entrer en lien avec le fonctionnement, la sécurité et les performances des organisations (SPF emploi).

Une base de données a été constituée sur base d'un questionnaire en ligne. Ce rapport a pour but d'en analyser les résultats. Il est constitué de cinq parties : dans la première, nous présentons l'échantillon et décrivons les caractéristiques des répondant·e·s. Dans la deuxième, nous présentons les différents symptômes associés aux risques psychosociaux et leur émergence chez les travailleur·euse·s du secteur. La troisième section sera un état des lieux des sources potentielles de risque que l'on peut identifier au sein des institutions et dans l'organisation du travail. Dans la 4^{ème} partie, nous étudions l'effet de ces facteurs de risque sur les manifestations de symptômes associés aux risques psychosociaux. Enfin, la cinquième partie se penche sur le cas particulier des intermittent·e·s en comparaison avec celui des contractuels à durée indéterminée. Ce rapport permettra d'identifier les risques psychosociaux principaux du secteur des arts du spectacle, ainsi que les sources potentielles de ces risques, afin de soutenir le secteur dans la réflexion sur la mise en place d'actions concrètes pour prévenir ces risques.

i. Note méthodologique

Comme vous le verrez tout au long de ce rapport, nous traitons régulièrement les données en comparant deux sous-populations de répondants et répondantes. Il s'agit des « intermittents et intermittentes » d'un côté et des « CDI » de l'autre. En effet, au fil de nos analyses, nous avons remarqué que ces deux populations avaient leurs spécificités et des réalités parfois bien différentes.

Pour les identifier, nous avons observé si la stabilité du volume de travail et le cumul des contrats variaient selon le régime statutaire des individus. Nous avons trouvé que c'était le cas : la réalité des personnes travaillant dans le cadre d'un CDI se démarque de celle des personnes travaillant dans le cadre d'un CDD ou en tant qu'intermittent-e ou intérimaire. Nous avons donc regroupé CDD, intermittents et intermittentes, ainsi qu'intérimaires en un seul groupe, renommé « intermittents et intermittentes ». Les individus appartenant à ce groupe ont tendance à cumuler les contrats et les employeurs, que ce soit dans le secteur des arts du spectacle ou dans plusieurs secteurs. Par ailleurs, leur volume de travail varie d'une période à l'autre. À l'inverse, les individus travaillant dans le cadre d'un CDI ont un temps de travail plutôt stable et ont tendance à ne travailler que pour un seul employeur. Une minorité de personnes cumule tout de même plusieurs contrats, certainement des temps partiels. Cela n'enlève en rien à la plus grande stabilité de leur situation.

Dans cette enquête, nous comparons les deux groupes ou nous nous intéressons à l'ensemble de la population, en fonction de ce qui est pertinent et juste pour l'analyse. La dernière partie de ce rapport est dédiée à la comparaison entre les deux populations et nous permet de conclure sur les spécificités des deux groupes en termes d'expression des RPS.

II. Composition de l'échantillon

1. Les données sociodémographiques

281 travailleur·euse·s du secteur des arts du spectacle ont participé à l'enquête, ce qui correspond plus ou moins à 2,4 % de la population réelle travaillant dans ce secteur¹. La taille de la population réelle nous parvient des bases de données de l'ONSS datant de 2021. Il s'agit d'un faible pourcentage, mais les 281 réponses récoltées nous permettent tout de même de réaliser des analyses pertinentes qui pourront aiguiller notre réflexion.

Nous avons accès à différentes données sur la composition de la population totale que l'on peut comparer avec les données de notre échantillon et avoir une idée de la représentativité de celui-ci. À la figure 1, on voit que les femmes sont sur-représentées dans notre échantillon, par rapport à la population réelle. On obtient 12.5 points de pourcentage de différence. Les hommes sont quant à eux sous-représentés avec 18.6 points de pourcentage de moins que la population réelle. On note également que la catégorie « autre » n'est pas reprise dans les données de la population réelle alors que 6% des répondant·e·s ont choisi cette option. En ce qui concerne la répartition des répondant·e·s selon la catégorie d'âge (*fig. 2*), on note qu'une grande majorité des répondant·e·s ont entre 26 et 45 ans.

¹ Ce taux est calculé sur base de la population de référence du nombre de travailleur·euse·s occupé·e·s durant le 4ème trimestre de l'année 2021. Etant donné le caractère intermittent des engagements professionnels dans ce secteur, cette population est beaucoup plus élevée (11640) que celle enregistrée au 31/12/21 (2942). Cela impacte le calcul du taux de réponse, avec le risque de le sous-estimer ou de le sur-estimer. Si nous choisissons le nombre de travailleur·euse·s au 31/12, nous obtenons un taux de réponse de 9,6%.

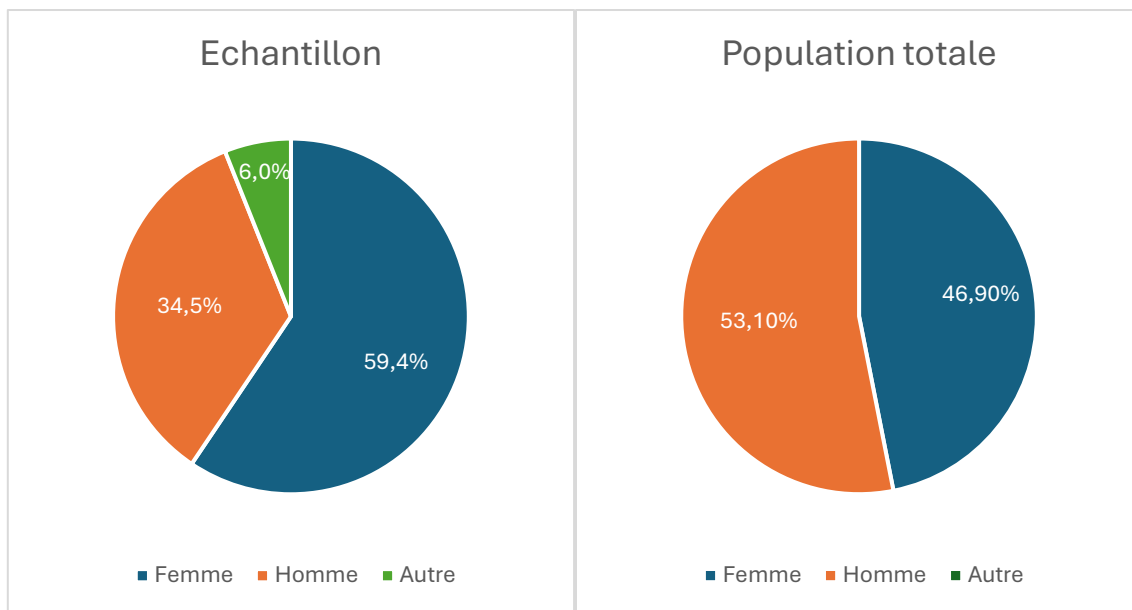


Figure 1 - Répartition des répondants-e-s selon le sexe par rapport à la répartition de la population totale (N = 281).

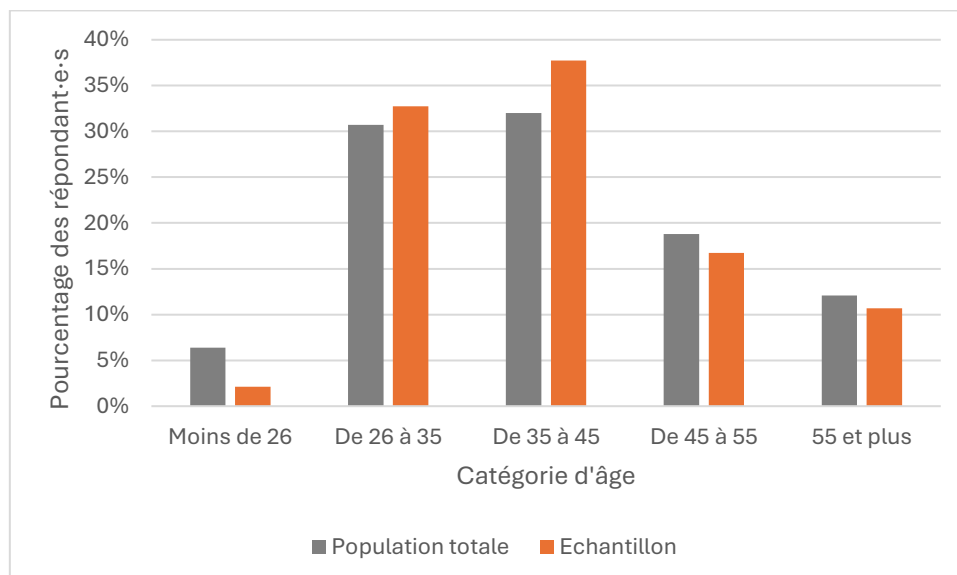


Figure 2 - Répartition des répondants-e-s selon la catégorie d'âge par rapport à la répartition de la population totale (N = 281).

2. Les données professionnelles

Les figures 3 et 4 présentent la répartition des répondant-e-s selon la catégorie de fonction et le type de fonction occupée. Les participant-e-s peuvent avoir plusieurs fonctions, ou s'inscrire dans plusieurs catégories, c'est pourquoi la somme des pourcentages dans les figures 3 et 4 est supérieure à 100 %. Parmi les 281 répondant-e-s, 63 % occupent une fonction artistique et 36 % occupent une fonction administrative (fig.

3). La majorité des individus constituant cet échantillon sont des interprètes (47 %) ou occupent une fonction de création artistique (50 %) (fig. 4). On note également qu'une grande majorité des CDI occupent des fonctions administratives et que 80 % des intermittent-e-s occupent des fonctions artistiques.

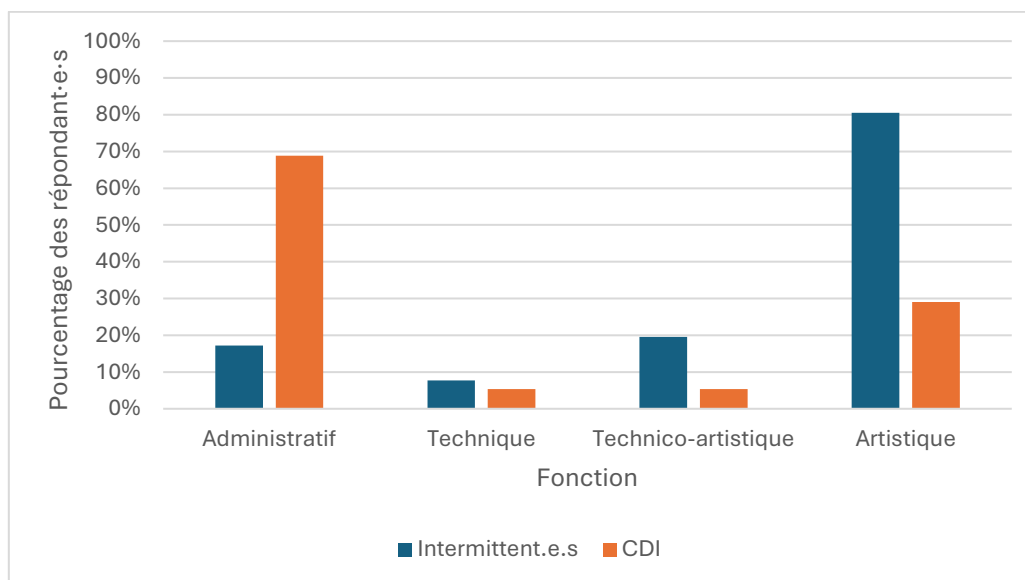


Figure 3 - Répartition des répondants-e-s selon le groupe de fonction occupée (N = 281).

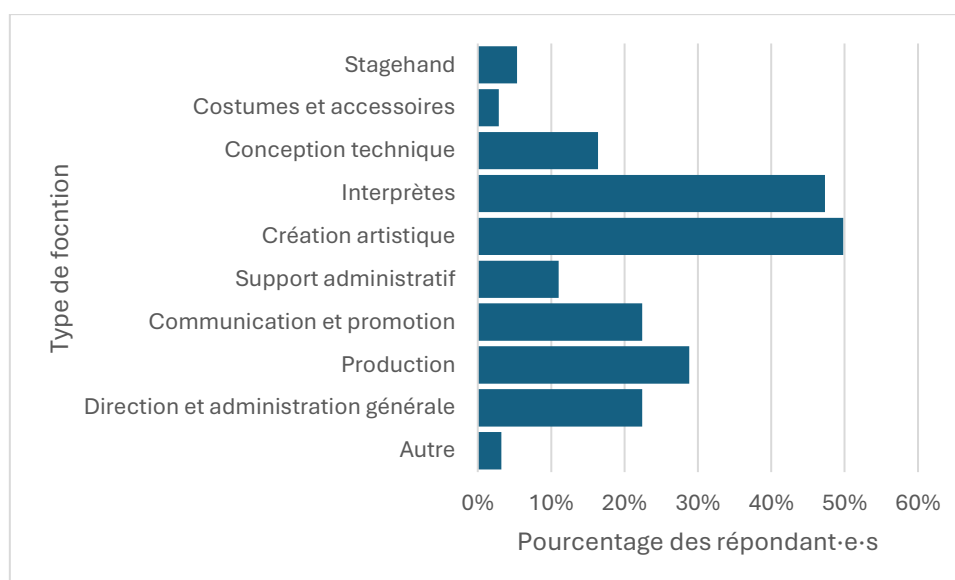


Figure 4 - Répartition des répondants-e-s selon le type de fonction occupée (N = 281).

2.1. Les conditions de contrat

Comme on peut le voir dans la figure ci-dessous (fig. 5), le sous-groupe des intermittent·e·s représente 60 % (169 répondant·e·s) de l'échantillon contre 33 % (93 répondant·e·s) pour les CDI. 72 % des CDI ont un contrat auprès d'un employeur, alors que 88 % des intermittent·e·s cumulent plusieurs contrats auprès de plusieurs employeurs (fig. 6). 33 % de ce sous-groupe cumule même des contrats dans plusieurs secteurs.

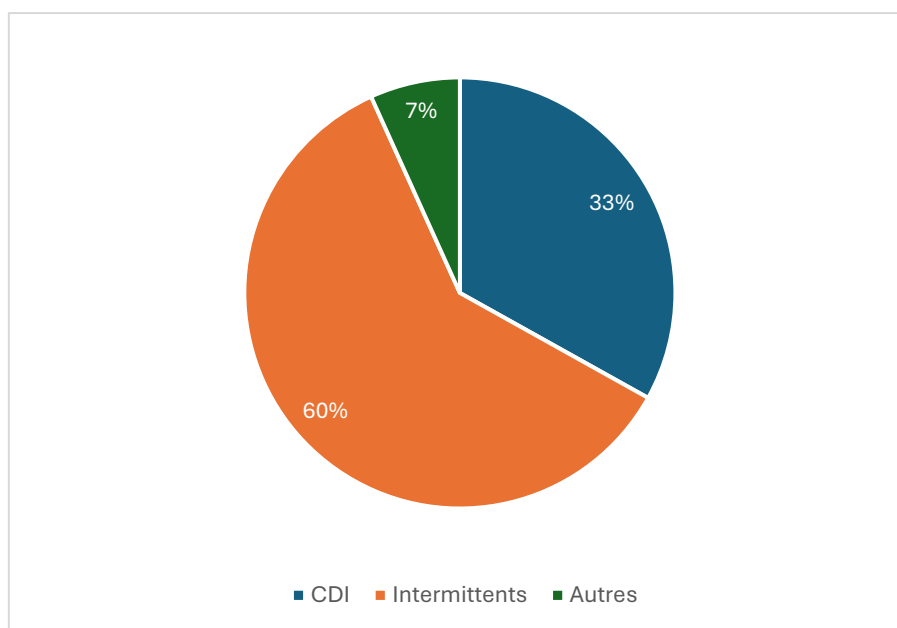


Figure 5 - Répartition des répondants·e·s selon leur régime statutaire (N = 281).

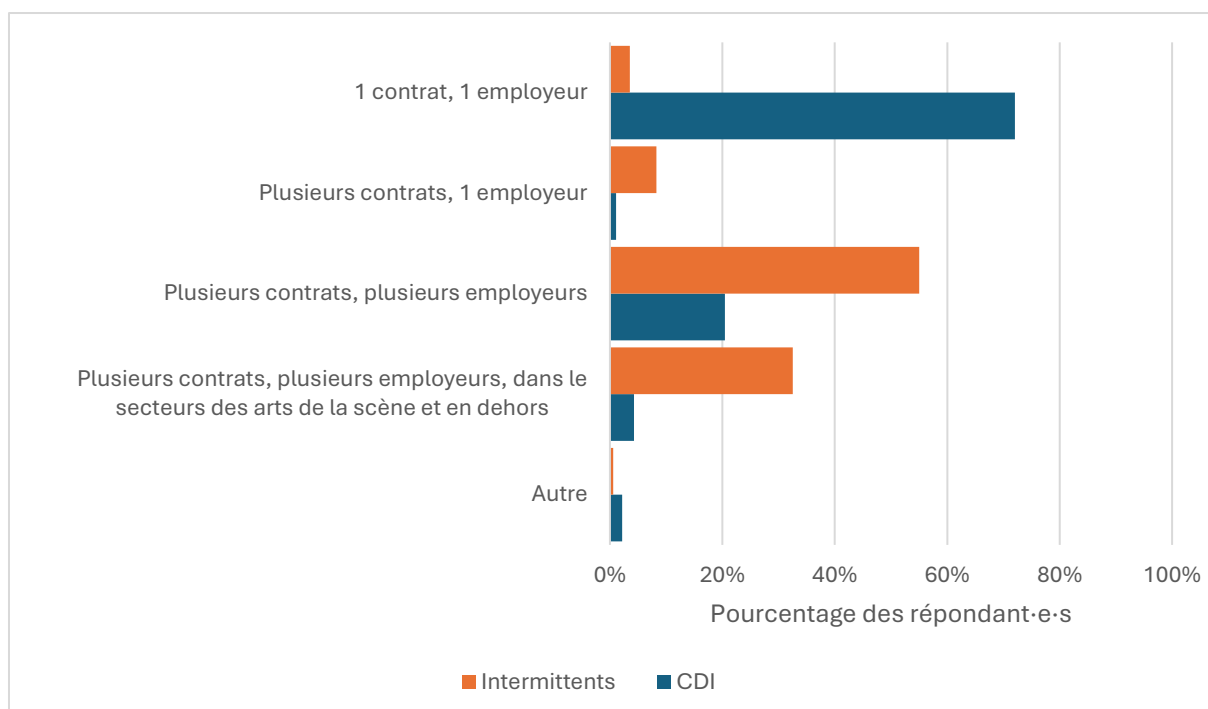


Figure 6 - Répartition des répondant·e·s selon qu'ils et elles cumulent, ou non, des contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs, dans le secteur des arts de la scène ou en dehors (N = 281).

En ce qui concerne le temps de travail, une grande majorité (72 %) des personnes travaillant dans le cadre d'un CDI travaille à temps plein (fig. 7). Les personnes bénéficiant d'un CDD sont plus réparties selon les différents régimes de travail : 37 % travaillent à temps plein et 63 % à temps partiel.

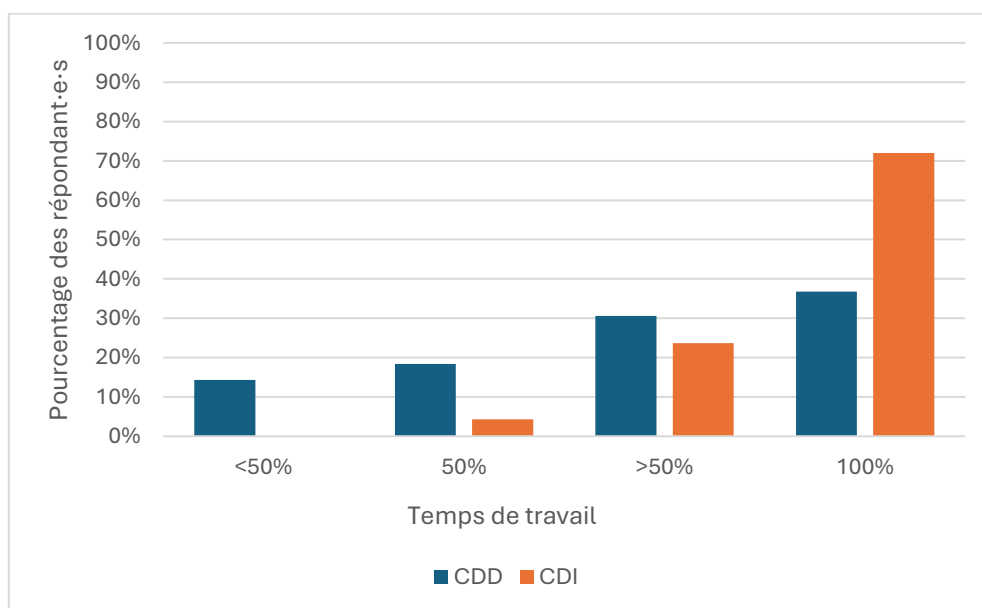


Figure 7 - Répartition des répondant·e·s ayant un CDI ou un CDD selon le temps de travail (N = 142).

Ici, le temps de travail des intermittent·e·s est mesuré par rapport à un équivalent temps plein correspondant à 220 journées complètes de travail sur une année. Selon la figure 8, on voit que 29 % des intermittent·e·s sont occupé·e·s entre 30 et 60 jours sur l'année. 68 % de ce groupe est occupé un maximum de 90 jours sur les 220, c'est-à-dire maximum 40 % du temps.

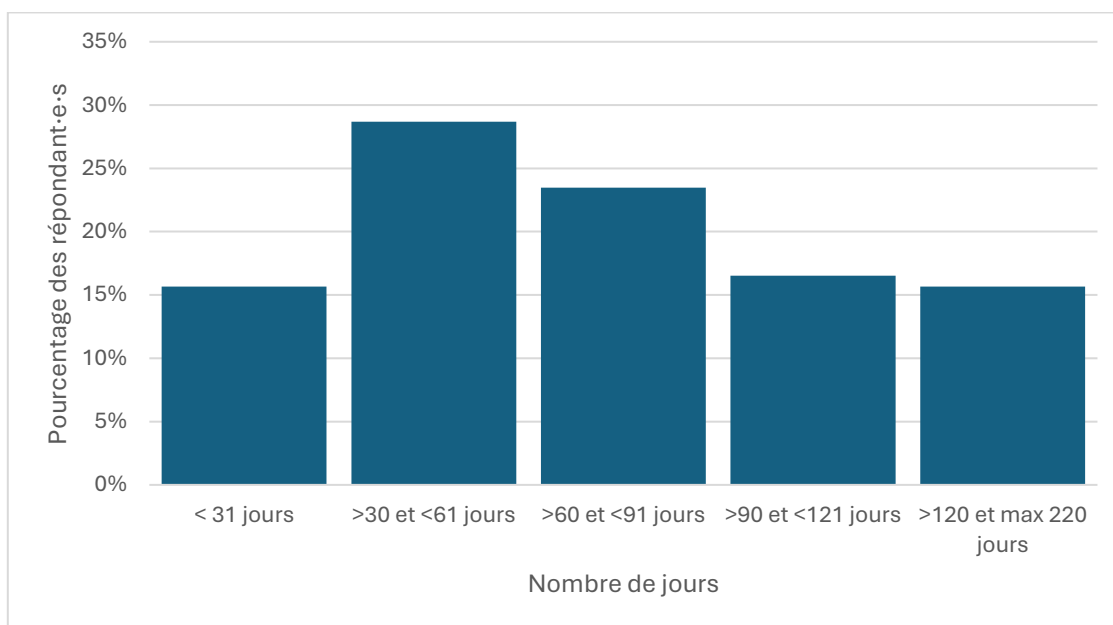


Figure 8 - Répartition des intermittent·e·s selon le temps de travail rémunéré par rapport à un équivalent temps plein de 220 journées complètes de travail sur une année (N = 115).

2.2. Le statut du travail des arts

Dans le questionnaire, on s'interroge sur la proportion de répondant·e·s ayant le statut du travail des arts, mais également sur leurs perspectives quant à ce statut, notamment à la suite de l'annonce de la nouvelle réforme (« Quelles sont les règles spécifiques applicables aux travailleur·euse·s des arts à partir du 1er janvier 2024 ? », 2024). On leur a demandé s'ils et elles craignent de le perdre ou de ne pas pouvoir l'obtenir, c'est ce que représente la figure 9. 68 % bénéficient du statut contre 32 % qui ne l'ont pas. 24 % ont peur de le perdre suite à la nouvelle réforme, alors que 27 % ne s'en inquiètent pas. Du côté des individus ne bénéficiant pas du statut du travail des arts, 15 % voudraient l'obtenir et 17 % ne cherchent pas à l'avoir.

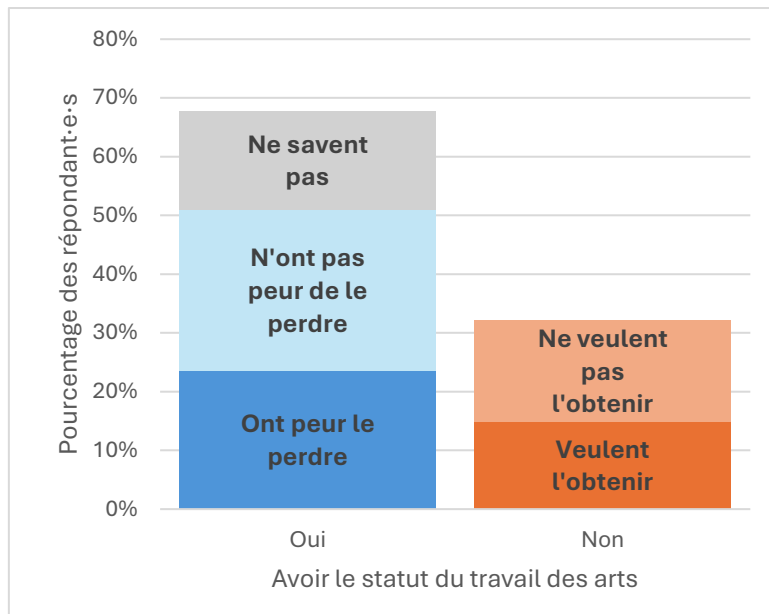


Figure 9 - Répartition des artistes et technico-artistiques selon qu'ils et elles aient le statut du travail des arts et leurs perspectives à ce sujet suite à la nouvelle réforme du travail des arts (N = 208).

2.3. Horaires atypiques

Le secteur des arts du spectacle est caractérisé par le travail pendant les horaires atypiques (fig. 10). Les horaires atypiques correspondent aux heures en dehors des horaires classiques de travail, c'est-à-dire de 8 h à 18 h du lundi au vendredi. Ici, on voit que seulement 2 % de notre échantillon travaillent uniquement pendant les horaires classiques de travail. 75 % des individus prestent jusqu'à 60 % de leur temps de travail pendant les horaires atypiques. Une majorité écrasante de l'échantillon travaille régulièrement en soirée, de nuit, le week-end et les jours fériés. On note tout de même que la plupart des individus dont 1 % à 20 % du temps de travail est presté pendant les horaires atypiques sont des CDI. Les intermittent-e-s ont donc plus tendance à travailler pendant les horaires atypiques que les CDI, pour qui ce pourcentage reste plus faible, même si considérable.

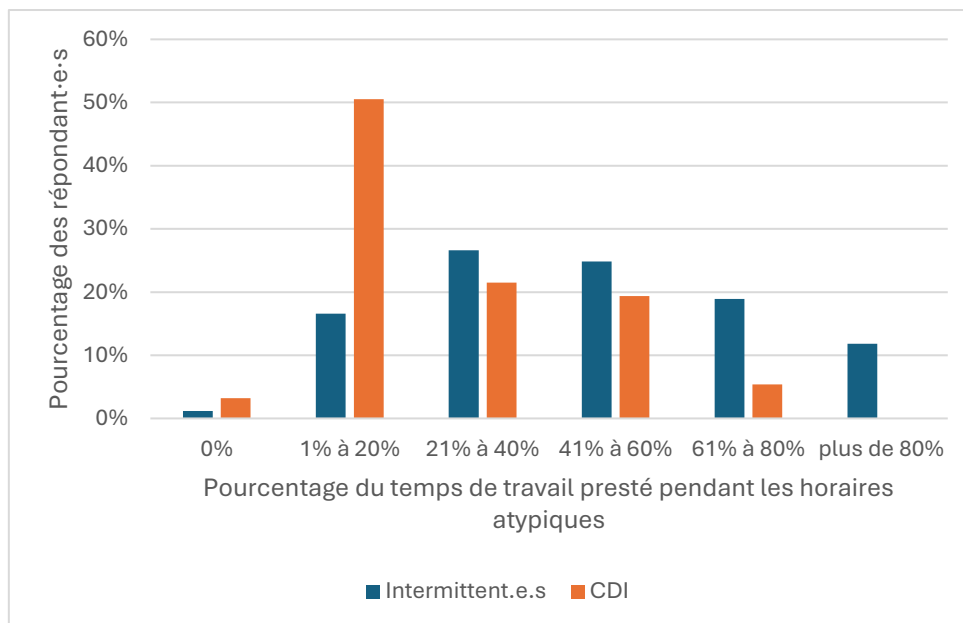


Figure 10 - Répartition des répondants·e·s selon la proportion du temps de travail presté en dehors des horaires typiques de travail (entre 8h et 18h, du lundi au vendredi) (N = 281).

2.4. Prestations publiques

Naturellement, le secteur est également caractérisé par les prestations publiques. Seulement 12 % de l'échantillon ne font jamais de prestations publiques et 40 % sont en prestation plusieurs fois par mois, voire une fois par semaine (fig. 11). Ici, on suppose que plus de CDI sont en prestation publique tous les jours car ils ou elles travaillent tous les jours. Or, un·e intermittent·e qui ne travaille pas tous les jours ne peut être en prestation publique tous les jours.

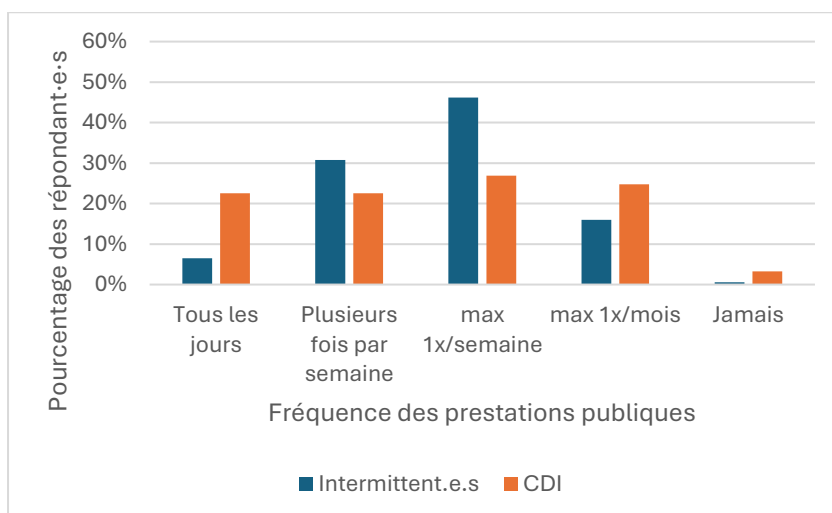


Figure 11 - Répartition des répondants·e·s selon la fréquence des prestations publiques (N = 281).

2.5. L'ancienneté des répondant·e·s

Sur le marché de l'emploi (fig. 12), 50 % des répondants ont entre 8 ans et 25 ans d'ancienneté. La répartition est très similaire au sein du secteur des arts du spectacle (fig. 13), puisque 50 % ont entre 8 ans et 22 ans d'ancienneté. Cependant, chez l'employeur, l'ancienneté est plus faible (fig. 14). En effet, 41 % des CDI et 68 % des intermittent·e·s ont 5 ans ou moins d'ancienneté. On voit que l'ancienneté est beaucoup plus faible chez les intermittent·e·s, ce qui n'est pas surprenant étant donné le cumul des contrats et des employeurs.

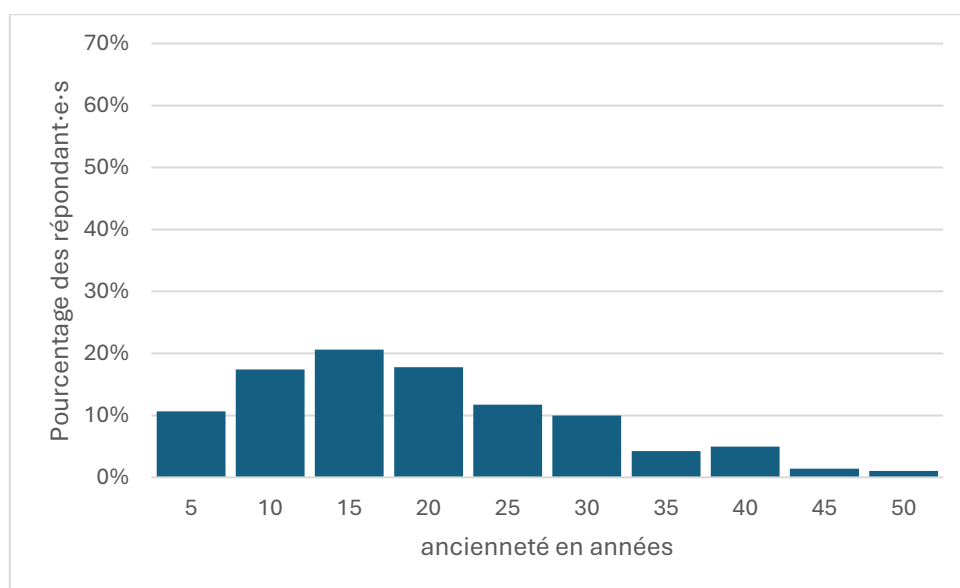


Figure 12 - Répartition des répondants·e·s selon leur ancienneté sur le marché de l'emploi (N = 281).

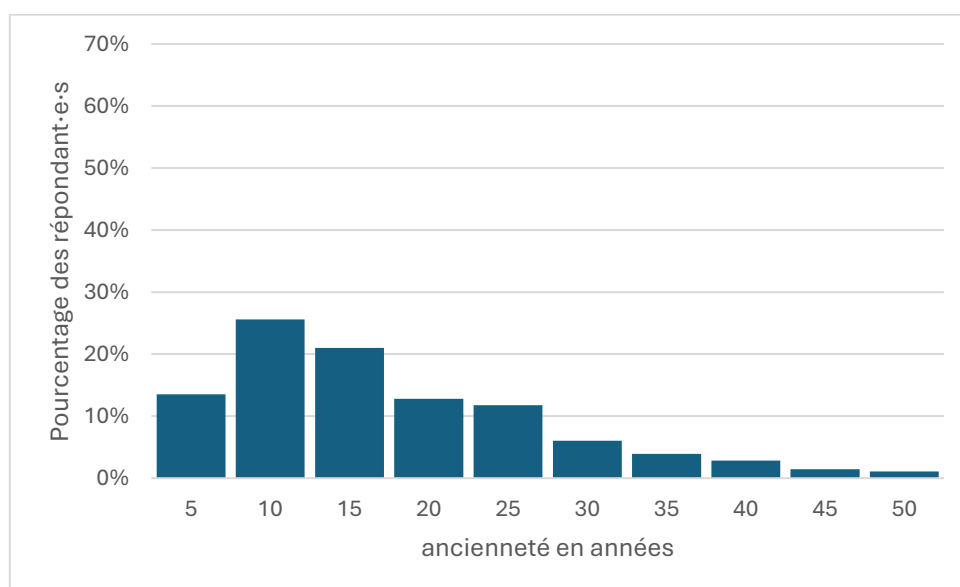


Figure 13 - Répartition des répondants·e·s selon leur ancienneté dans le secteur des arts de la scène (N = 281).

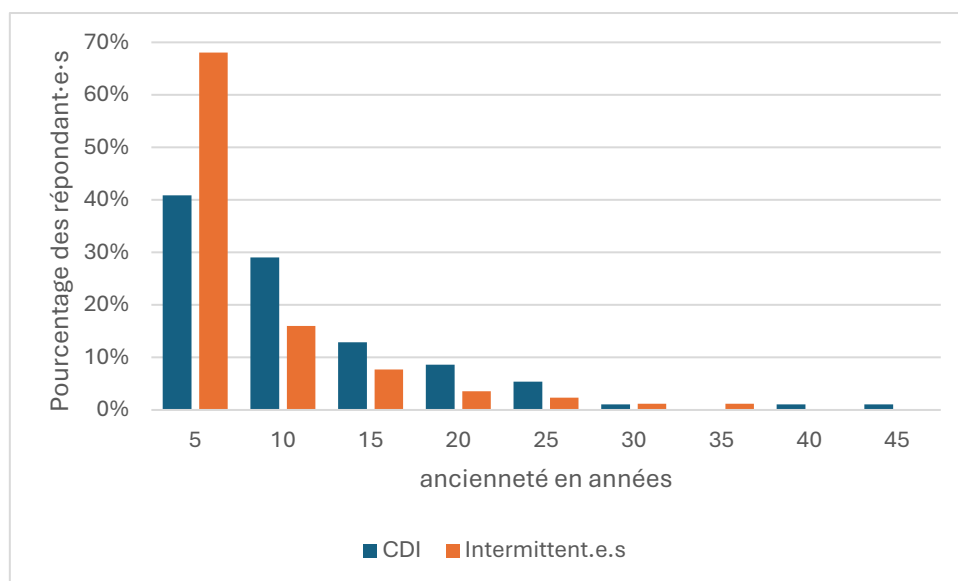


Figure 14 - Répartition des répondant.e.s selon leur ancienneté auprès de leur employeur principal (N = 281).

III. Les manifestations des risques psycho-sociaux

Afin d'évaluer l'état des travailleur·euse·s au sein du secteur des arts du spectacle, nous avons demandé aux répondant·e·s de déterminer à quelle fréquence ils et elles ont vécu, au cours du dernier mois, un ensemble de symptômes organisés en 5 catégories :

- **des symptômes physiques** tels que subir des troubles musculosquelettiques ou une fatigue persistante ;
- **des symptômes émotionnels** tels que subir des moments de désespoir (découragement, lassitude, déprime) ou se sentir émotionnellement épuisé·e ;
- **des symptômes cognitifs** tels qu'éprouver des difficultés à se concentrer ou se sentir submergé·e par la charge de travail ;
- **des symptômes comportementaux** tels qu'avoir des troubles du sommeil ou une envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail (désir d'évasion) ;
- **des symptômes spirituels** tels que se questionner sur le sens de la vie ou douter du sens du travail réalisé.

1. Les accidents et incapacités de travail

Certaines situations au travail peuvent avoir un impact sur le bien-être des travailleur·euse·s, sur l'organisation ainsi que sur la sécurité au travail, pouvant mener à des accidents et de l'absentéisme. Dans cette enquête, 4 % des répondant·e·s étaient en temps partiel médical au moment de remplir le questionnaire et la moitié estime qu'il s'agit d'une conséquence directe du travail. 20 % ont été en incapacité de travail de longue durée au cours des 12 derniers mois et 14 % disent qu'il s'agit d'une conséquence du travail (*fig. 15*). En ce qui concerne les accidents, 7 % des répondant·e·s déclarent en avoir vécu un au cours des 12 derniers mois, et 6 % affirme qu'il s'agit d'une conséquence directe du travail (*fig. 16*).

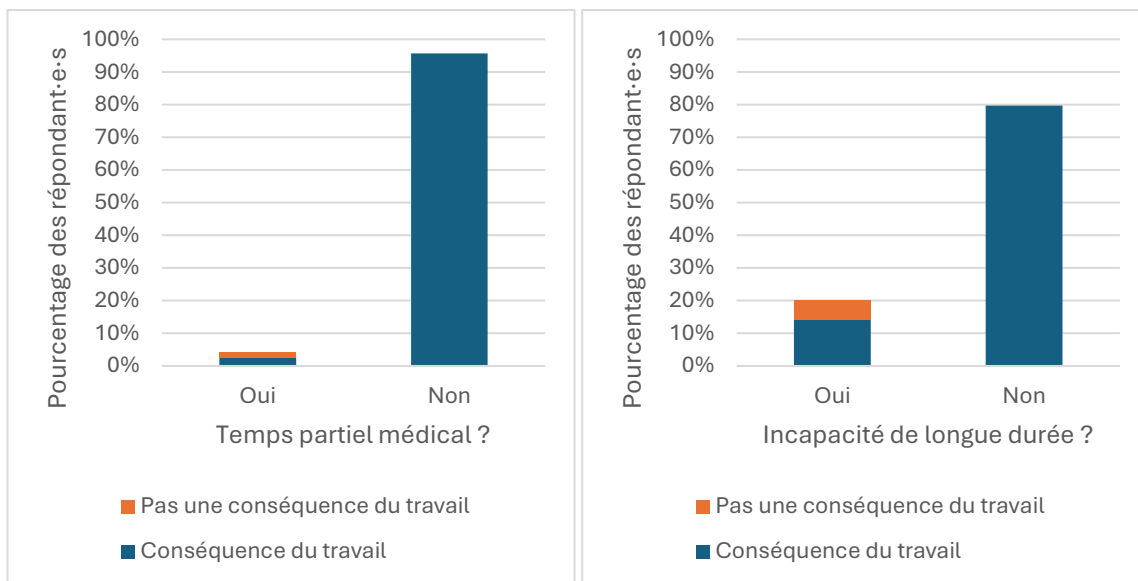


Figure 15 - Répartition des répondant·e·s selon qu'ils et elles soient en temps partiel médical au moment de remplir le questionnaire (à gauche) et aient été en incapacité de travail de longue durée au cours des 12 derniers mois (à droite). Ces incapacités peuvent être attribuées, ou non, au travail (N = 281).

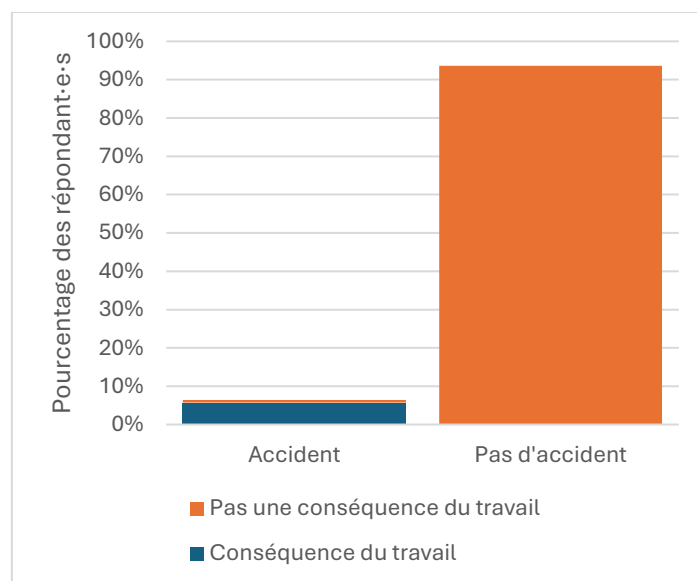


Figure 16 - Répartition des répondant·e·s selon qu'ils et elles aient eu un accident de travail au cours des 12 derniers mois et selon qu'il soit ou non une conséquence directe de leur activité professionnelle (N = 281).

2. Les manifestations des risques psychosociaux : les symptômes

La figure 17 illustre la manière dont sont reparti·e·s les répondant·e·s selon le nombre de symptômes qu'ils et elles ont ressenti souvent ou tout le temps au cours du dernier mois. Seulement 4 % de l'échantillon n'ont ressenti aucun symptôme au cours des 30 derniers

jours. 50 % des individus ont ressenti entre 7 et 19 symptômes (2^e et 3^e quartiles). La médiane se trouve à 13 symptômes. C'est-à-dire que 50 % de l'échantillon ont identifié au minimum 13 symptômes. Parmi ces symptômes, 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 » (fig. 18).

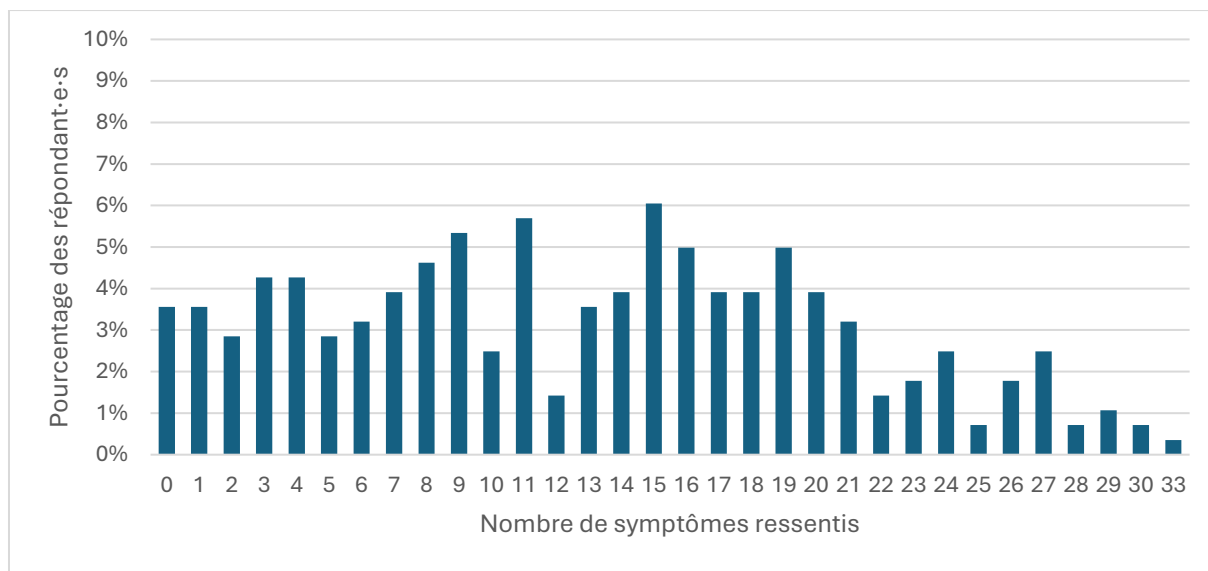


Figure 17 - Répartition des répondant·e·s selon le nombre de symptômes ressentis souvent ou tout le temps (N = 281).

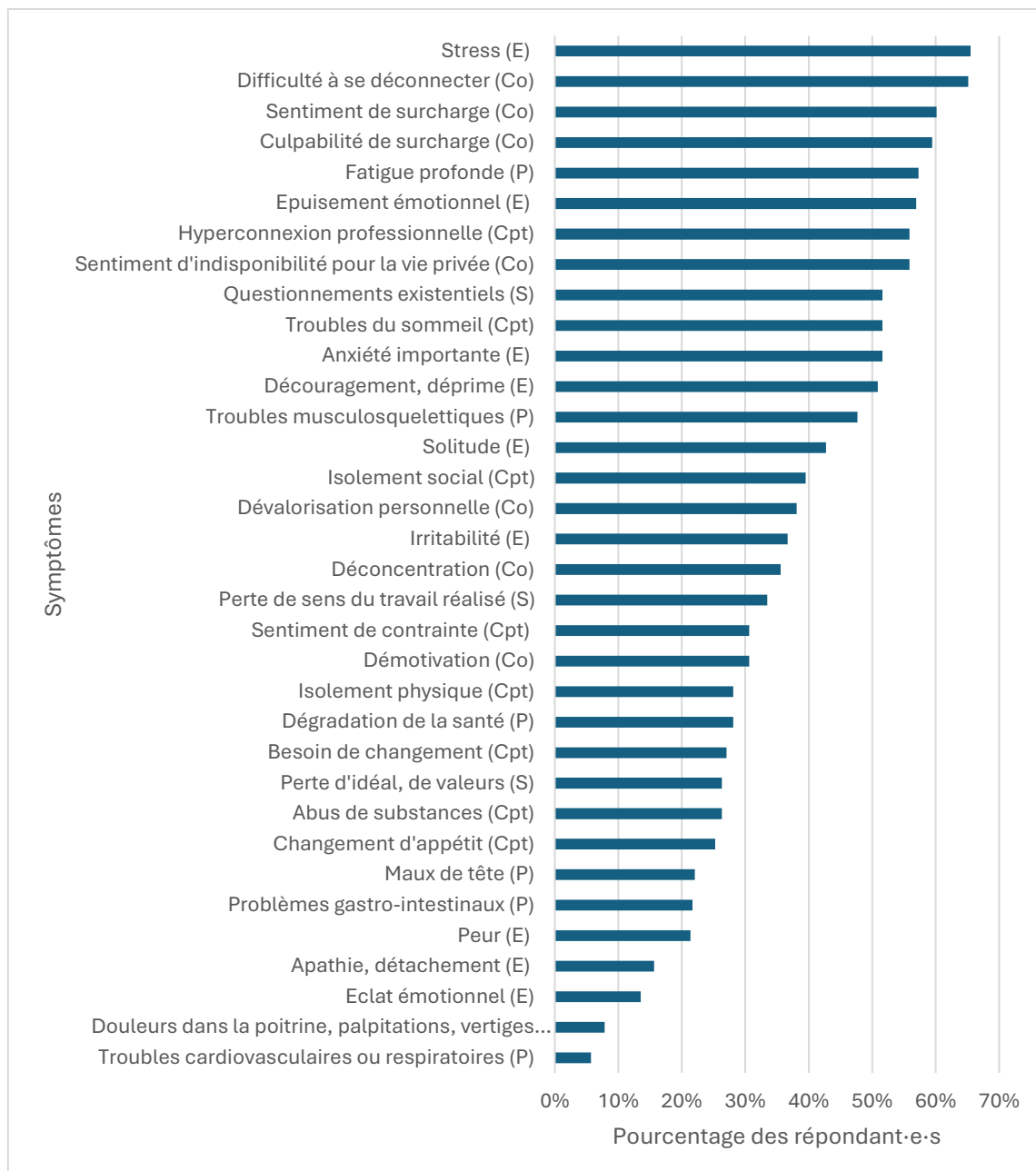


Figure 18 - Pourcentage des répondant-e-s (N = 281) ayant affirmé avoir ressenti souvent ou tout le temps des symptômes comportementaux (Cpt), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), émotionnels (E).

Dans les figures 17 et 18, nous avons uniquement pris en compte les individus présentant des symptômes persistants, c'est-à-dire ressentis souvent ou tout le temps. Il est tout de même important de souligner que certains symptômes doivent être pris au sérieux même s'ils n'apparaissent que parfois. C'est notamment le cas des réactions émotionnelles intensives (colère, crises, etc.) ou des symptômes physiques tels que les troubles cardiovasculaires et respiratoires. C'est pourquoi nous avons voulu étudier l'échantillon

dans son ensemble en attribuant un score à chaque item. Ce score correspond à la fréquence moyenne d'apparition du symptôme pour l'ensemble des individus. Pour ce faire, nous avons transformé l'échelle d'évaluation des symptômes en échelle numérique allant de 0 à 3 (0 = jamais, 3 = tout le temps) pour ensuite calculer les moyennes et intervalles de confiance. Ces résultats sont présentés dans la figure 19 ainsi que par catégorie de symptômes à la figure 20.

On observe de nombreuses similarités entre les résultats basés sur les proportions d'individus ayant répondu souvent ou tout le temps et les moyennes de fréquence calculées sur l'ensemble de l'échantillon. Les 4 symptômes les plus cités sont identiques dans les deux graphiques, même si l'ordre est légèrement modifié. La catégorie des symptômes cognitifs est la plus citée au sein de l'échantillon. Les catégories comportementale, spirituelle et émotionnelle ont une fréquence moyenne d'apparition très proche, et les symptômes physiques sont les moins cités.

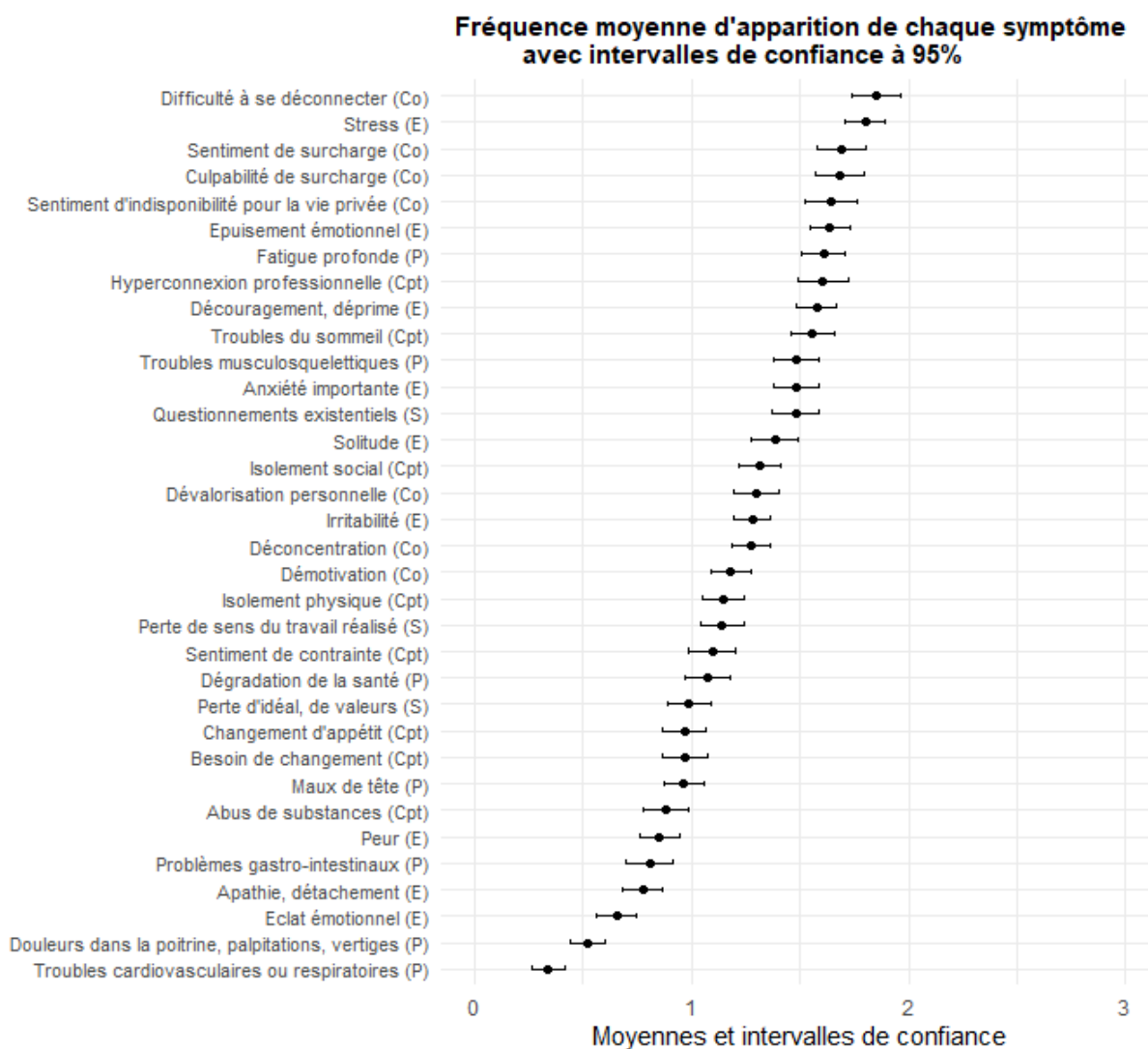


Figure 19 - Fréquence moyenne d'apparition des symptômes, comportementaux (Cpt), comportementaux vis-à-vis du public cible (PC), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), et émotionnels (E) au sein de l'échantillon (N = 281).

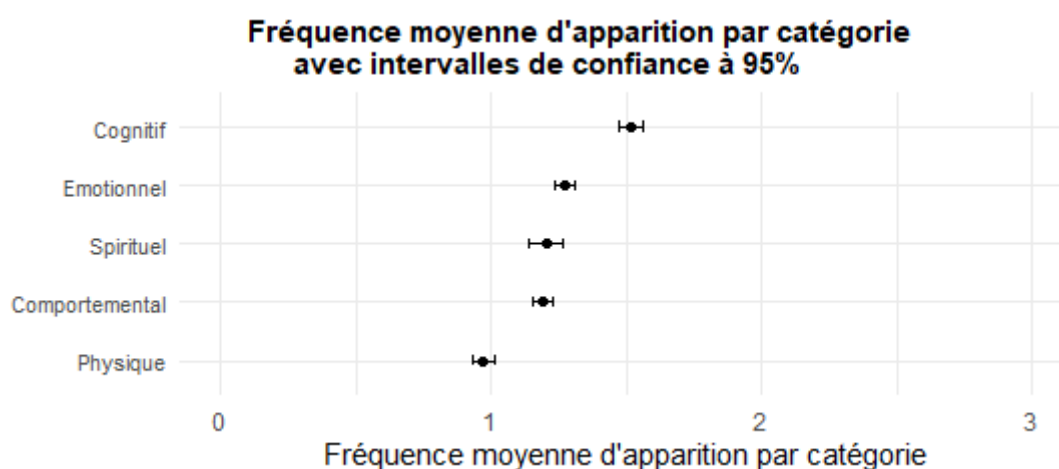


Figure 20 - fréquence moyenne d'apparition par catégorie de symptôme, au sein de l'échantillon (N = 281).

IV. Sources potentielles de risques

Les entreprises identifient fréquemment cinq sources potentielles d'exposition aux Risques Psychosociaux (RPS) qui relèvent de l'organisation, des conditions de travail, des conditions de vie au travail, de son contenu et des relations interpersonnelles qu'on y entretient. Dans ce rapport, nous étudierons également la dimension expressive du travail ainsi que la soutenabilité du travail.

Tout au long de cette partie, nous allons à nouveau retrouver des graphiques reprenant la fréquence moyenne d'apparition des différents items ou sources de risque. Cette fois-ci, l'échelle numérique a été décidée autrement. En effet, étant donné qu'il s'agit d'une échelle évaluant l'appréciation des répondant·e·s de chaque source potentielle de risque (de « pas du tout » à « tout à fait d'accord »), et non pas d'une échelle de fréquence, le score attribué va de -1,5 à +1,5. Il s'agit d'un choix esthétique qui permet simplement une lisibilité plus fluide et intuitive des graphiques. Si un individu estime ne pas du tout être d'accord ou plutôt pas d'accord, il se voit attribuer un score négatif, et vice-versa. Notons également que, par souci d'homogénéité et de précision de l'outil statistique, certains items ont dû être inversés. L'ensemble des items appartenant à une même catégorie doivent pouvoir être interprétés dans le même sens, soit comme étant tous positifs ou tous négatifs.

1. Organisation du travail

L'organisation du travail se rapporte à la manière dont les responsabilités et les missions sont définies et distribuées au sein d'une entreprise (SPF Emploi, 2017). Au cours de cette enquête, deux facettes importantes de l'organisation du travail ont été définies. La première concerne le degré de liberté des employé·e·s en ce qui concerne leur autonomie et leur capacité à prendre des initiatives. Cela inclut par exemple la possibilité pour un·e employé·e de décider comment organiser et planifier son travail. La seconde facette porte sur l'efficacité des échanges et de la collaboration entre collègues. Des échanges efficaces signifient notamment que, lorsque les employé·e·s rencontrent un problème, ils et elles savent clairement à quel service ou collègue s'adresser pour obtenir de l'aide.

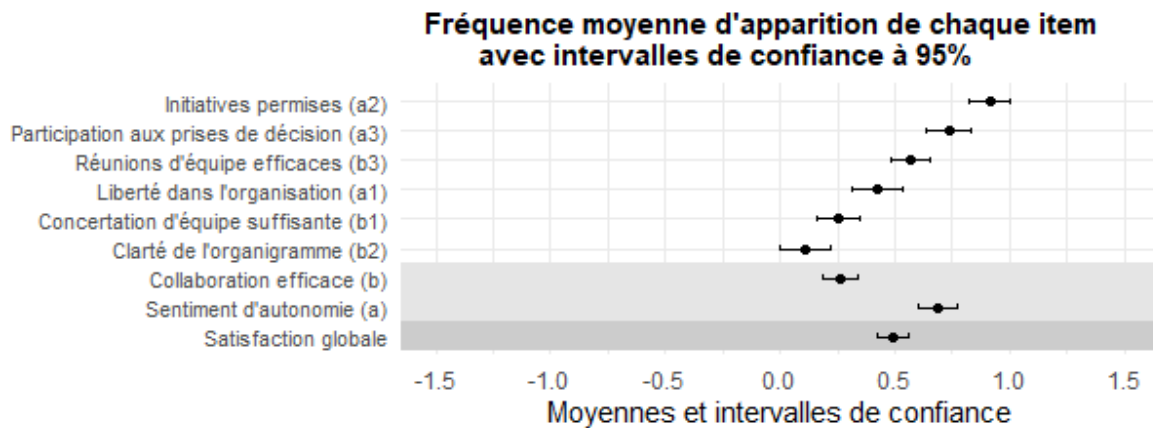


Figure 21 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à l'organisation du travail (N = 281).

De manière générale, l'appréciation des affirmations appartenant à la catégorie « organisation du travail » est mitigée. Le sentiment d'autonomie est mieux évalué que l'impression d'une collaboration efficace. Certains items, comme les initiatives permises et la participation aux prises de décision, sont plutôt bien évalués. En revanche, des items comme la clarté de l'organigramme ou les concertations d'équipe sont évalués plus négativement et obtiennent un score proche de 0. On peut faire l'hypothèse que les intermittent-e-s jouissent d'une grande autonomie étant donné leur situation d'emploi, et que cette autonomie ressentie améliore l'évaluation de cette sous-dimension. On peut aussi imaginer, dans un secteur où les individus n'ont pas d'équipe fixe et où les contrats sont pluriels et cumulés, qu'il est difficile d'installer un fonctionnement d'équipe qui permette une collaboration efficace, ce qui explique l'appréciation plus négative de cette sous-dimension.

2. Contenu du travail

L'évaluation du contenu du travail par les répondant-e-s est très négative. Les tâches semblent être très diversifiées et demander un niveau élevé de concentration. De plus, le fait de pouvoir se concentrer sur une chose à la fois, la charge administrative et la cohérence des tâches avec les compétences obtiennent un score négatif, ce qui signifie qu'elles sont mal appréciées. D'ailleurs, l'évaluation globale du contenu du travail obtient un score négatif. On suppose que le cumul des contrats, réalité présente dans le secteur, diminue la possibilité de se concentrer sur une chose à la fois. Dans la section suivante, nous verrons en quoi cette dimension participe, ou non, à diminuer l'apparition et la

fréquence d'apparition des symptômes RPS, mais pour le moment, il s'agit d'une dimension qui semble problématique pour le secteur.

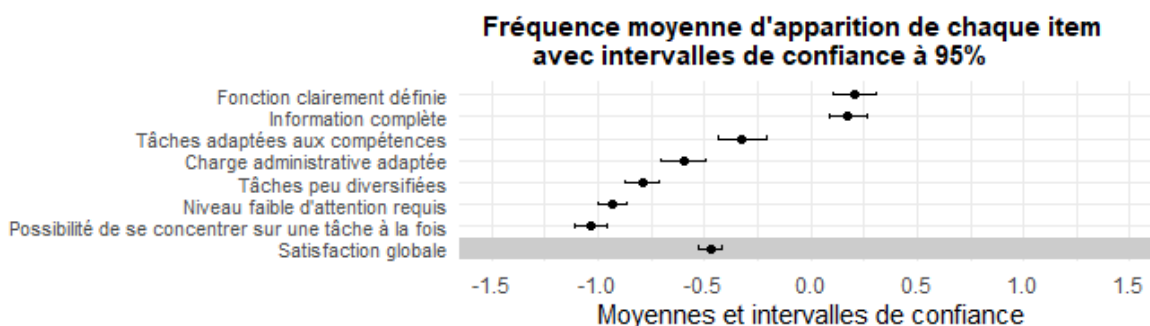


Figure 22 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs au contenu du travail (N = 281).

3. Conditions horaires du travail

Le secteur est marqué par des conditions temporelles particulières. Comme on le voit dans le graphique ci-dessous, le volume horaire des travailleur·euse·s a tendance à fluctuer considérablement d'une période à l'autre. 60,3 % des répondant·e·s ont des volumes de temps de travail qui fluctuent légèrement ou considérablement, et 39,7 % ont des horaires stables.

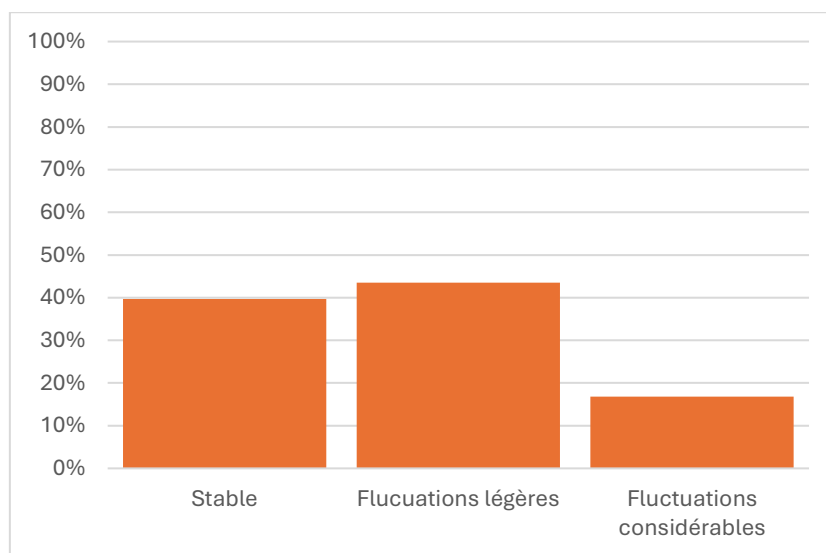


Figure 23 – Répartition des répondant·e·s selon le degré de fluctuation de leur volume de temps de travail d'une période à l'autre (N = 262).

En moyenne (moyenne globale), les répondant·e·s expriment être plutôt insatisfait·e·s des conditions temporelles du travail. En effet, la satisfaction globale obtient un score négatif, la sous-dimension « pression temporelle » également, et la sous-dimension « articulation des temps sociaux » est à peine positive. Pour les travailleur·euse·s du secteur, l'intensité du travail semble fluctuer beaucoup, ce qui pourrait rendre compliquée l'articulation des temps sociaux. Une certaine articulation avec la vie personnelle est possible, mais pas assez pour que la dimension soit bien évaluée.

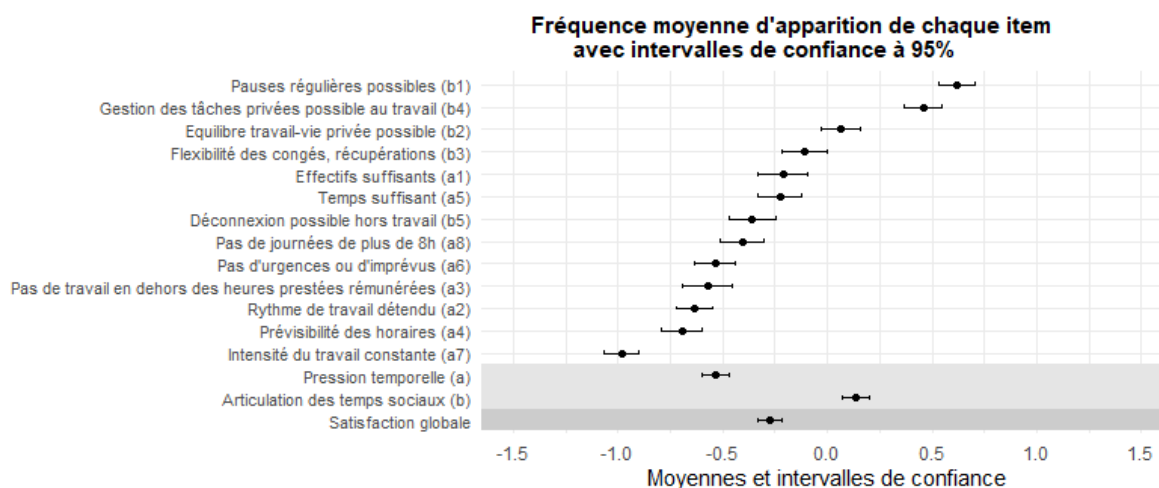


Figure 24 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs aux conditions temporelles du travail (N = 281).

4. Relations interpersonnelles

Avec les collègues...

Globalement, les répondant·e·s sont assez satisfait·e·s des relations avec les collègues. La fréquence moyenne dépasse les 0,5 et le score de chacun des items est positif. Les individus se sentent bien intégrés, mais l'harmonie des relations, qui renvoie dans le questionnaire à l'émergence de conflits au sein des équipes, est moins bien notée. Étant donné que les individus ont tendance à cumuler les contrats, à un moment t et tout au long de l'année, ces derniers travaillent au sein de différentes équipes et entrent en contact avec de nombreuses personnes. Cette dimension sociale semble appréciée et fait partie des points positifs du secteur.

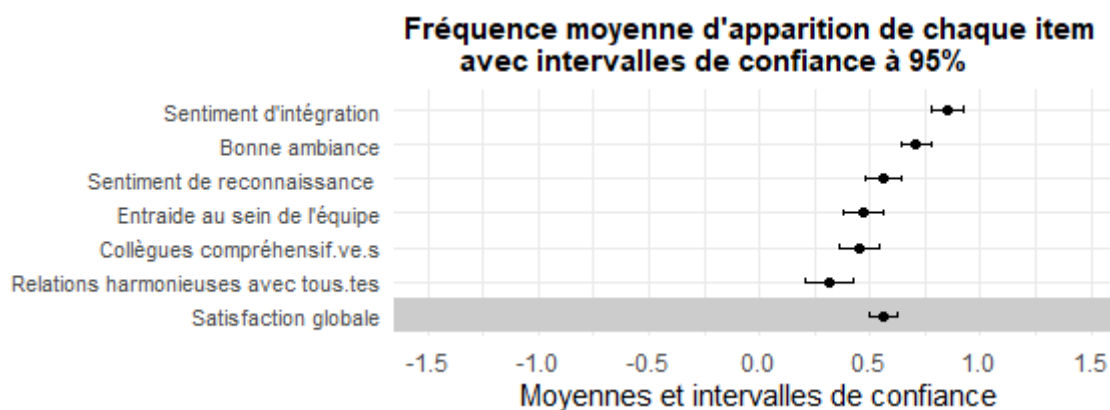


Figure 25 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs relations entretenues avec les collègues et collaborateur·rice·s (N = 281).

Avec la hiérarchie

59 % des répondant·e·s ont affaire à une hiérarchie et ont évalué les items concernant leurs relations avec ces individus. Les relations ne sont pas particulièrement bien évaluées. Les travailleur·euse·s semblent souligner le manque de compétences et de ressources nécessaires pour que la hiérarchie puisse bien accomplir ses tâches. Le graphique ci-dessous met également en avant un manque de gestion adéquate des conflits et des réunions d'équipe. En revanche, les items renvoyant à la relation directe entre travailleur·euse et supérieur·e hiérarchique sont mieux évalués : sentiment de reconnaissance, prise en compte du bien-être, et écoute et prise en compte des suggestions. On peut supposer que le changement régulier d'équipe rend leur gestion plus compliquée. Il peut être plus difficile d'instaurer un fonctionnement adéquat. On peut imaginer que les réunions puissent passer à la trappe pour ces raisons. En ce qui concerne les compétences et ressources de la hiérarchie, on peut imaginer un manque de ressources matérielles et financières pour faire face aux responsabilités. On peut aussi imaginer que les changements d'équipe et de projet ne facilitent pas la tâche, mais également que certaines personnes prenant ce rôle de hiérarchie n'aient pas un profil de coordination, mais plutôt un profil technique ou artistique, tel que metteur·euse en scène par exemple. Ces individus n'auraient alors pas l'expérience et la formation associées aux compétences de coordination.

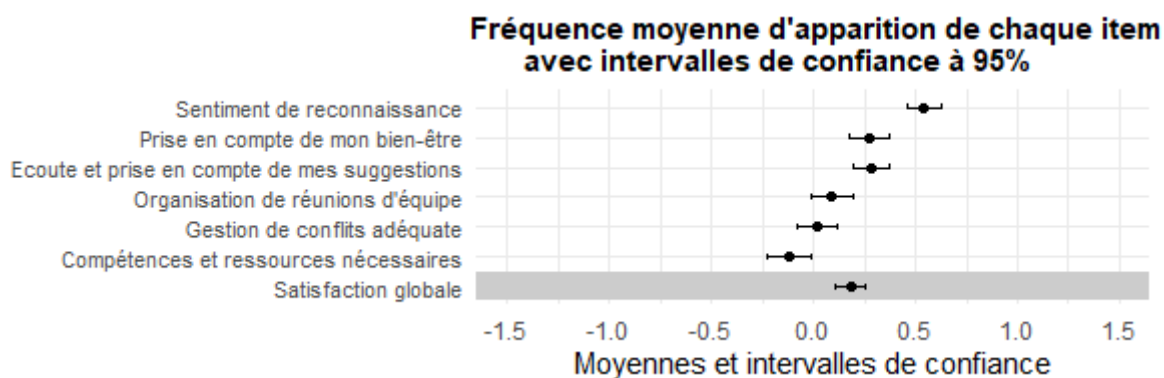


Figure 26 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs aux relations entretenues avec la hiérarchie (N = 166).

5. Conditions de vie au travail

En moyenne, l'appréciation des conditions de vie est mitigée. Le graphique ci-dessous semble dire qu'il est difficile pour les répondant·e·s de s'isoler lorsque c'est nécessaire. Nous faisons l'hypothèse que les locaux sont faits pour le travail collectif et ne prévoient pas d'espace pour s'isoler.

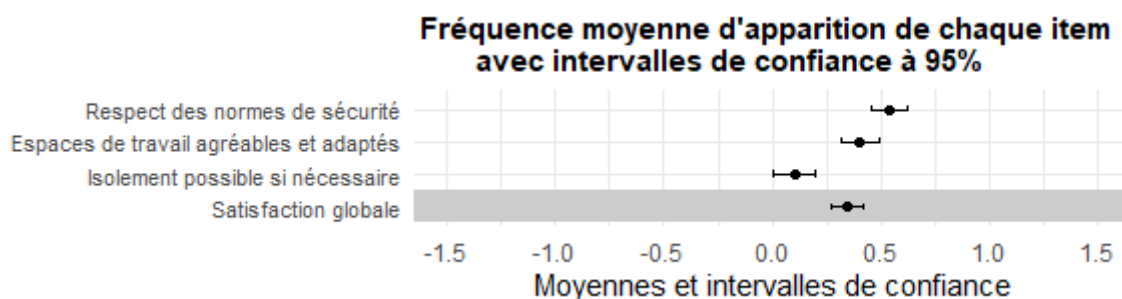


Figure 27 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs aux conditions de vie (N = 281).

6. Dimension expressive

En ce qui concerne la dimension expressive, l'évaluation des différents items est assez dispersée. Certains items, comme les possibilités d'apprentissage, l'épanouissement personnel au travail, le sentiment d'un travail bien fait et le sentiment d'utilité, obtiennent un score supérieur à 0,5. D'autres items, comme le sentiment de reconnaissance de la société et la cohérence entre les tâches et les priorités personnelles, ne semblent pas appréciés. Malgré les résultats mitigés, l'appréciation globale de cette dimension est supérieure à celle de nombreuses autres dimensions.

On remarque tout de suite que le sentiment de reconnaissance de la société est évalué très négativement. En connaissant les conditions de travail du secteur et l'instabilité à laquelle font face beaucoup de travailleur·euse·s, on imagine que ces conditions peu clémentes, ainsi que le niveau de salaire insatisfaisant (voir fig. 29), peuvent contribuer à un manque de sentiment de reconnaissance. Par ailleurs, on voit que les répondant·e·s ont tendance à rapporter un manque de cohérence avec la vision du métier et entre les tâches et les priorités personnelles. On pourrait supposer que les travailleur·euse·s, particulièrement les intermittent·e·s, passent beaucoup de temps sur les tâches annexes (ex : administratif, recherche d'emploi), les éloignant ainsi de leurs priorités personnelles et de leur vision du métier.

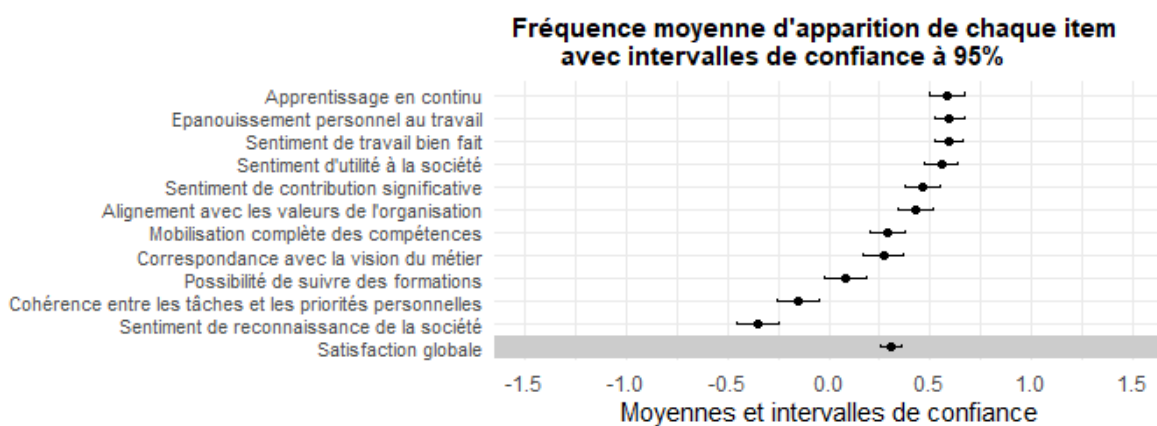


Figure 28 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à la dimension expressive du travail (N = 281).

7. Soutenabilité du travail

Dans cette dernière partie, nous nous intéressons à la soutenabilité du travail, c'est-à-dire que l'on cherche à savoir si le travail est tenable sur la durée. On interroge donc la projection des répondant·e·s dans le futur, dans le secteur et auprès de leur·s employeur·s. De manière générale, on voit que cette dimension est plutôt mal appréciée. Le graphique met en avant la situation précaire dans laquelle semblent se trouver beaucoup de répondant·e·s : salaire insuffisant, situation professionnelle inconfortable, pas d'assurance vis-à-vis de la prolongation des contrats, faible confiance en l'avenir, pas de filet de sécurité... Tous ces items ont des scores négatifs et sont donc très mal évalués. La sécurité associée au parcours professionnel est mieux évaluée, mais reste tout de même très faible. Un score positif ne signifie pas une bonne évaluation de la part des répondant·e·s.

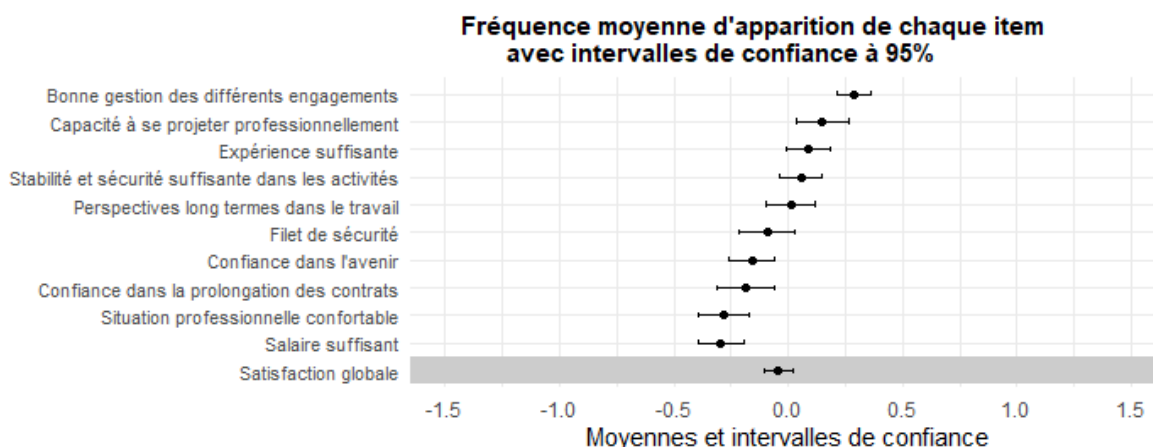


Figure 29 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à la soutenabilité du travail (N = 281).

Le graphique suivant met en avant le niveau de satisfaction des répondant·e·s vis-à-vis de leur salaire. On note qu'une proportion conséquente des individus estime que le salaire n'est pas suffisant, soit 62% de l'échantillon.

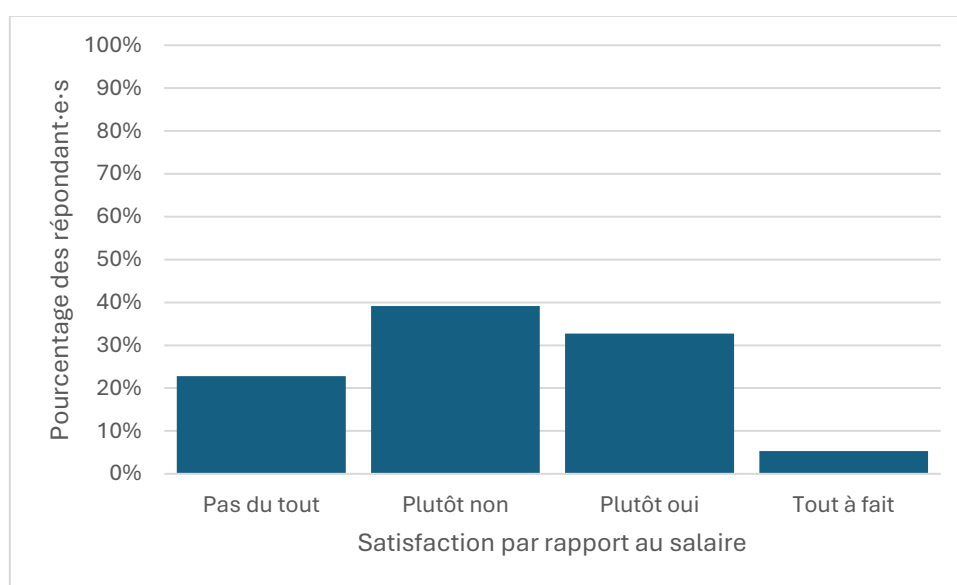


Figure 30 – Répartition des répondant·e·s selon leur niveau de satisfaction par rapport à leur salaire (N = 281).

8. Harcèlement

Les figures 31 et 32 indiquent le pourcentage de répondant·e·s ayant été victimes et/ou témoins de harcèlement dans le cadre du travail. Le harcèlement moral semble être la première catégorie : 30 % des répondant·e·s 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.

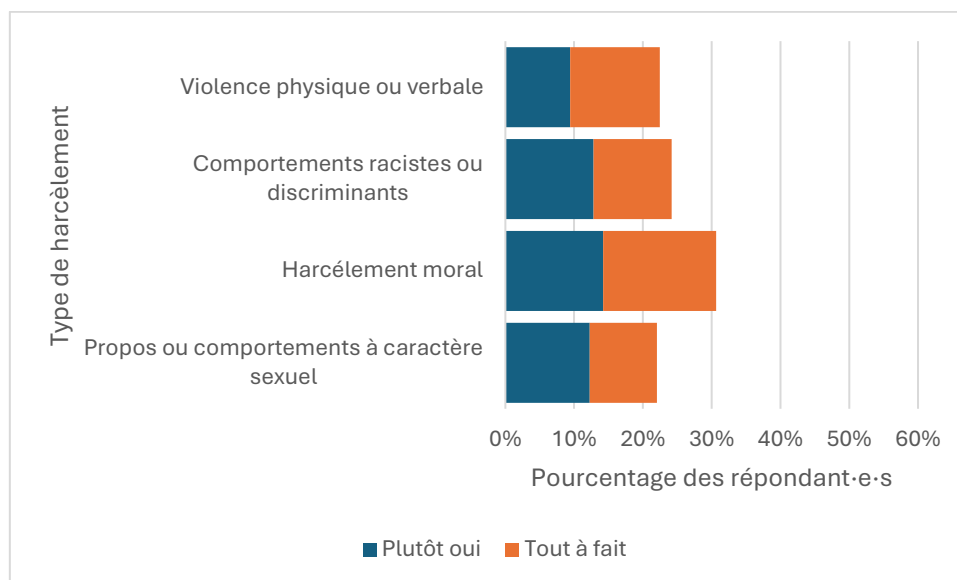


Figure 31 – Pourcentage des répondant-e-s ayant été victimes (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 276).

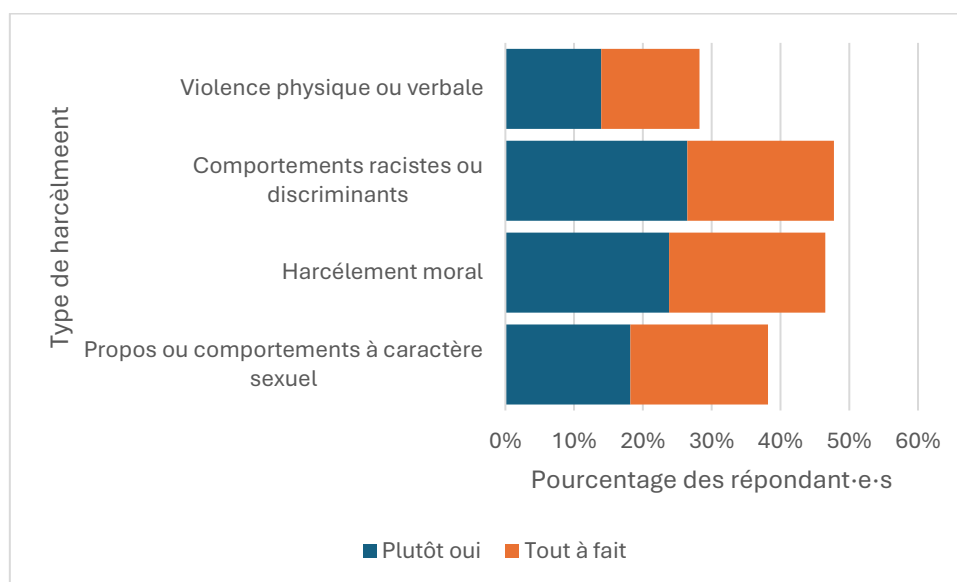


Figure 32 – Pourcentage des répondant-e-s ayant été témoins (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 275).

Le graphique ci-dessous présente l'évaluation des différentes sources de soutien suite à un cas de harcèlement. On voit que les collègues sont la première source de soutien,

alors que le soutien de la hiérarchie ne semble pas apprécié. Il en va de même pour le soutien d'un éventuel service externe et la mise en place de mesures. L'item « absence de contrainte à la réaction » renvoie au fait de ressentir une pression, ou de recevoir des menaces, qui contraignent à ne pas réagir par rapport à ce dont une personne a été victime ou témoin.

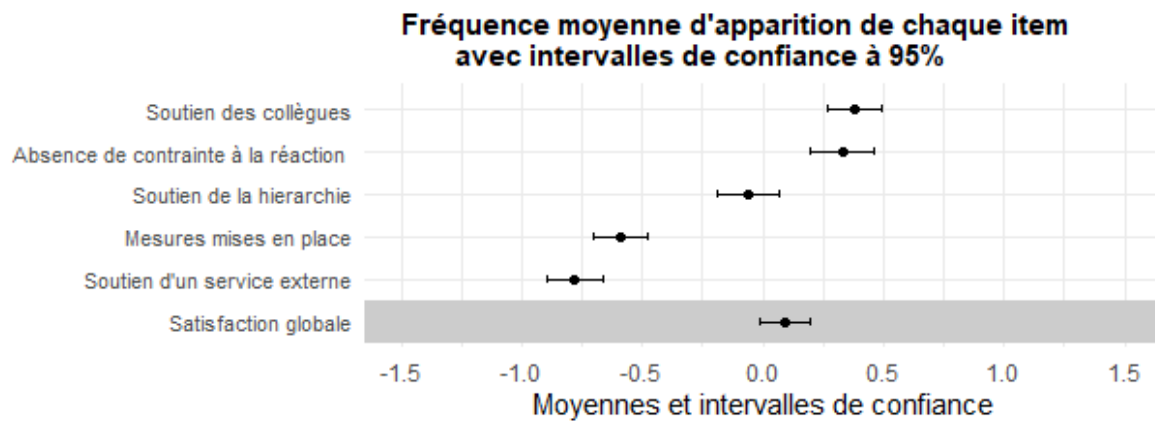


Figure 33 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à la gestion des cas de harcèlement au travail (N = 146).

V. Effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS

Nous avons précédemment dressé un portrait complet, incluant des éléments objectifs et des ressentis subjectifs des répondant·e·s, en lien avec différentes dimensions du travail susceptibles de déclencher des manifestations symptomatiques de Risques PsychoSociaux (RPS). Ce portrait offre en lui-même une perspective enrichissante qui peut servir de base à la mise en place d'actions concrètes. Dans cette section, nous proposons d'approfondir davantage nos analyses en évaluant la relation entre ces divers aspects et les manifestations des RPS dans le secteur des arts de la scène. L'objectif est de déterminer quelles dimensions méritent une attention prioritaire.

Dans la partie du rapport intitulée « Les manifestations des risques psychosociaux (RPS) », nous avons examiné deux indicateurs clés des symptômes de RPS : le nombre de symptômes fréquemment ressentis par les travailleur·euse·s (I_1) et la fréquence moyenne à laquelle ces symptômes se manifestent (I_2) (un macro-indicateur calculé en prenant en compte l'ensemble des symptômes évalués). Par ailleurs, nous avons mis en évidence que les symptômes cognitifs semblent être particulièrement prédominants chez les répondant·e·s dans ce secteur d'étude, ce qui nous motive à considérer également la fréquence moyenne d'occurrence des symptômes cognitifs (I_3) comme étant un indicateur pertinent. Notre prochaine étape consistera à déterminer les dimensions du travail ayant une influence sur ces trois indicateurs.

Pour étudier la relation entre les trois indicateurs RPS et les dimensions de sources potentielles de risque, nous réalisons des régressions linéaires. Nous analysons ensuite leurs résultats, soit la corrélation et le coefficient de détermination (R^2).

POINT MÉTHODO

Le coefficient de corrélation

La corrélation indique la force et la direction de la relation entre deux variables. Des coefficients positifs indiquent une relation positive et vice-versa. Un coefficient de corrélation positif signifie que, lorsque que l'appréciation d'une dimension, ou sous-dimension, augmente, les indicateurs RPS augmentent également. À l'inverse, un coefficient de corrélation négatif signifie que, lorsque l'appréciation des dimensions augmente, les indicateurs RPS diminuent.

Les coefficients de corrélation varient entre -1 et 1. Plus ils sont proche de 0, plus la corrélation est faible, plus ils sont proche de 1 ou -1, plus la corrélation est forte.

Le coefficient de détermination

Le coefficient de détermination nous informe sur la part de la variance qui est expliquée par la variable explicative. Elle nous dit à quel point la variable explicative nous permet de prédire la variable expliquée. Plus le R^2 est proche de 100 %, plus la part de la variance expliquée est grande. Dans notre cas, un coefficient de détermination important signifie que cette dimension, ou sous-dimension, explique une partie importante de la variation des indicateurs RPS. La partie restante de la variance est expliquée par d'autres facteurs.

Tout d'abord, voici les résultats principaux de ces analyses que nous détaillerons dans la suite de cette section. Toutes les corrélations étudiées sont négatives. C'est-à-dire qu'il existe une relation inverse entre chacune des dimensions de sources potentielles de risque et les trois indicateurs RPS. Lorsque les conditions s'améliorent, quelle que soit la dimension, le nombre de symptômes et leur fréquence moyenne d'apparition diminuent. Par ailleurs, les patterns de corrélation sont assez similaires entre les trois indicateurs. C'est-à-dire que, si une dimension a une relation forte avec un indicateur, elle a en général une relation forte avec les deux autres.

Les conditions temporelles du travail présentent l'une des corrélations les plus fortes avec le nombre de symptômes par personne (-0,56), la fréquence moyenne d'apparition

des symptômes (-0,58) et la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs (-0,59), ce qui indique une relation inverse forte dans chaque cas. De plus, cette dimension a le R^2 le plus élevé pour chacun des trois indicateurs : 32 % pour le nombre de symptômes, 34 % pour la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes et 35 % pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. Cela signifie que cette dimension explique respectivement 32 %, 34 % et 35 % de la variance des indicateurs. La pression temporelle, qui est une des sous-dimensions des conditions temporelles du travail, présente également des relations fortes avec les indicateurs RPS (-0,49, -0,51, -0,54). Cette sous-dimension influence donc fortement le nombre de symptômes ainsi que la fréquence moyenne d'apparition des symptômes généraux et cognitifs. Les R^2 associés à la pression temporelle (24 %, 26 %, 29 %) soulignent que cette dimension explique modérément la variance des trois indicateurs.

Le contenu du travail (-0,49, -0,49, -0,56) est également fortement corrélé aux indicateurs. L'amélioration de l'appréciation du contenu du travail par les travailleur·euse·s permet donc de diminuer fortement le nombre de symptômes ainsi que la fréquence moyenne d'apparition des symptômes généraux et cognitifs. Les R^2 de cette dimension (24 %, 24 %, 31 %) révèlent une explication modérée de la variance des trois indicateurs.

Le sentiment d'autonomie présente les corrélations avec les trois indicateurs les plus faibles (-0,17, -0,19, -0,07) ainsi que des R^2 extrêmement faibles (3 %, 4 %, 1 %). Cela suggère que les trois indicateurs RPS sont moins influencés par le sentiment d'autonomie dans l'organisation du travail et que leur variance n'est presque pas expliquée par cette dimension. Le reste de cette partie se penche sur chacune des dimensions et rend compte des résultats des analyses.

1. Organisation du travail

Nous avons vu précédemment que, globalement, les répondant·e·s se déclaraient satisfait·e·s du niveau d'autonomie mais pas de l'efficacité de l'organisation du travail. Une régression linéaire simple pour ces deux dimensions met en évidence leur faible contribution à la diminution des trois indicateurs RPS. L'impact du niveau d'autonomie présente les corrélations avec les trois indicateurs RPS les plus faibles de l'ensemble des

dimensions étudiées (respectivement -0,17, -0,19, -0,07). La part de la variance qui est expliquée par cette dimension, soit le R^2 , est également extrêmement faible (respectivement 3 %, 4 %, 1 %). On retient donc que le sentiment d'autonomie dans le travail ne contribue pas à réduire le nombre de symptômes, la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes, et la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs.

En ce qui concerne la perception d'une collaboration efficace, son impact est bien supérieur à celui du sentiment d'autonomie. En effet, cette dimension est considérablement corrélée avec les trois indicateurs RPS (-0,38, -0,45, -0,35). La part de variance expliquée (R^2) par cette dimension est également modérée : 15 % pour le nombre de symptômes, 19 % pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes, et 12 % pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. La perception d'une collaboration efficace a donc un impact plus important sur les indicateurs RPS.

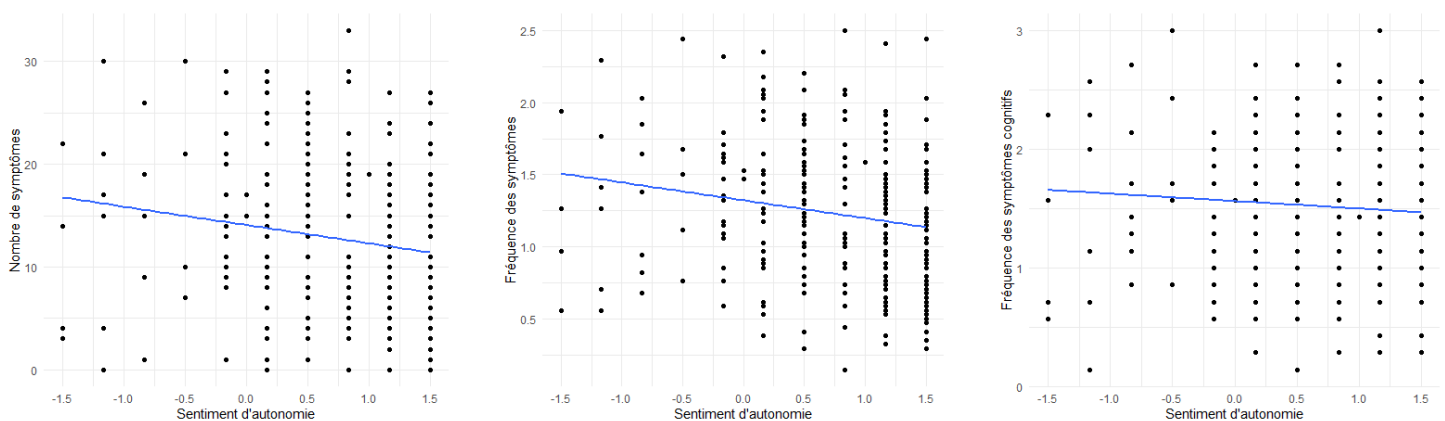


Figure 35 - Relation entre le sentiment d'autonomie et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

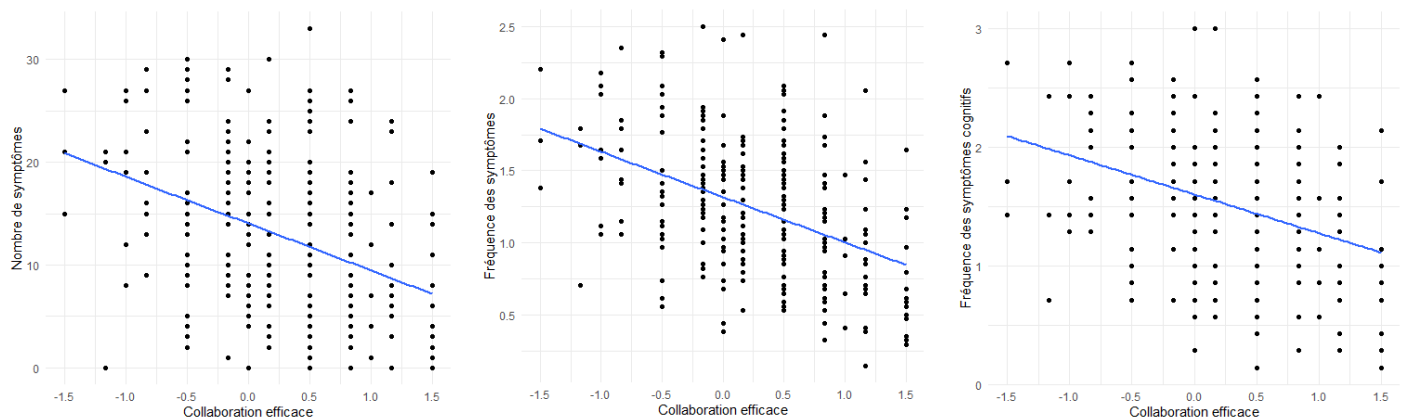


Figure 34 - Relation entre le sentiment d'une collaboration efficace et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

2. Contenu du travail

Une régression linéaire met en évidence une forte corrélation entre le contenu du travail et les trois indicateurs RPS. La dimension entretient une corrélation particulièrement forte avec la fréquence d'apparition des symptômes cognitifs (-0,56) et explique 31 % de la variance de cet indicateur. La corrélation et la part de variance expliquée sont également élevées pour le nombre de symptômes (-0,49, $R^2 = 24\%$) et pour la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes (-0,49, $R^2 = 24\%$). La dimension participe donc grandement à la diminution des indicateurs RPS et explique une grande part de leur variance. Il s'agit de la dimension ayant l'impact le plus important.

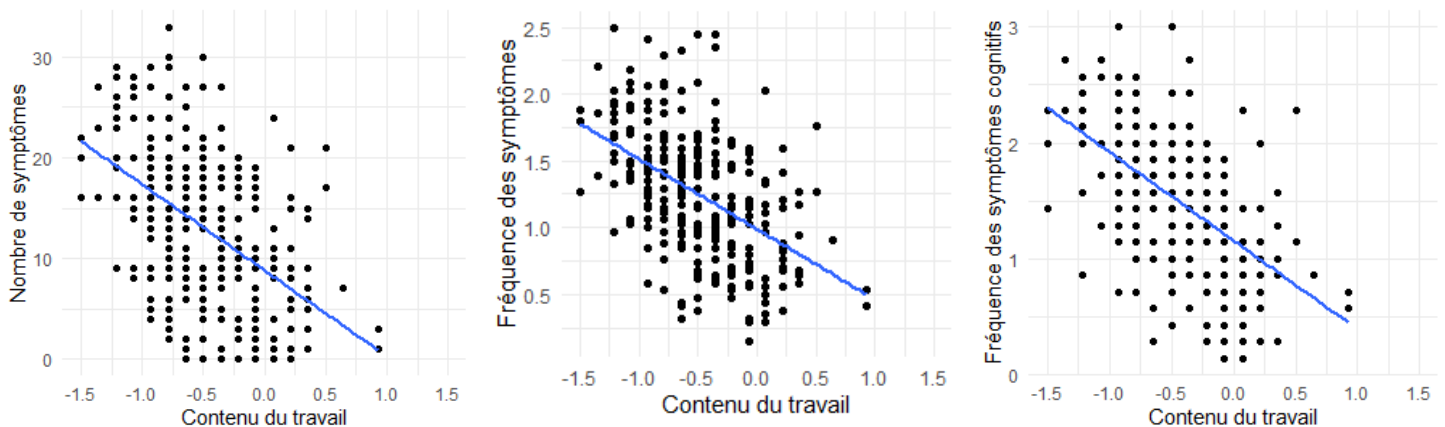


Figure 36 - Relations entre le contenu du travail et les indicateurs RPS étudiés (N= 281).

3. Conditions temporelles

La dimension des conditions temporelles est également fortement corrélée aux trois indicateurs RPS. Une régression linéaire montre que les deux sous-dimensions, l'articulation des temps sociaux et la pression temporelle, participent à réduire le nombre et la fréquence des symptômes. Cependant, l'impact de la pression temporelle est plus important que celui de l'articulation des temps sociaux. La pression temporelle est fortement corrélée au nombre de symptômes (-0,49), à la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes (-0,51) et à la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs (-0,54). Elle explique une part importante de la variance (R^2) des indicateurs : 24 % pour le nombre de symptômes, 26 % pour la fréquence d'apparition des symptômes et 29 % pour la fréquence d'apparition des symptômes cognitifs.

La sous-dimension de l'articulation des temps sociaux est légèrement moins fortement corrélée aux indicateurs RPS : -0,45 pour le nombre de symptômes, -0,47 pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes et -0,43 pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. Elle explique respectivement 21 %, 22 % et 19 % de la variance des indicateurs.

Ces deux sous-dimensions sont regroupées dans une dimension intitulée « les conditions temporelles ». Il s'agit de la dimension étant la plus fortement corrélée aux trois indicateurs RPS (-0,56, -0,58, -0,59) et expliquant la plus grande part de variance (R^2 = 32 %, 34 %, 35 %). Elle participe donc fortement à la diminution des symptômes au sein de l'échantillon.

Ces résultats soulignent l'importance de l'appréciation des conditions temporelles pour le bien-être des travailleur·euse·s, et plus particulièrement de l'impact de la pression temporelle sur l'expression des risques psychosociaux. Comme nous l'avons vu dans la partie précédente (Partie 3 – Sources potentielles de risques), l'appréciation de la pression temporelle par les répondant·e·s est particulièrement négative et très mitigée pour l'articulation des temps sociaux. Il s'agit d'une dimension à investir pour diminuer les RPS dans le secteur.

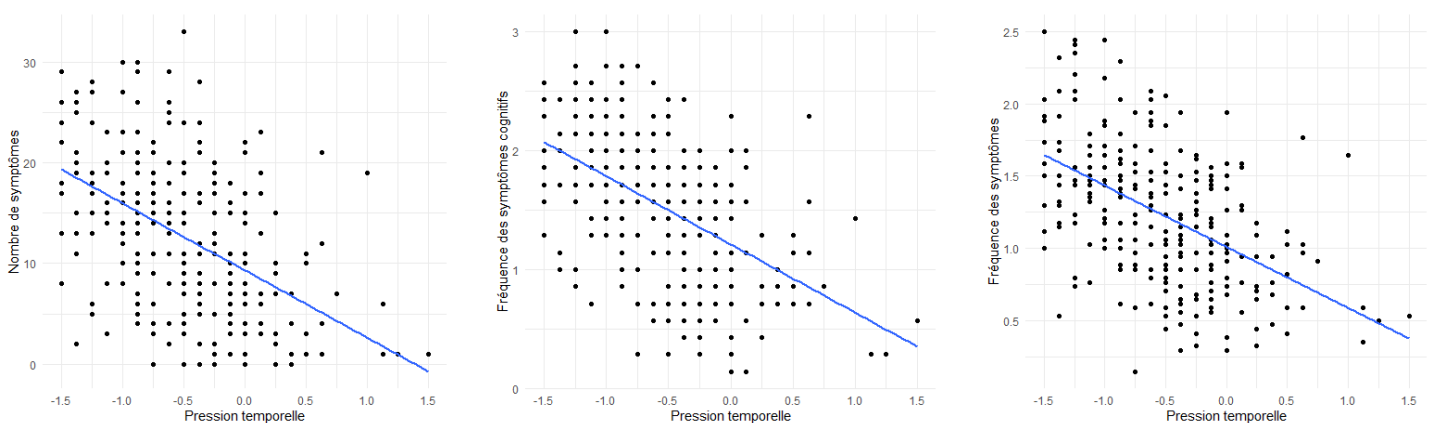


Figure 37 - Relation entre la pression temporelle et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

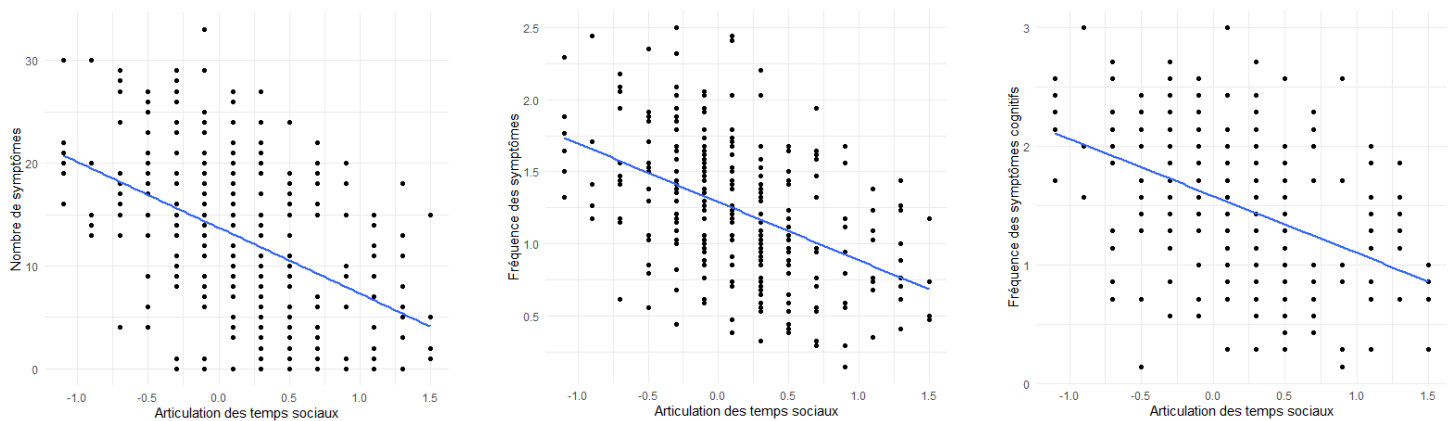


Figure 38 - Relation entre l'articulation des temps sociaux et les indicateurs de RPS étudiés (N = 281).

4. Relations avec les collègues

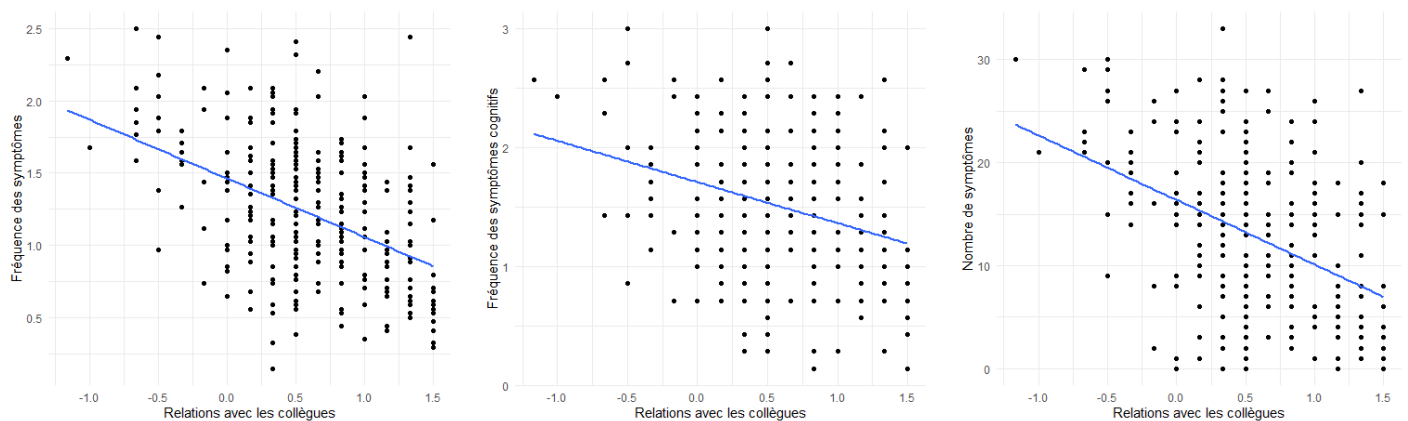


Figure 39 - Relation entre les relations avec les collègues et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

Les relations avec les collègues sont modérément corrélées avec les indicateurs RPS : - 0,43 pour le nombre de symptômes, -0,46 pour la fréquence moyenne d'apparition et - 0,31 pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. La dimension explique une part moyenne de la variance des deux premiers indicateurs et une part faible de la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs, respectivement 19 %, 21 % et 9 %. Les relations avec les collègues ont donc un impact modéré sur la diminution des indicateurs. Étant donné qu'il s'agit d'une des dimensions les mieux évaluées, il est important de l'entretenir pour maintenir sa participation à la réduction des indicateurs, qui est tout de même intéressante.

5. Relations avec la hiérarchie

Les régressions linéaires mettent en avant la corrélation modérée entre les indicateurs RPS et la relation avec la ou les hiérarchie-s : -0,42 pour I_1 , -0,42 pour I_2 et -0,34 pour I_3 . Cette dimension explique une part modérée de la variance des trois indicateurs, respectivement 17 %, 17 % et 12 %. Il ne s'agit donc pas d'une des dimensions phares pour le secteur, mais elle mérite tout de même de l'attention puisqu'elle est plutôt mal évaluée dans la partie précédente (partie 3) et a tout de même un impact modéré sur la diminution des indicateurs.

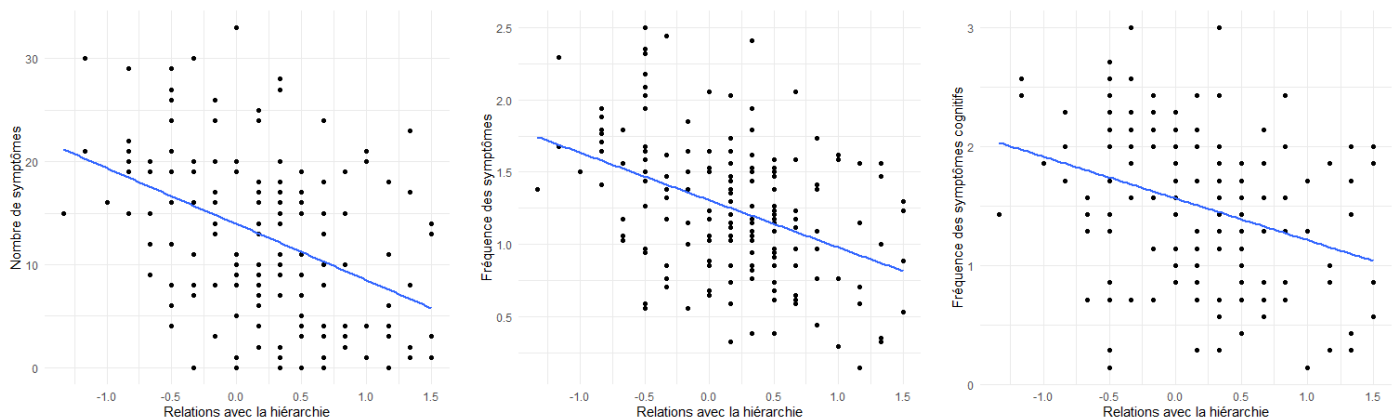


Figure 40 - Relation entre la relation avec la hiérarchie et les indicateurs RPS étudiés (N=166).

6. Conditions de vie au travail

Nous avons vu précédemment que la satisfaction vis-à-vis des conditions de vie au travail est plutôt mitigée. La régression linéaire simple met en évidence la participation faible de ces éléments à la réduction des indicateurs. En effet, la corrélation entre ces derniers est plutôt modérée (-0,35 pour I_1 , -0,34 pour I_2 , -0,30 pour I_3) et la part de variance expliquée (R^2) est faible (respectivement 12 %, 12 % et 9 %).

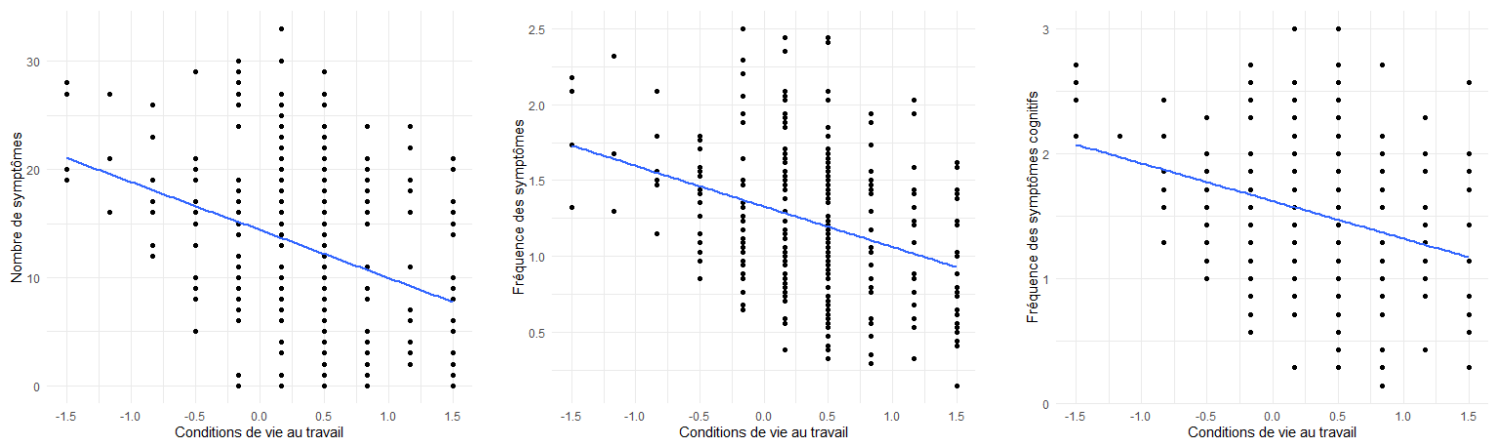


Figure 41- Relation entre les conditions de vie au travail et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

7. Dimension expressive

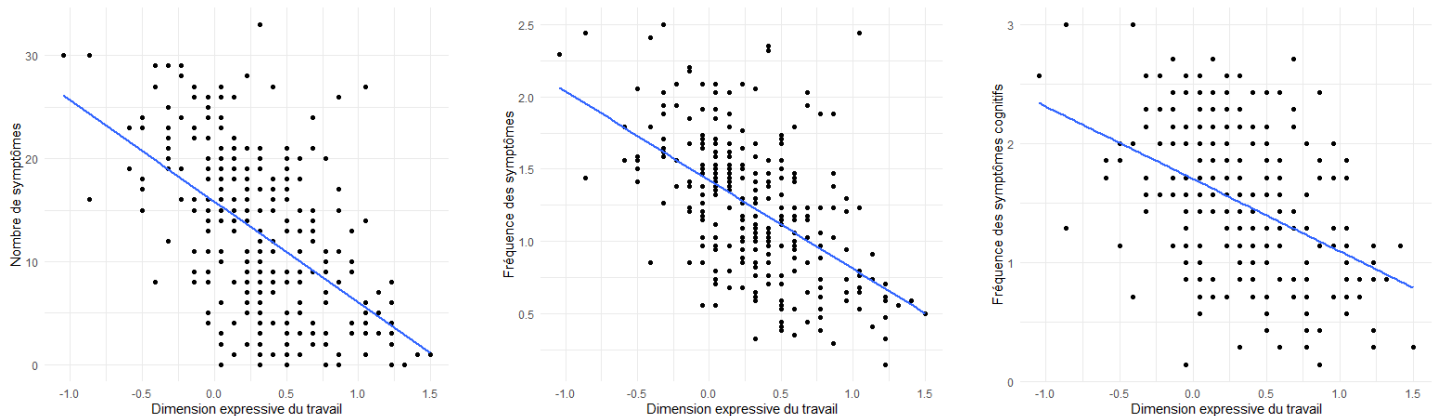


Figure 42 - Relation entre la dimension expressive du travail et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

Se sentir épanoui-e au travail joue un rôle crucial dans la prévention des problèmes de santé liés au travail. Cela implique que le travail soit en harmonie avec ses propres valeurs, que l'on ressente un sentiment d'utilité et de reconnaissance, à la fois de la part de l'organisation qui nous emploie et de la société en général. Cela dépend également de la sensation de pouvoir exploiter pleinement son potentiel. D'après la régression linéaire simple réalisée, il s'agit d'une des dimensions les plus conséquentes en termes de diminution du nombre de symptômes et de la fréquence d'apparition de l'ensemble des symptômes. Elle a également un impact considérable sur la diminution des symptômes cognitifs, même si elle n'est pas la première en la matière. La dimension expressive du travail est fortement corrélée aux trois indicateurs : -0,53 pour I_1 , -0,55 pour I_2 et -0,42 pour I_3 . La part de la variance des indicateurs qui est expliquée est plutôt élevée,

respectivement 29 %, 30 % et 18 %. Il s'agit donc d'une dimension importante pour le secteur des arts du spectacle, d'autant plus que son évaluation (partie 3) est mitigée. Elle nécessite donc une attention particulière.

8. Soutenabilité du travail

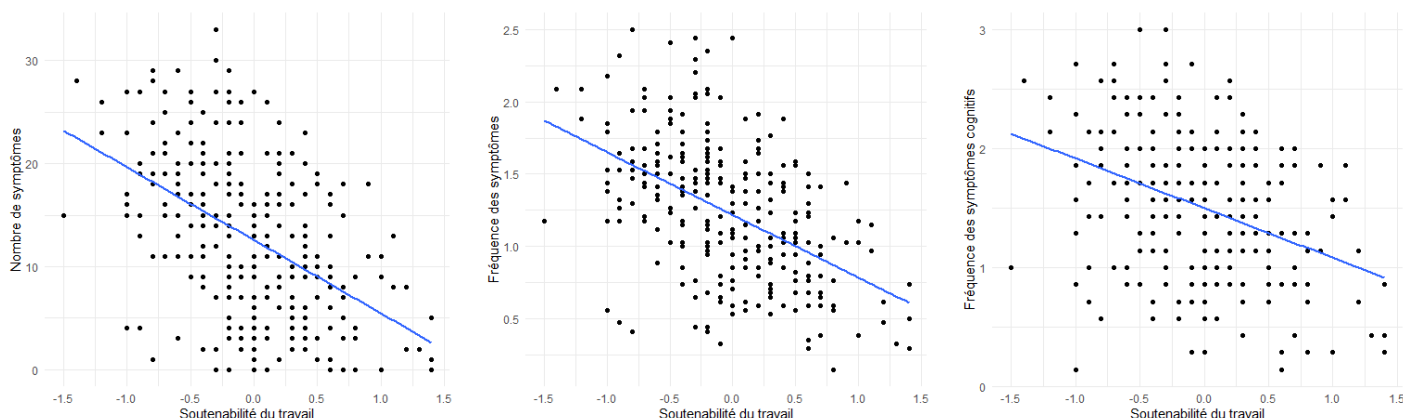


Figure 43 - Relation entre la soutenabilité du travail et les indicateurs RPS utilisés (N=281).

La soutenabilité du travail semble participer de manière importante à la réduction des indicateurs RPS, particulièrement le nombre et la fréquence moyenne d'apparition des symptômes. La dimension est particulièrement fortement corrélée au nombre de symptôme (-0,40) et à la fréquence d'apparition des symptômes (-0,50). Elle reste fortement corrélée à la fréquence d'apparition des symptômes cognitifs (-0,37). Une part modérée de la variance des indicateurs est expliquée : 24 % pour I_1 , 25 % pour I_2 et 14 % pour I_3 . Cette dimension est très négativement évaluée dans la partie 3. Elle nécessite une attention particulière.

Pour résumer, la dimension conditions temporelles est la dimension la plus significative en termes de réduction des trois indicateurs RPS. Elle a l'impact le plus fort qui permet de diminuer le nombre de symptômes, la fréquence moyenne d'apparition de ces derniers et la moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. Cette dimension est composée de deux sous-dimensions. La pression temporelle ressentie et l'articulation des temps sociaux. Parmi ces deux dimensions, la pression temporelle ressentie est la sous-dimension ayant l'effet le plus fort sur la diminution des indicateurs RPS. Rappelons que cette dimension est particulièrement mal évaluée dans la partie 3 de ce rapport. Il

s'agit donc d'une dimension à surveiller et dont l'amélioration pourrait considérablement contribuer à la diminution des indicateurs RPS.

La dimension expressive est également une des dimensions qui participent le plus à la diminution des indicateurs RPS. Il s'agit d'une dimension qui est évaluée de manière mitigée par l'échantillon et qui demande donc une certaine attention.

Le contenu du travail a également un impact important sur les indicateurs RPS et tout particulièrement sur la diminution de la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs au sein de l'échantillon. Pourtant, au côté de la pression temporelle, il s'agit d'une des dimensions les plus négativement évaluées par les répondant·e·s. Ces analyses soulignent donc l'importance d'y porter de l'attention et de tenter de les améliorer.

On retient également la soutenabilité du travail parmi les dimensions permettant la diminution des indicateurs. Cette dimension permet surtout de diminuer le nombre et la fréquence moyenne des symptômes globaux. Il s'agit d'une dimension qui est négativement évaluée comme on peut le voir dans la partie 3. Elle demande donc une attention particulière.

VI. Intermittent·e·s et CDI

Dans les parties précédentes du rapport, nous faisons l'analyse des résultats pour l'ensemble de l'échantillon. Cependant, le secteur des arts du spectacle est marqué par la cohabitation de sous-groupes ayant leurs particularités propres. Il est donc pertinent d'identifier ces sous-groupes et de délimiter leur réalité propre. En effet, des conditions de travail contrastées peuvent laisser place à des réalités, en termes de risques psychosociaux, très différentes.

Les intermittent·e·s de l'échantillon prestent en moyenne 77,96 jours par an. Ce volume de travail est supérieur à ce qu'on a tendance à observer dans la population réelle. Les individus ayant répondu à l'enquête semblent donc être plus occupés que la moyenne réelle de la population, ce qui constitue un biais à prendre en compte dans les analyses. En résumé, nous avons affaire à un échantillon plus occupé que la population réelle.

En moyenne, les intermittent·e·s ont déclaré 13,16 symptômes et les CDI ont déclaré 11,99 symptômes. Les tests statistiques ne relèvent aucune différence significative entre ces deux moyennes. Nous avons également mené des tests statistiques pour étudier les différences d'expression des RPS au sein des deux sous-groupes. Lorsqu'on étudie la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes et pour les symptômes cognitifs – catégorie la plus citée – on remarque une légère différence (fig. 44 et 45). Cependant, les tests statistiques n'ont pas relevé de différence statistiquement significative. On ne peut donc pas tirer de conclusion sur une différence entre les deux groupes à ce niveau.

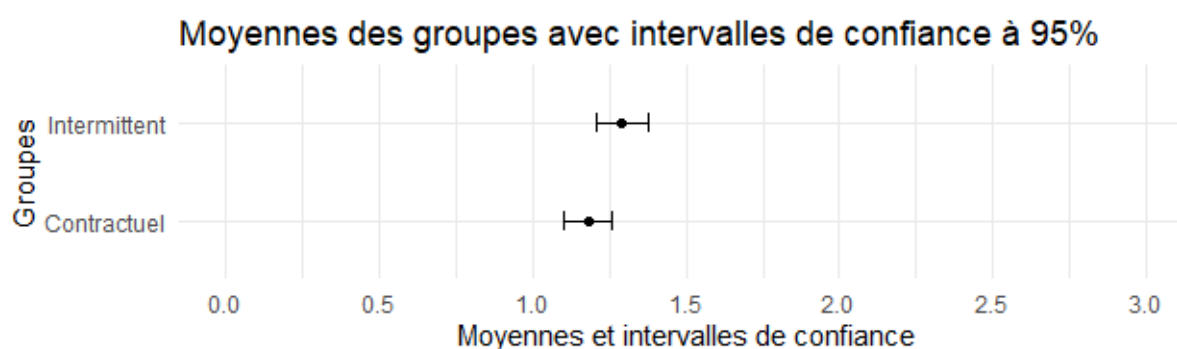


Figure 44 – Fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes pour les intermittent·e·s et pour les contractuel·le·s (N = 281).

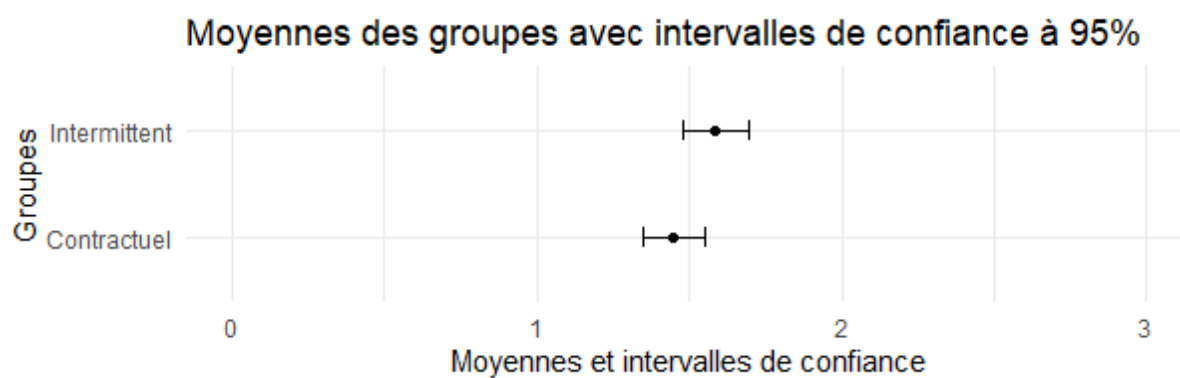


Figure 45 – Fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs pour les intermittent·e·s et les contractuel·le·s (N = 281).

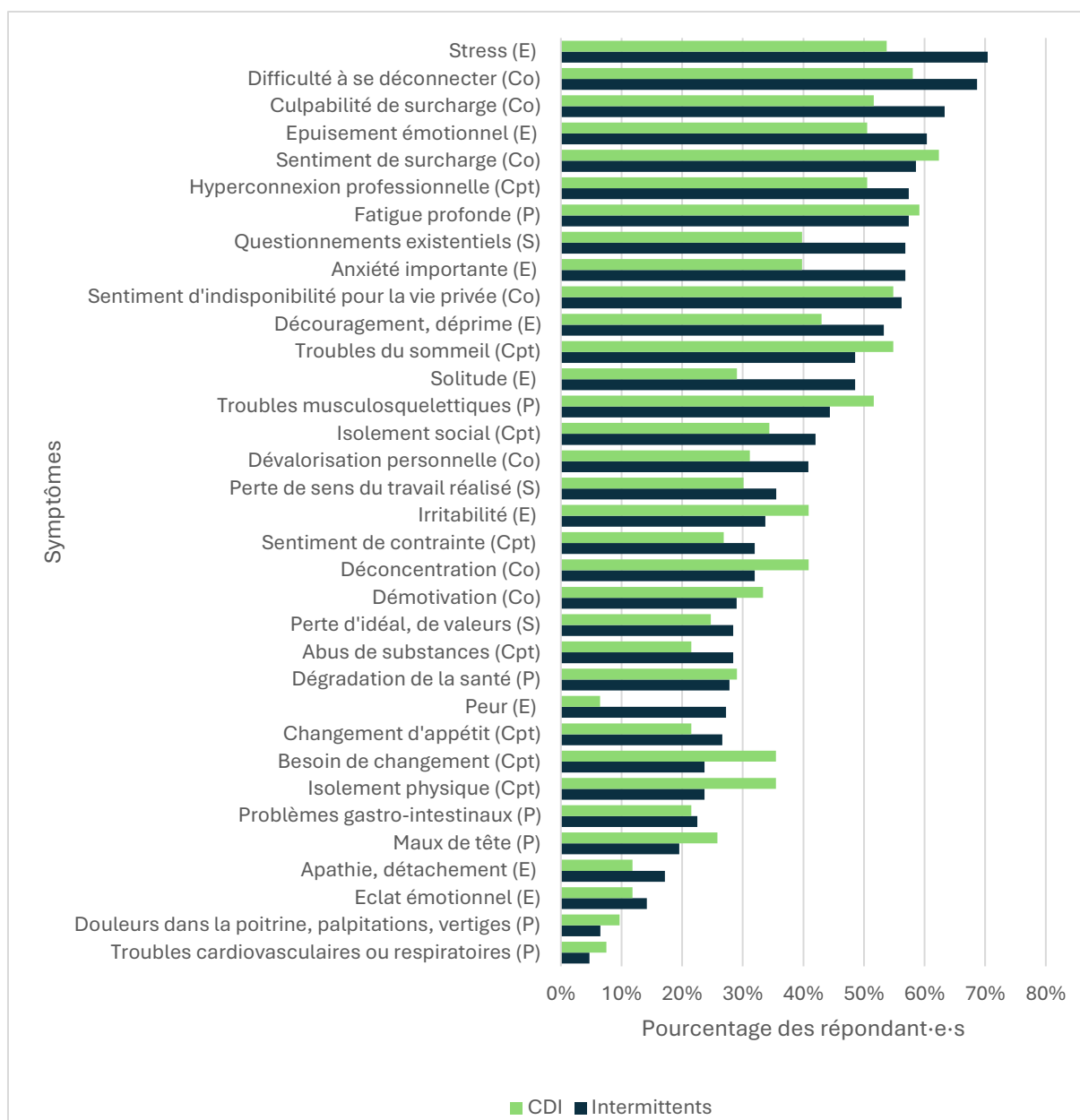


Figure 46 - Pourcentage des intermittent·e· et des CDI (N = 281) ayant affirmé avoir ressenti souvent ou tout le temps des symptômes comportementaux (Cpt), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), émotionnels (E).

Le graphique ci-dessus (fig. 46) fait écho à la figure 18 présentée dans la partie 3 – manifestations des risques psychosociaux. Il représente, pour chaque symptôme, le pourcentage d’intermittent·e·s et de CDI ayant déclaré ressentir souvent ou tout le temps le symptôme. On remarque tout de suite que les symptômes les plus présents ne sont pas exactement les mêmes pour les deux groupes et pas dans le même ordre. En effet, chez les intermittent·e·s, ce sont le « stress », la « difficulté à se déconnecter », l’« épuisement émotionnel » et le « sentiment de surcharge » qui sont les symptômes les plus récurrents. En revanche, chez les CDI, on trouve le « sentiment de surcharge » à la

première place, suivi de la « fatigue profonde », de la « difficulté à se déconnecter » et du « stress ». La « peur » est le symptôme le moins mentionné parmi les CDI, avec 6 % des individus la ressentant souvent ou tout le temps. Ce même symptôme est ressenti souvent ou tout le temps par 27 % des intermittent·e·s. Pour les intermittent·e·s, le symptôme le moins présent est les « troubles cardiovasculaires ou respiratoires » (5 %). On remarque également une différence d'expression du « sentiment de solitude » : 29 % des CDI déclarent ressentir de la solitude souvent ou tout le temps, contre 52 % des intermittent·e·s. On pourrait imaginer que cela est lié à la nature de la condition d'intermittent·e : changer fréquemment d'équipe, être indépendant·e, etc. On note également 17 points de pourcentage d'écart entre la part des CDI et la part des intermittent·e·s exprimant un « questionnement existentiel » et une « anxiété importante ». On peut faire l'hypothèse que cela est dû à la nature incertaine du statut d'intermittent·e. D'ailleurs, comme on le voit dans le graphique ci-dessous (fig. 48), les intermittent·e·s évaluent plus négativement les items de la soutenabilité du travail.

Dans le graphique ci-dessous (fig. 47), nous avons repris les items pour lesquels il existe de grandes différences entre le groupe des CDI et le groupe des intermittent·e·s. La majorité des items repris ci-dessous appartiennent à la dimension de la soutenabilité du travail. La plupart des items sont mieux évalués par les CDI, sauf le fait d'avoir un filet de sécurité en cas de maladie et la confiance en son avenir professionnel. Cela peut sembler surprenant, étant donné que nous avons établi que les conditions d'emploi des CDI sont plus stables que celles des intermittent·e·s. D'autant plus que les personnes travaillant dans le cadre d'un CDI semblent plus satisfaites de leur niveau de salaire. On peut faire l'hypothèse que, étant donné la plus grande stabilité dont jouissent les CDI, il est moins urgent de constituer un filet de sécurité. Alors que pour les intermittent·e·s, pour qui l'instabilité fait largement partie de la réalité, la constitution d'un filet de sécurité est une priorité absolue.

Les personnes travaillant dans le cadre d'un CDI semblent également mieux parvenir à trouver leur équilibre et à gérer l'ensemble de leurs engagements. On fait l'hypothèse que leur condition plus stable que celle des intermittent·e·s, étant donné leur régime statutaire, leur confère une certaine stabilité qui facilite les différents items susmentionnés.

On remarque également que les intermittent·e·s se sentent moins reconnu·e·s par la société que les CDI. On peut imaginer que leur situation instable, ainsi que des éléments tels que le salaire – qui est constitutif du sentiment de reconnaissance, et qui est moins bien évalué pour les intermittent·e·s – participent à ce faible sentiment de reconnaissance. Par ailleurs, la déconnexion des outils de communication professionnels semble plus aisée dans le cadre d'un CDI. On peut supposer que les intermittent·e·s, étant dans une situation plus instable, avec des horaires variables, un volume de travail qui fluctue fortement d'une période à l'autre, cumulant des contrats, souvent indépendant·e·s, doivent maintenir la connexion aux outils professionnels de communication plus régulièrement afin d'être joignables et de gérer leur vie professionnelle. Les personnes travaillant dans le cadre d'un CDI déclarent tout de même devoir beaucoup travailler en dehors des heures de prestation rémunérées. Il semblerait donc que le secteur soit marqué par la prestation d'heures supplémentaires.

Ces comparaisons entre intermittent·e·s et CDI, particulièrement vis-à-vis de la soutenabilité du travail, soulignent l'importance d'étudier ces phénomènes en profondeur. Cela permet d'identifier les besoins spécifiques de chaque groupe et de calibrer au mieux l'action pour accroître son impact.

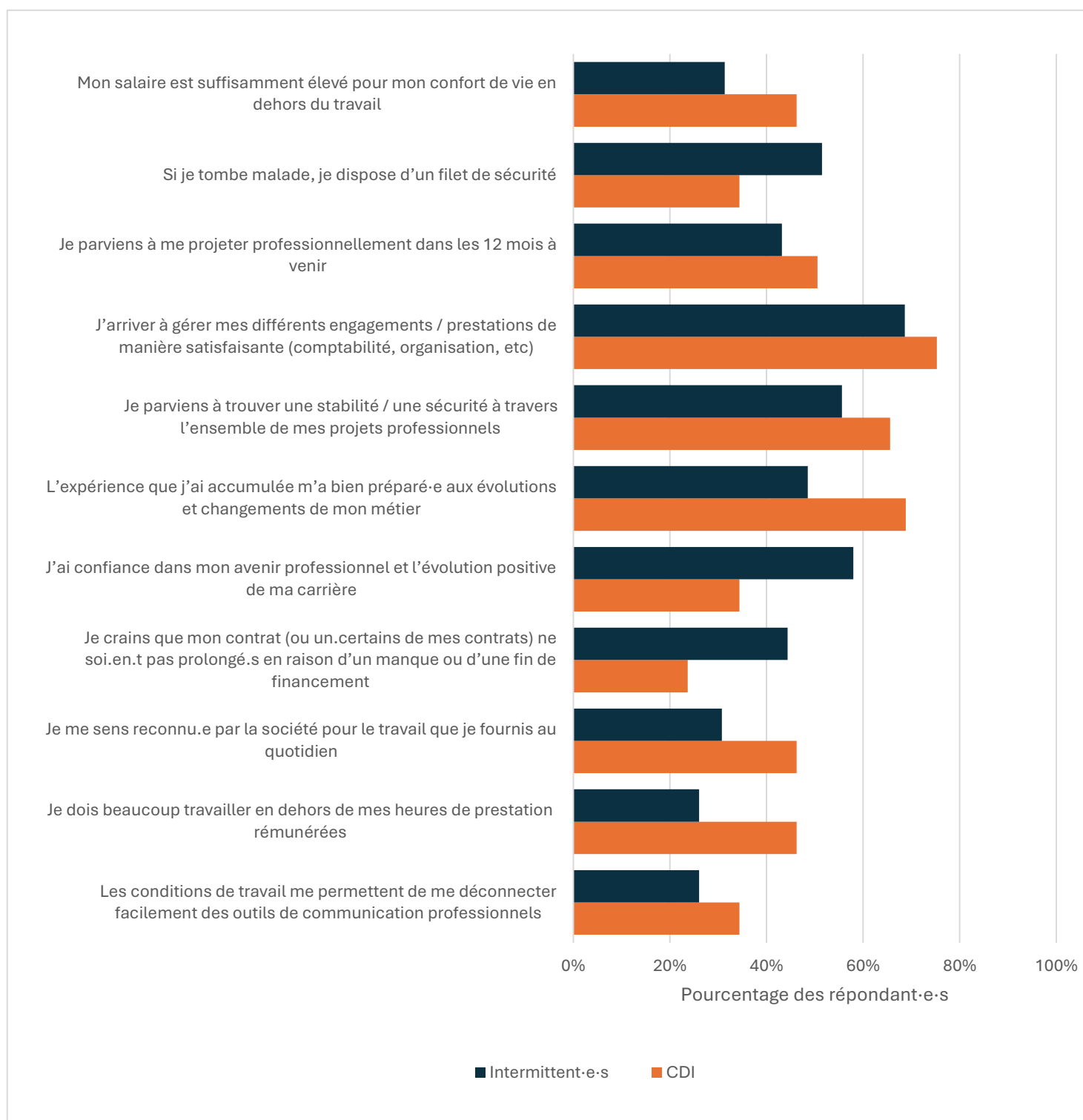


Figure 47 - Pourcentage des intermittent-e-s et des CDI ayant répondu « plutôt oui » ou « tout à fait » à différents items des dimensions de sources de risque potentielles (N=281).

VII. Conclusion

Ce rapport avait pour objectif d'analyser les données récoltées par questionnaire auprès des travailleur·euse·s du secteur des arts du spectacle. Une première phase descriptive a permis de caractériser l'échantillon, de dégager les particularités du secteur ainsi que d'identifier les tendances principales des symptômes et des sources potentielles de risque. Ensuite, une partie plus analytique a permis d'étudier l'effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS (nombre de symptômes par personne, fréquence moyenne d'apparition des symptômes, fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs).

L'enquête a été réalisée sur la base d'une base de données contenant 281 individus, dont une grande majorité occupe des fonctions artistiques ou administratives. L'échantillon est organisé en deux grands groupes de régimes statutaires : les intermittent·e·s et les CDI. Les intermittent·e·s représentent 60 % de l'échantillon contre 33 % de CDI. Le secteur est caractérisé par le cumul des contrats, le volume de travail fortement variable d'une période à l'autre, ainsi que les horaires atypiques et les prestations loin du domicile.

L'analyse a révélé que les symptômes 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 ». La catégorie des symptômes cognitifs, comme le fait d'éprouver des difficultés à se concentrer ou se sentir submergé·e par la charge de travail, est la catégorie la plus citée au sein de l'échantillon.

L'analyse des sources potentielles de risque nous a permis d'identifier les dimensions qui sont particulièrement problématiques pour le secteur, ainsi que celles qui sont appréciées par les travailleur·euse·s. De manière générale, les dimensions ont tendance à être évaluées de manière assez négative par les participant·e·s. Ceci souligne une insatisfaction des travailleur·euse·s face aux conditions du secteur des arts du spectacle. Les conditions horaires et le contenu du travail sont les deux dimensions les plus négativement évaluées, alors que l'organisation du travail et les relations interpersonnelles avec les collègues sont les dimensions les mieux évaluées. Par ailleurs, l'enquête a mis en lumière des résultats préoccupants concernant les phénomènes de harcèlement au travail.

L'étude de l'effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS (nombre de symptômes, fréquence moyenne d'apparition des symptômes et fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs) permet d'identifier les dimensions qui permettent de diminuer ces indicateurs. C'est-à-dire que, pour ces dimensions, lorsque les conditions s'améliorent, le nombre de symptômes, ainsi que la fréquence des symptômes généraux et cognitifs, diminuent. Cette analyse permet donc de cibler les dimensions qui auront l'impact le plus conséquent et positif sur les risques psychosociaux au sein du secteur des arts du spectacle.

On peut donc conclure que les conditions temporelles, plus précisément la pression temporelle, et le contenu du travail, sont les dimensions les plus importantes pour le secteur. En effet, elles sont fortement corrélées aux indicateurs RPS et permettent donc de réduire le nombre et la fréquence des symptômes. Elles sont d'autant plus importantes qu'elles sont les dimensions les plus négativement évaluées par les répondant·e·s. Elles demandent donc une attention toute particulière afin de faire diminuer les risques psychosociaux au sein du secteur. Les deux dimensions les plus appréciées, les relations avec les collègues et l'organisation du travail, sont toutes deux modérément corrélées aux indicateurs RPS. La dimension de l'organisation du travail est composée de deux sous-dimensions : la perception d'une collaboration efficace et le sentiment d'autonomie, ce dernier ayant un effet très faible sur les indicateurs. Cependant, la collaboration efficace a tout de même un effet modéré. Étant donné que ces deux dimensions sont appréciées par l'échantillon, comparativement aux autres, et qu'elles peuvent participer à la diminution des indicateurs RPS, il est important de les entretenir.

Ce rapport s'est également penché sur les variations qui existent entre les deux grands groupes qui composent cet échantillon : les CDI et les intermittent·e·s. En effet, ces deux groupes ont des réalités différentes, ce qui peut se refléter dans l'expression des RPS et dans l'évaluation des sources potentielles de risque. Nous avons identifié des différences importantes au niveau de certains items et d'une dimension : la soutenabilité du travail. En effet, les intermittents semblent apprécier particulièrement négativement la dimension soutenable de leur situation professionnelle. De plus, cette dimension a tout

de même un effet considérable sur les indicateurs RPS. Il s'agit donc d'une dimension à investir, particulièrement pour les intermittent·e·s.

Les technicien·ne·s sont en surchauffe

L'Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle est témoin de la crise qui touche le secteur des Arts du spectacle : beaucoup de celles et ceux qui travaillent sont au bord de l'épuisement, voire de l'effondrement professionnel.

Ce dossier propose un état des lieux de l'évolution du secteur et du mal-être des technicien·ne·s : dégradation des conditions de travail et pénurie de travailleur·se·s dans le secteur, maintien de la cadence effrénée des représentations post-Covid, variabilité et imprévisibilité des rythmes de travail, érosion entre la sphère professionnelle et privée, perte de sens et manque de reconnaissance des métiers.

Les technicien·ne·s sont en surchauffe.

Nous ne pouvons pas rester aveugle face à ces conséquences d'un modèle ultra-libéral de la "performance à tout prix" qui impacte désormais l'ensemble du secteur culturel. Nous interpellons les politiques, la Fédération Wallonie-Bruxelles, les administrations, les employeur·se·s, les syndicats, les technicien·ne·s et les publics pour opérer un changement radical vers une organisation du travail plus soutenable et pour redonner du sens à nos métiers.

Que s'est-il passé ?

1. Évolution des conditions de travail

Conventions collectives et règlements de travail

À la date de la première convention collective d'entreprise¹ signée par plusieurs compagnies et théâtres à la fin des années 70, les conditions de travail étaient, au regard de la situation actuelle, assez favorables :

- Elle prévoyait deux jours de repos par semaine, le dimanche et le lundi²
- Les heures supplémentaires en dehors des horaires de travail donnaient droit à un sursalaire de 50% et à une récupération dans les trois mois qui suivent³
- En règle générale, la cadence du travail comprenait, pour les technicien·ne·s, deux à trois semaines de montage et répétitions sur le plateau suivies de deux ou trois semaines de représentations.

1. À consulter en entier sur le site atps.be, Ressourcerie > "Infos et ressources sociales et juridiques".

2. "Art.4 Tout salarié bénéficie, par mois, d'un nombre de jours de repos égal au nombre de dimanches, lundis et jours fériés compris dans ce mois. Si cette règle ne peut être respectée, les jours de repos manquants seront pris dans le mois qui suit." Convention collective d'entreprise, 1998.

3. "Art.12 Toute heure supplémentaire entraîne le paiement d'un sursalaire de 50 % du tarif horaire moyen et sera compensée par une heure de repos à prendre dans les trois mois qui suivent celui au cours duquel elle a été effectuée." Convention collective d'entreprise, 1998.

→ Ainsi, les périodes intensives de répétitions de 12 heures par jour étaient compensées par des journées de 4 heures (mise en place et régie du spectacle), favorisant alors un meilleur respect de la qualité de vie professionnelle, personnelle et du déroulement artistique du projet, et par là même, un meilleur accueil du public.

En 2018, est créée la Commission Paritaire 304 francophone, qui régit le secteur des Arts du Spectacle. Les barèmes minimaux fixés par cette commission sont très bas, plus bas que ceux des Conventions d'entreprise, plus bas que ceux définis par les autres commissions paritaires du secteur culturel (centres culturels, cinéma, commission paritaire 304 néerlandophone). Il apparaît aussi que ces barèmes minimums sont inférieurs à ceux appliqués dans beaucoup d'autres secteurs (santé, enseignement,...).

Régulièrement, les équipes techniques travaillent sur un même projet, dans un même lieu de création, avec les mêmes fonctions mais avec des barèmes minimaux différents selon leur employeur. C'est le cas lorsqu'un-e régisseur-se lumière, employé-e par une compagnie extérieure, travaille avec un-e régisseur-se lumière de l'institution, chacun-e dépendant de différentes conventions collectives (commissions paritaires ou d'entreprise)⁴.

Le banc patronal, avec l'accord des syndicats, introduit également dans la Commission Paritaire 304 la grande flexibilité :

→ La période de référence pour les récupérations passe de trois mois à un an.

→ Les journées de repos hebdomadaires passent de deux jours à un jour.

→ En cas de répétitions générales, festivals et représentations, les prestations de travail peuvent s'enchaîner sur 10 jours consécutifs.

→ La durée quotidienne de travail peut passer à 12 heures et la durée de travail hebdomadaire à 72 heures ⁵. Par la suite, les structures de création et de diffusion de notre secteur ont modifié grandement leur règlement de travail en y introduisant également la grande flexibilité.

Dès lors, les conditions de travail des technicien·ne·s ont été considérablement durcies.

4. Barème minimum mensuel brut, en 2020, pour un régisseur son, avec 12 ans d'ancienneté sous CDD de 3 mois : CP3040001 : 2175,74€, Convention Collective d'Entreprises : 2485,31€, CP3290210 : 3371,97€. Barème minimum mensuel brut, en 2020, pour opérateur son (consoliste) sortant d'études en CDI : CP3040001: 1801,45€, Convention Collective d'Entreprises : 2484,82€, CP3290210 : 2274,04€, CP3040003 (NL) : 2499,64€.

5. "Art.9.1.1. Définition d'une période de référence d'un an (anciennement trois mois), pour les récupérations. Au cours de la période de référence, la durée totale de travail effectué ne peut, à aucun moment dépasser la durée de travail moyenne autorisée de plus de 143 heures. Art.9.1.2. La journée de repos hebdomadaire est normalement fixée aux dimanches,(anciennement le dimanche et lundi). Si les nécessités de service impliquent 10 jours de travail d'affilée, le dimanche sera récupéré à l'issue de cette période en sus du jour de repos obligatoire prévu à l'article 9§2 2ème alinéa. Art.9.1.5. les horaires pour les répétitions ne doivent être communiqués que huit jours calendriers à l'avance, (anciennement 15 jours.). Art.9.2.1. Il est possible de déroger à la durée de travail quotidienne, telle que fixée à l'article 19 de la loi sur le travail, et de la porter à 12 heures par jour maximum lors de répétitions générales, festivals et représentations. Art.9.2.2. Pour le groupe de fonction 1 et les fonctions techniques des groupes 2 et 3, il est en outre possible de déroger à la durée de travail hebdomadaire de 38 heures, qui pourra être portée à 72 heures par semaine maximum en cas de répétitions générales, festivals et représentations. Ces travailleurs, ainsi que les figurants, peuvent fournir 10 jours consécutifs de prestations de travail au maximum dans des périodes de répétitions générales, festivals ou de représentations. Le 11ème jour est obligatoirement un jour de repos." Convention collective de travail de la Commission Paritaire 304, 21 novembre 2018.

2. Le Covid et ses conséquences

Une vague de technicien·ne·s quittent le secteur

On estime à 30%⁶ les travailleur·se·s du secteur des arts du spectacle, y compris de l'événementiel, qui ont fait le choix d'un autre métier suite à la crise du Covid. Fin 2020, les théâtres ferment leurs portes. La récente crise sanitaire a souligné la déconsidération du secteur culturel jugé non-essentiel par le pouvoir politique. Les travailleur·se·s employé·e·s en CDI bénéficient des aides de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Mais, faute d'un cadastre répertoriant nos métiers, les travailleur·se·s intermittent·e·s n'arrivent pas à faire valoir leurs droits au soutien du gouvernement. Sans reconnaissance, sans ressources et perspectives d'avenir, beaucoup quittent le secteur.

Le nombre d'employeurs augmente

Fin 2021, les structures accueillent à nouveau le public et les équipes reprennent leur activité. Le Fonds 304 constate par rapport aux années précédentes une "augmentation plus rapide du nombre d'employeurs du secteur 304 (et du nombre d'établissements) [...]. On peut faire l'hypothèse que cette augmentation importante est le résultat de l'augmentation des soutiens au secteur, notamment l'augmentation des budgets de la Communauté française. La reprise en 2021 après la légère chute due à la crise sanitaire est remarquable."⁷

Un embouteillage de programmations

Suite à l'arrêt complet des représentations en 2020 et 2021 et à la reprise des créations en 2022, on assiste à un embouteillage des programmations de trois saisons. De nombreuses compagnies et théâtres veulent présenter leurs spectacles, élaborés pendant le confinement. Inévitablement, la demande de technicien·ne·s augmente et suit l'accélération des représentations programmées, à la fois en création et en tournée.

Tout en voulant maintenir une qualité des prestations, l'augmentation de la cadence, la multiplication des projets et la réduction des temps de récupération impliquent, une sur-sollicitation physique et psychologique des technicien·ne·s encore au front. Les plannings sont surchargés, l'engagement de 3 à 5 régisseur·se·s en alternance sur le même spectacle est nécessaire pour pouvoir respecter les dates de tournée. Il n'est pas rare, pour les régisseur·se·s, d'accompagner 4 à 5 compagnies durant la même saison. Il n'est pas rare, non plus, pour les scénographes, de voir se chevaucher plusieurs projets simultanément. La charge de responsabilités et de travail en est donc considérablement alourdie

Raréfaction du personnel technique qualifié

En 2022, l'ATPS alertait déjà " [...] La crise sanitaire ayant mis à mal les stages pratiques, les jeunes professionnel·le·s (souvent des ancien·ne·s étudiant·e·s) ont des lacunes dans leur formation. Or, la surcharge de travail des technicien·ne·s actuel·le·s ne leur permet pas d'assurer une transmission des savoirs et un rôle de formateur·trice·s sur le terrain, pourtant caractéristiques de ces professions. Cette tendance de

6. Le Fonds 304. "Les risques psychosociaux au sein du secteur des arts de la scène", printemps 2024. www.fonds304.be/informations-sectorielles/risques-psychosociaux/

7. Le Fonds 304. "A propos de l'emploi dans le secteur des arts de la scène", Evolution globale de l'emploi dans le secteur des arts du spectacle, août 2024. www.fonds304.be/informations-sectorielles/statistiques-emploi/

raréfaction du personnel technique qualifié questionne également la sécurité même des équipes, avec une plus grande probabilité d'accidents (dus à la fatigue, à de l'apprentissage insuffisant, etc.). Ainsi, et sans surprise là non plus, l'impact physique sur les personnes risque de mettre à mal la qualité, la sécurité, voire la tenue même des projets et représentations. Des constats similaires seraient sans doute à faire pour les autres corps de métiers actifs dans le spectacle."⁸

Formations et nouvelles technologies

En 1995, dans une volonté de professionnalisation des métiers du secteur, l'École de Formation Professionnelle (EFP, IFAPME) propose un cursus de trois ans en régie plateau, lumière, son et vidéo. Cette formation se fait en alternance⁹, offrant ainsi aux théâtres et aux stagiaires l'occasion de travailler ensemble dans un cadre pédagogique. L'objectif de ces formations est de permettre aux technicien-ne-s d'élargir le spectre de leurs compétences et donc de fournir des prestations plus variées.

Si cette polyvalence a, dans un premier temps, permis aux technicien-ne-s de réclamer de meilleurs salaires et d'accéder à plus d'emplois, il faut bien constater que la situation a été exploitée par certains employeurs qui en ont profité pour n'engager qu'une seule personne assumant plusieurs postes à la fois. Faisant ainsi une économie salariale et ayant pour conséquence une surcharge de travail pour ces personnes.

De plus, l'évolution rapide des technologies implique une actualisation permanente des connaissances. Pour répondre à cette demande d'ultra-qualification et rester sur le marché du travail, les technicien-ne-s doivent sans cesse parfaire leurs compétences par la formation en interne quand c'est possible, ou lors de formations professionnelles continues, quand celles-ci existent.

Notons que l'accumulation des postes à responsabilité pour un-e travailleur-se, et la valorisation de la formation continue ne sont pas toujours prises en compte pour prétendre à une revalorisation de la rémunération correspondant au niveau des compétences.

3. Aujourd'hui, 5 ans après le Covid

L'anormal est-il devenu la "règle" ?¹⁰

Était-ce vraiment pour en arriver là que nous avons choisi ces métiers ?

Le rythme fou de la période après-Covid ne s'est pas calmé. Les théâtres continuent à programmer plus de spectacles au cours d'une même saison : la série des représentations est la plupart du temps réduite à quelques jours. Les spectacles, les festivals, les conférences, les performances, les lectures, les soirées thématiques ... se succèdent de façon effrénée. Dans ces conditions, comment le public peut-il prendre le temps de répondre à une telle "offre", d'aller à la rencontre de l'œuvre et des artistes ? Comment la presse peut-elle encore faire son travail d'information dans des délais aussi contraints ?

8. En 2022, l'ATPS s'est exprimé sur la précarité des travailleur-se-s des arts du spectacle dans l'après Covid. ATPS. "État des lieux après-Covid 2022." À consulter sur le site atps.be, Actions et Réflexions > "Représentations et politiques".

9. L'alternance propose un apprentissage professionnel à la fois en école et en entreprise. Voir <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/formation-en-alternance>

10. « Pas de retour à l'anormal ! », slogan répandu en 2020 après le choc du confinement.

Moins de temps pour prendre en main le spectacle, moins de temps pour affiner l'œuvre, moins de temps pour le travail en équipe, moins de temps pour récupérer, moins de temps pour rencontrer les publics. Moins de sens donné à ces métiers tellement exigeants. La quantité est privilégiée par rapport à la qualité.

Les effets délétères de l'ultralibéralisme

Nous devons procéder à "une vaste réorganisation des valeurs qui placerait le travail créatif au cœur de la culture et ferait de la technologie un outil de libération plutôt qu'un asservissement assouvissant enfin notre soif de sens et d'épanouissement."

Graeber, David. *Bullshit Jobs*. Simon & Schuster, 2019

1. Perte de sens du métier

Le temps est fondamental pour parvenir à une collaboration commune entre les équipes techniques et le porteur de projet. La relation qui se crée et se développe participe pleinement à la valeur du spectacle. Le système libéral nous invite insidieusement à prioriser le flux de l'offre, de la vitesse et de la compétitivité plutôt que l'implication profonde dans le projet et le développement du lien social.

La culture n'est pas (ne devrait pas être) un produit de consommation. L'art n'est pas une forme de divertissement comme les autres, et en aucun cas il ne doit être un outil de distraction massive. Les théâtres ne devraient-ils pas être pensés comme des "monastères"¹¹, des laboratoires au cœur des villes, des espaces essentiels où se poser, respirer et se remettre à penser, ensemble et pas de façon virtuelle ?

Tous ces savoir-faire, toutes ces compétences, toutes ces connaissances anciennes relevant de l'artisanat théâtral se perdent faute de temps, de reconnaissance, de transmission et de financement. Il s'agit d'une richesse immense qui est en train de disparaître et qui a pour funestes conséquences de "lisser" les créations et la diversité de techniques auxquelles elles devraient (pourraient) avoir recours.

2. Assignation au travail ?

Présentée comme une avancée bénéfique, la variabilité des rythmes de travail est en réalité une contrainte déguisée pour la majorité des travailleur-se-s. Derrière les promesses d'adaptation aux besoins individuels se cache une logique dictée par les exigences de rentabilité et de productivité.

Dans de nombreux secteurs, comme dans le nôtre, cette flexibilité signifie avant tout une imprévisibilité accrue : exigences de disponibilité permanente ; droit d'accès à la déconnexion presque impossible ; changement d'horaires en dernière minute ; allongement du temps de travail ; absence de repos compensatoire suffisant ; multi-tasking.

Les frontières entre vie professionnelle et personnelle s'effacent, générant stress et fatigue chronique. La pression de la performance enferme les travailleur-se-s dans un état de tension perpétuelle qui contamine souvent aussi la sphère privée.

11. Lefebvre, Paul. "L'obsession de la mémoire : entretien avec Antoine Vitez." *Jeu*, numéro 46, 1988, p. 8-16. <https://id.erudit.org/iderudit/27730ac>

Le bon fonctionnement du système et le bon déroulement du spectacle supposent une implication globale des équipes et reposent intrinsèquement sur chacun·e de manière individuelle, ce qui empêche d'oser lâcher, de dire non. L'absence pour raison médicale, par exemple, en vient à mettre en difficulté le reste de l'équipe, aussi souvent à bout.

On vient travailler malade, on serre les dents et on avance.

3. Une situation générale de Burn-out

On ne peut pas rester aveugle face à ce système de la "performance à tout prix", dont nous subissons désormais les conséquences de plein fouet.

L'état de fatigue mentale, le surmenage s'accompagne d'une culpabilité, d'une honte de lâcher prise et de "ne plus en pouvoir". Certaines situations d'épuisement sont noyées dans les multiples causes d'arrêt-maladie. De nombreux arrêts de courte durée sont pris pour "tenir le coup" et tenter de récupérer un peu d'énergie entre les périodes épuisantes. Jusqu'à ce que ces "pauses" ne suffisent plus et que le corps s'effondre pour une longue période.

Au sein de l'Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle, le constat est désormais plus qu'alarmant : nombreux sont celles et ceux qui témoignent développer des symptômes de burn-out. Difficile de ne pas se rendre compte que beaucoup des déterminants psychosociaux de la maladie¹² sont présents dans notre secteur :

- un travail exigeant émotionnellement.
- un isolement dû au statut (intermittents) et/ou au manque de soutien de la direction
- des conditions de travail exigeantes physiquement
- le niveau des attentes professionnelles et le stress (liés entre autres à la raréfaction des technicien·ne·s et au côté prestation en direct du travail)
- le manque de perspective de carrière et de reconnaissance de l'ancienneté.

L'ampleur de cette multiplication des burn-out est sans doute sous-estimée¹³, particulièrement chez les intermittent·e·s qui, en raison de leur isolement professionnel, passent souvent sous les radars.

Au niveau fédéral, quand les chiffres existent, ils nous montrent que le nombre d'arrêts de travail liés au burn-out ou à la dépression ont atteint des sommets ces dernières années¹⁴, dans tous les secteurs d'activité.

12. Institut national d'assurance maladie-invalidité. "Incapacité de travail de longue durée et invalidité dues à des troubles psychosociaux", avril 2024. www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/PSYA_etude_avril_2024.pdf

13. Il n'existe pas de données statistiques exactes concernant les incapacités de travail des professions issues de la Commission Paritaire 304. Seule la distinction du régime et le statut professionnel (indépendant, ouvrier, employé) sont disponibles. Voir www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_si2023_1_invalidite.pdf

14. Dans tous secteurs professionnels confondus, sur 5 ans, on observe une augmentation de 43 % des burnouts et des dépressions de plus d'un an. Les incapacités de travail de plus d'un an (invalidités) en raison d'un trouble mental ont continué d'augmenter en 2022, en particulier celles pour cause de burnout ou de dépression (+7 % par rapport à 2021), et cette augmentation s'avère un peu plus forte que l'année précédente. Source : Institut national d'assurance maladie-invalidité. "Incapacité de travail : Combien de burnouts et de dépressions de plus d'un an ? Quel coût pour l'assurance indemnités ? ", 02 mai 2024. www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnites/incapacite-de-travail-combien-de-

Plus spécifiquement, la crise dans le secteur des Arts du spectacle est caractérisée par une accumulation de facteurs déclenchants :

- salaires très bas et conditions de travail souvent très contraignantes à cause de la “grande flexibilité”
- statut précaire des intermittent·e·s
- implication indispensable pour mener les projets et donc, impossibilité de laisser tomber
- charge de travail aggravée suite à la pénurie de technicien·ne·s post-Covid
- stress de la prestation en direct lié aux spectacles
- porosité entre le travail et la sphère personnelle
- succession infernale de montages/démontages due à la multiplication des spectacles.

À travailler tout le temps, nous n’avons plus le temps de réfléchir à notre organisation de travail, ni de développer des outils opérationnels. Nous n’avons plus le temps d’imaginer ces moments qui nous permettent de prendre du recul et de réélaborer le sens de notre travail.

Face à ce constat, nos recommandations

En 2017, le Conseil Supérieur de la Santé alertait déjà : “Pour la prévention du burnout, le [CSS] recommande d’abord de réfléchir à un changement dans le modèle de société (modèle de la performance), auquel le burnout est largement lié. Il faudrait une organisation du travail plus “soutenable”, qui se recentrerait sur la qualité du travail et renforcerait la perspective du parcours de vie des individus. La prévention (primaire, secondaire et tertiaire) du burnout passe par ailleurs principalement par des interventions au niveau de l’organisation.”¹⁵

L’Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle propose une série de recommandations à mettre en œuvre pour diminuer la pression sur les travailleur·se·s du secteur des Arts de la scène et engager une organisation plus humaine favorisant une meilleure qualité des spectacles.

Recommandations 1 : restructuration du secteur

- Le passage d’un modèle de la performance à une organisation plus soutenable ne peut se faire qu’en concertation avec tous les acteurs du secteur à travers des réunions régulières autour de la table
- Augmenter les barèmes minimums de la Commission Paritaire 304
- Exiger des règles d’ancienneté et des barèmes qui valorisent le parcours professionnel¹⁶ pour donner aux travailleur·se·s des perspectives d’évolution de carrière
- Améliorer l’exploitation des spectacles : allonger le nombre de représentations pour chaque spectacle et favoriser sa diffusion

burnouts-et-de-depressions-de-plus-d-un-an-quel-cout-pour-l-assurance-indemnites

15. Conseil Supérieur de la Santé. “Burnout et travail”, avis N° 9339, 28 septembre 2017, p.1. www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/css_9339_burn_out_a4_28092017.pdf

16. La Commission Paritaire 304 prévoit actuellement deux cas de figure : - de 12 ans d’ancienneté ou + de 12 ans d’ancienneté, ne permettant pas de perspective de réévaluation des barèmes en cours de carrière. Fonctions, barèmes, et salaires minimums en CP304, CP227, CP329.2. À consulter sur le site atps.be, Ressourcerie > “Infos et ressources sociales et juridiques”.

Recommandations 2 : organisation du travail

Règlement de travail

- Une fois par an, prendre un temps off en équipe pour restructurer le théâtre et repenser l'organisation en interne
- Prévoir au minimum 2 jours de battements entre le début et la fin d'une production (avant ou après démontage)
- Se concerter sur des temps de récupération qui prennent en compte les nécessités de la vie privée de chacun·e
- Annoncer les changements d'horaires des répétitions minimum 2 semaines en avance
- Réduire les périodes de prestation de travail (actuellement jusqu'à 10 jours successifs maximum)
- Réduire drastiquement le nombre maximum d'heures supplémentaires cumulées (actuellement de 143 heures) et réduire la période de référence de récupération de ces heures supplémentaires (actuellement de 1 an)
- Valoriser financièrement les heures prestées la nuit et les jours fériés

Relations avec les collègues et la hiérarchie

- Introduire des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) dans les entreprises de moins de 50 travailleur·se·s
- Inclure un temps d'évaluation collectif et d'écoute à la fin de la création d'un projet (entre porteur de projet, équipe technique et équipe administrative)
- Encourager une dynamique de communication verbale directe et moins digitale
- Favoriser une dynamique relationnelle au sein des équipes et une attention entre collègues
- Encourager et soutenir la diversité et l'inclusivité dans les équipes
- En l'absence d'une personne chargée des ressources humaines (DRH), désigner un·e personne·s référente·s au sein des équipes afin de faire remonter les paroles et des solutions collectives
- Former les porteurs de projets, les directeur·ice·s techniques et responsables techniques à la gestion d'équipe

Recommandations 3 : parcours de vie professionnelle

Contrats

- Préciser dans les contrats les missions des travailleur·se·s et respecter les compétences et fonctions attendues dans ce cadre
- Rédiger un avenant au contrat en cas de nouvelles missions demandées
- Encourager les contrats directs entre le théâtre ou la compagnie et la·e travailleur·se, plutôt que via les Bureaux Sociaux pour Artistes
- Favoriser l'accès aux travailleur·se·s à des ressources pour mieux connaître ses droits et être en mesure de négocier ses contrats

Expériences et formations

- Soutenir la formation initiale des technicien·ne·s dans les filières d'enseignement technico-artistique¹⁷
- Valoriser la validation des compétences¹⁸ (reconnaissance officielle des compétences professionnelles acquises par l'expérience)
- Développer la formation continue professionnelle dans le secteur et planifier la formation des travailleur·se·s dans les théâtres
- Former à de nouveaux outils en lien avec les avancées technologiques

Soutenabilité du travail

- Faire régulièrement appel à des intervenant·e·s extérieur·e·s qualifié·e·s pour sensibiliser l'ensemble des équipes aux risques psychosociaux : burn-out, discrimination, harcèlement, violence physique, psychologique et sexuelle
 - Tenir compte des aléas de la vie privée de chacun·e
 - Autoriser et encourager des coupures franches entre la vie professionnelle et la vie privée
-

Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle

Fait à Bruxelles, le 27 mars 2025

17. Pour les formations techniques en Belgique voir sur le site atps.be, Ressourcerie > "Liens utiles"

18. Voir : validationdescompetences.be

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2023.

Convention collective de travail du 15 mars 2023.

Recht op deconnectie

Droit à la déconnexion

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst die behoren tot het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf.

Het arbeidsreglement kan andere of bijkomende maatregelen voorzien voor zover deze maatregelen minstens de regels van huidige CAO respecteren.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs liés par un contrat de travail, relevant de la Commission Paritaire du spectacle

Le Règlement de Travail peut prévoir des mesures différentes ou complémentaires pour autant que ces mesures respectent au minimum les règles de la présente CCT

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022, verschenen in het B.S. van 10 november 2022 en hoofdstuk 2, afdeling 2 (Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen) van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

Art. 2. Objet

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022, apparu en M.B. de 10 novembre 2022 et du chapitre 2, section 2 (Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux) de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

Art. 3. Definities

§1. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen e-mails, telefonische oproepen of werkgerelateerde berichten te ontvangen en te beantwoorden buiten het op hen van toepassing zijnde uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid. Dit geldt ook voor de periodes van gewettigde afwezigheid en schorsing van de arbeidsovereenkomst.

§2. Onder "uurrooster" wordt verstaan: de uurroosters vermeld in het arbeidsreglement en/of de individuele arbeidsovereenkomst, met inbegrip van alle tijdelijke afwijkingen (zoals overuren of wachtdiensten) en concrete invullingen van variabele uurroosters in toepassing van de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Art. 3. Définitions

§1. Par « droit à la déconnexion », on entend le droit des travailleurs de ne pas être joignables et, par conséquent, de ne pas recevoir et répondre à des courriels, appels téléphoniques ou messages liés au travail en dehors de l'horaire qui leur est applicable ou des heures de disponibilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absence légitime et de suspension du contrat de travail.

§2. Par « horaire », on entend les horaires fixés dans le règlement de travail et/ou le contrat le travail individuel, y compris toutes les dérogations temporaires (telles que les heures supplémentaires ou les permanences) et les modalités concrètes d'horaires variables en application des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Art. 4. Recht op deconnectie

§1. Om rust- en verlofperiodes te respecteren, aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven te werken en psychosociale risico's zoals burn-out te voorkomen, heeft elke werknemer recht op deconnectie.

§2. Bijgevolg kan een werknemer niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid. Evenmin kan er bij online blijven tijdens deze periodes een beloning of voorkeurbehandeling worden toegekend.

§3. Tenzij vooraf overeengekomen tussen de werknemer en de werkgever, mogen enkel de door de werkgever hiertoe ter beschikking gestelde digitale tools gebruikt worden voor werkgerelateerde communicatie.

De werkgever en de werknemers bepalen samen de communicatiekanalen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de functie.

De werkgever promoot in geen geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools zoals sociale media, WhatsApp en dergelijke.

Art. 5. Flexwerkers

Het recht op deconnectie is van toepassing vanaf de indiensttreding tot het einde van het contract zodat de werkgever de mogelijkheid behoudt de werknemer te contacteren in de periode voor- en na de arbeidsovereenkomst, namelijk voor de flexwerkers of werknemers aangeworven met een contact van bepaalde duur met een korte duurtijd

Art. 6. Sensibilisering

De organisaties zetten in op sensibilisering om het recht op deconnectie in de praktijk te brengen:

- Vorming- en sensibiliseringsacties gericht op specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld leidinggevend en vertrouwenspersoneel, ...
- Sensibilisering om het werk na de werkuren af te sluiten.
- Bijkomende aandacht voor het onthaal van medewerkers die slechts tijdelijk in de organisatie worden opgenomen (bv. productiegebonden).
- Sensibilisering over de pertinentie van bestemmelingen op te nemen is om onnodige contactnamens te vermijden.

Art. 7. Modaliteiten en toepassingsvoorwaarden van het recht op deconnectie

§1. De minimale modaliteiten voor de toepassing van het recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid zijn de volgende:

Art. 4. Droit à la déconnexion

§1. Pour respecter les périodes d'absence, de repos ou de congé, œuvrer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prévenir les risques psychosociaux tels que le burn-out, tout travailleur a droit à la déconnexion.

§2. Par conséquent, une ou un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime. Aucun(e) récompense ou traitement de faveur ne peut non plus être accordé pour rester en ligne pendant ces périodes.

§3. Sauf accord préalable entre le travailleur et l'employeur, seuls les outils numériques fournis par l'employeur à cette fin peuvent être utilisés pour la communication liée au travail.

L'employeur et le travailleur déterminent ensemble les canaux de communication nécessaires à l'exercice de la fonction du travailleur.

En aucun cas, l'employeur n'encourage l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres.

Art. 5. Travailleurs intermittents

Le droit à la déconnexion s'applique dès l'entrée en service du travailleur jusqu'à la fin de son contrat sans préjudice de la faculté pour l'employeur de contacter les travailleurs dans les périodes préalables et postérieure au contrat de travail, notamment les personnes intermittentes ou engagées sous contrat de durée déterminée de courte durée.

Art. 6. Sensibilisation

Les organisations mettent l'accent sur la sensibilisation pour mettre en pratique le droit à la déconnexion :

- Campagnes de formation et de sensibilisation destinées à des groupes cibles spécifiques, tels que les cadres et le personnel de confiance, ...
- Sensibilisation sur le fait de terminer le travail après les heures de travail.
- Une attention supplémentaire à l'accueil des employés qui ne sont que temporairement dans l'organisation (par exemple, liés à une production).
- Sensibiliser sur la pertinence des destinataires des messages pour éviter toute prise de contact inutile.

Art. 7. Modalités et conditions d'application du droit à la déconnexion

§1. Les modalités minimales pour l'application du droit à ne pas être joignable en dehors de son horaire ou des heures de disponibilité convenues, telles que :

- Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn buiten het op hen van toepassing zijnde uurrooster.
- Leidinggevendeng engeren zich om hun team niet te contacteren buiten deze uurroosters behalve in uitzonderlijke omstandigheden. Hieronder wordt verstaan een actie van de werknemer om een dringende situatie op te lossen dat niet kan wachten tot de volgende werkperiode.
- Voor een wachtdienst of een terugbelsysteem buiten de planning worden vooraf specifieke regels afgesproken.
- Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn tijdens periodes van gewettigde afwezigheden of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte, ...).
- Leidinggevendeng waken over realistische deadlines en werkbelasting rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.
- De leidinggevendeng waken over de correcte naleving van de CAO, het arbeidsreglement en wat bijkomende werd overeengekomen tussen de werknemer.
- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être joignables en dehors de l'horaire qui leur est applicable.
- Les responsables hiérarchiques s'engagent à ne pas contacter leurs équipes en dehors de ces horaires, sauf dans des circonstances exceptionnelles, à savoir une situation urgente nécessitant une action du travailleur qui ne peut attendre sa prochaine période de travail.
- Des règles spécifiques seront déterminées à l'avance pour un système de garde ou de rappel en dehors du planning.
- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être disponibles pendant les périodes d'absences légitimes ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances, la maladie, etc.).
- Les dirigeants veillent à donner des délais et une charge de travail réalistes, en tenant compte du temps de travail et des horaires prévus.
- Les responsables hiérarchiques veillent au respect de la présente CCT, du règlement de travail et de ce qui a été convenu additionnellement entre l'employeur et le travailleur"

§2. Bijkomend maatregelen kunnen op ondernemingsvlak concrete afspraken gemaakt over, namelijk over volgende thema's

- Tijdens het onthaal van de werknemer aandacht geven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.
- De inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord is vereist.
- Bij afwezigheden wordt een out-of-office bericht opgezet dat (de duurtijd van) deze afwezigheid meldt en aangeeft hoe de opvolging gebeurt (bijvoorbeeld welke collega voor back-up zorgt, of de vraagsteller de mail moet doorsturen, ...).
- De manier waarop telefonische oproepen worden door collega's opgevolgd tijdens afwezigheidsperiodes.
- De interne organisatie van de organisatie (gemeenschappelijke agenda met de afwezigheden, organigram, ...)

De concrete afspraken worden vastgelegd in het arbeidsreglement, via de daartoe voorziene procedure (Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen), of in een collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Des mesures additionnelles peuvent être conclues au sein de l'entreprise, notamment sur les thématiques suivantes :

- Une attention à l'utilisation adéquate des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive dans le cadre de son travail pendant l'accueil du travailleur.
- L'activation dans les e-mails d'une signature automatique indiquant qu'une réponse immédiate n'est pas requise.
- En cas d'absence, création d'un message d'absence pour signaler (la durée de) cette absence et indiquer comment s'effectue le suivi (par exemple quel collègue assure le suivi, à qui la personne qui pose la question peut transférer l'e-mail, ...).
- La manière dont les appels téléphoniques seront suivis par les collègues pendant les périodes d'absence.
- L'organisation interne de l'organisation (agenda commun avec les absences, organigramme, ...)

Ces modalités concrètes seront intégrées dans le règlement du travail, conformément à la procédure prévue à cet effet (loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail), ou fixées dans une convention collective de travail.

Art. 8. Rol van de interne dienst en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Het CPBW of, bij gebrek daaraan, de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zijn verantwoordelijk

Art. 8. Rôle du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Le CPPT ou à défaut le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPP) est responsable de la mise en

voor de toepassing, de opvolging en de evaluatie van het beleid rond deconnectie, zoals voorzien in deze CAO.

œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique de déconnexion, telle que prévue par la présente CCT.

In het kader van het beleid op het vlak van risicoanalyse en met naleving van de wetgeving ter bescherming van de privacy van werknemers wordt jaarlijks een kwantitatieve analyse uitgevoerd van het gebruik van digitale tools voor professionele doeleinden buiten de normale werkuren.

Dans le cadre de la politique d'analyse des risques et conformément à la législation sur la protection de la vie privée des travailleurs, une analyse quantitative de l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles en dehors des heures normales de travail est effectuée une fois par an.

Op basis van deze gegevens worden indicatoren bepaald voor de hele werkplek en/of verschillende diensten en departementen en maatregelen afgesproken om schadelijk gedrag te beperken en de naleving van het recht op deconnectie te realiseren. Deze maatregelen maken integraal deel uit van het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

Sur la base de ces données, le CPPT ou à défaut le SIPP détermine des indicateurs pour l'ensemble du lieu de travail et/ou différents services et départements et convient des mesures pour limiter les comportements nuisibles et faire respecter le droit à la déconnexion. Ces mesures font partie intégrante du plan global de prévention et du plan d'action annuel.

Het CPBW, of bij gebrek daaraan de interne dienst, nemen actief deel aan de implementatie van de afgesproken maatregelen en ziet toe op de toepassing ervan. Het evalueert de getroffen maatregelen en stelt op basis van de noden aanpassingen voor. Minstens één keer per jaar of op vraag van de werknemersvertegenwoordigers wordt de toepassing van het recht op deconnectie geagendeerd op het CPBW.

Le CPPT, ou à défaut le SIPP participe activement à la mise en œuvre des mesures convenues et contrôle leur application. Il évalue les mesures prises et propose, si besoin, des ajustements. Au moins une fois par an ou à la demande des représentants du personnel, l'application du droit à la déconnexion est inscrite à l'ordre du jour du CPPT.

Alle werknemers worden ingelicht over en betrokken bij de uitwerking en aanpassing van de maatregelen.

Tous les travailleurs sont informés et impliqués dans l'élaboration et l'adaptation des mesures.

Art. 9. Probleemaanpak

Art. 9. Approche des problèmes

De werknemers wordt gevraagd hun leidinggevende, de interne of externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsafgevaardigde te contacteren bij problemen als gevolg van het oneigenlijk gebruik van de digitale tools.

Les travailleurs sont invités à contacter leur responsable hiérarchique, la ou le conseiller en prévention interne ou externe, la personne de confiance ou leur délégué syndical en cas de problèmes résultant d'une utilisation inappropriée des outils numériques.

Art. 10. Evaluatie

Art. 10. Evaluation

De sociale partners komen overeen om begin 2024 de toepassing van deze overeenkomst in de sector te evalueren en, indien nodig, hem te veranderen. .

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer l'application de la présente convention au début de 2024 et, le cas échéant, de la modifier.

Art. 11. Duur

Art. 11. Durée

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 15 maart 2023.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 15 mars 2023.

Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

Art. 12. Artikel 14 van de wet van 5 december 1968

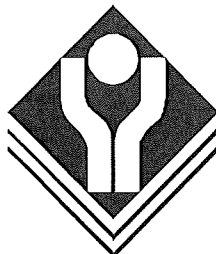
Art. 12. Article 14 loi du 5 décembre 1968

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et au nom

de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

des organisations d'employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.



ERRATUM

Commission paritaire du spectacle

**CCT n° 161755/CO/304
du 01/10/2020**

Correction du texte français :

- A l'article 6, le point 6.2., second alinéa doit être corrigé comme suit : « Lorsqu'il élabore sa politique de lutte contre la discrimination et les comportements abusifs et pour une participation proportionnelle au marché du travail, l'employeur peut notamment faire usage des outils développés par le secteur et de l'accompagnement que les partenaires sociaux ~~proposent au~~ **et le Fonds social pour le secteur du spectacle des arts de la scène proposent.** »
- A l'annexe, la première puce doit être corrigée comme suit : « Convention collective de travail n° 95 **du Conseil national du Travail** du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail; »

Décision du **13 -01- 2021**

ERRATUM

Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf

**CAO nr. 161755/CO/304
van 01/10/2020**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 6, moet punt 6.2., tweede lid als volgt verbeterd worden : « Lorsqu'il élabore sa politique de lutte contre la discrimination et les comportements abusifs et pour une participation proportionnelle au marché du travail, l'employeur peut notamment faire usage des outils développés par le secteur et de l'accompagnement que les partenaires sociaux ~~proposent au~~ **et le Fonds social pour le secteur du spectacle des arts de la scène proposent.** »
- In de bijlage moet de eerste opsommingsteken als volgt verbeterd worden : « Convention collective de travail n° 95 **du Conseil national du Travail** du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail; »

Beslissing van **13 -01- 2021**

Commission paritaire du Spectacle (CP n° 304)

Convention collective de travail du 1^{er} octobre 2020 pour la prévention et la gestion de la discrimination et des comportements abusifs et en vue de favoriser une participation proportionnelle au marché de l'emploi

Article 1^{er} : Champ d'application

Cette convention collective de travail s'applique à l'ensemble des employeurs et travailleurs ressortissant de la commission paritaire 304 (Commission paritaire du Spectacle). Par travailleurs, on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2 : Objet

Cette CCT contient diverses recommandations et directives pour les employeurs et les collaborateurs afin de prévenir la discrimination et les comportements abusifs et en vue de favoriser une participation proportionnelle au marché de l'emploi.

Article 3 : Objectif et portée

Les partenaires sociaux veulent souligner, par le biais de la présente convention collective de travail, qu'ils accordent une grande importance à la prévention et à la lutte contre toute forme de **discrimination** directe ou indirecte sur la base d'un ou plusieurs critères de discrimination, tels que le sexe, l'identité de genre/l'expression de genre, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, ce que d'aucuns appellent la race, la couleur de peau et l'origine, le handicap, la croyance ou la philosophie, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état civil, la conviction politique non-discriminante, la conviction syndicale, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale et la langue.

Les partenaires sociaux veulent prévenir toute forme de **comportement abusif** dans le secteur et, si ce comportement devait tout de même se présenter, s'y attaquer. Par comportement abusif, nous entendons le harcèlement, la violence, le harcèlement sexuel et tout autre type de comportement portant atteinte à l'intégrité d'autrui en créant un environnement hostile, injurieux et dégradant.

Les partenaires sociaux désirent favoriser une **participation proportionnelle au marché de l'emploi** en élaborant une **politique inclusive**, qui tente de refléter la population active, dans toute sa diversité, sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à parvenir à un voire plusieurs plans d'actions au niveau sectoriel dans le but de soutenir les organisations dans l'application de cette CCT. Les plans d'actions sectoriels seront soumis à la Commission paritaire à titre informatif.

Article 4 : une politique de recrutement et de personnel inclusive

4.1. général

Pour parvenir à une participation proportionnelle au marché de l'emploi dans le secteur, les mesures nécessaires sont prises en vue de garantir que les collaborateurs caractérisés par un ou plusieurs critères mentionnés à l'article 3, aient autant de chances d'entrer et de se faire une place dans le secteur.

Les partenaires sociaux s'engagent à veiller au principe d'égalité des chances durant toutes les phases de la relation de travail et à lutter contre la discrimination et les comportements abusifs.

4.2. arrivée dans le secteur : recrutement et sélection

Les employeurs recourent à des méthodes de recrutement globales afin d'atteindre les groupes qui sont sous-représentés dans leur organisation.

- Les exigences linguistiques des offres d'emploi sont en lien avec les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction et au travail dans l'équipe ainsi que vis-à-vis des tiers.
- Si une équipe de sélection est composée ou si des assesseurs sont impliqués dans les sélections, lors de la désignation de ces personnes, une attention spécifique est accordée aux tests et évaluations des candidats des groupes sous-représentés. Les tests et les procédures doivent être exemptes de tout préjugé, conscient ou inconscient (genre, origine ethnique, culturelle,...)
- Dans la mesure du possible et pour autant qu'on le sache, un nombre minimum de postulants issus des groupes sous-représentés seront invités pour chaque offre d'emploi.
- Lorsqu'il s'agit d'évaluer si l'intéressé(e) répond aux exigences pertinentes de la fonction, les compétences acquises ailleurs (par exemple, un diplôme obtenu à l'étranger mais qui n'est pas encore reconnu) et les compétences acquises de façon informelle seront prises en compte pour autant qu'elles soient connues.
- Les engagements susmentionnés valent tant pour les jobs étudiants que les apprentissages, les formations et les stages.

4.3. développement personnel et transition

Les employeurs accordent une attention toute particulière aux collaborateurs issus de groupes sous-représentés dans leur politique d'accueil et de carrière. Tout obstacle éventuel à l'intégration dans l'équipe et au développement des compétences est soulevé lors d'une concertation et géré de façon proactive.

Article 5 : relations intègres et respectueuses

5.1. la fréquentation des collègues

- Le respect et l'intégrité sont essentiels dans les organisations culturelles. Les employeurs et les travailleurs s'engagent à soutenir ces valeurs et à les implémenter dans leur organisation. Ces valeurs sont déterminantes dans les différentes phases du processus RH (sélection, entretiens de fonctionnement, moments d'évaluation).
- Tous les collaborateurs se respectent mutuellement et respectent les autres sans distinction sur la base des critères de discrimination mentionnés à l'article 3.
- Lors des accords, de la répartition des tâches, du planning et de l'organisation des événements et réunions de personnel, ... il est tenu compte de la particularité et de la diversité de tous les collaborateurs, sans que cela ne perturbe le bon fonctionnement de l'organisation.
- Les collaborateurs s'abstiennent de toute action, déclaration ou blague (que ce soit oralement, par écrit, par e-mail, sur les réseaux sociaux ou d'autre manière), pouvant se révéler hostile, menaçante, blessante, dégradante ou discriminante pour les autres collaborateurs.
- Étant donné qu'un acte discriminatoire ou un comportement abusif ne peut pas toujours faire l'objet d'un constat objectif et/ou juridique, il est important de considérer l'expérience subjective de l'auteur du signalement comme un référentiel. Si cette personne

considère une situation comme étant problématique, cette expérience doit être prise au sérieux.

5.2. la fréquentation des tiers

- Il est demandé à tous les tiers de respecter les normes et les valeurs de l'organisation.
- L'employeur ne tolère aucune discrimination ni aucun comportement abusif à l'encontre de ses collaborateurs par des tiers. Il intervient de façon adéquate.
- Les collaborateurs adoptent un comportement conforme aux valeurs et aux normes susmentionnées avec les tiers.

Article 6 : Implémentation et suivi

6.1. discrimination et comportement abusif

L'employeur s'informe activement des responsabilités qui lui incombent dans le cadre de la législation relative au bien-être et il l'implémente dans sa propre organisation.

- L'employeur fait en sorte que la personne de confiance dispose de l'espace, du temps et des moyens nécessaires pour exercer son rôle selon le contenu de cette CCT.
- L'employeur implique, le cas échéant, le service externe de prévention et de protection au travail dans l'application de cette CCT.
- Les procédures et noms des personnes de contact sont communiqués lors de tout nouveau recrutement et peuvent être consultés en permanence.
- L'employeur veille tout particulièrement à ce que les collaborateurs temporaires, stagiaires et personnes en apprentissage en soient aussi informés.
- L'employeur veille à ce que les informations nécessaires en matière de bien-être restent accessibles, dans une langue compréhensible, avec une attention toute particulière pour les collaborateurs allophones.

6.2. une politique de personnel inclusive

Les actions concrètes à entreprendre pour une politique de personnel plus inclusive sont régulièrement évaluées par l'employeur.

Lorsqu'il élabore sa politique de lutte contre la discrimination et les comportements abusifs et pour une participation proportionnelle au marché du travail, l'employeur peut notamment faire usage des outils développés par le secteur et de l'accompagnement que les partenaires sociaux ~~et le proposent au Fonds social pour le secteur du spectacle.~~ *les arts de la scène proposent.*

Les partenaires sociaux sensibilisent tous les employeurs et les travailleurs du secteur par leurs propres canaux afin que les principes de cette CCT soient intégralement repris au niveau de l'organisation. Afin de stimuler cette initiative, ils développent un plan d'actions avec une série d'outils et d'instruments qui doivent aider les employeurs et les travailleurs dans l'application des principes repris dans cette CCT.

Article 7 : Entrée en vigueur, durée et dénonciation

Cette CCT remplace la CCT du 28 janvier 2005 n° 74348/CO/304 relative à un code de non-discrimination.

Cette CCT entre en vigueur au 1^{er} octobre 2020 et elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant la signification d'un

préavis de six mois, notifié par un courrier recommandé à la poste adressé au président de la Commission paritaire du Spectacle.

L'organisation prenant l'initiative de la dénoncer doit en donner ses raisons et formuler des propositions d'amendement.

Article 8 : Sources et références

La présente CCT est conclue sur la base des sources et références reprises en annexe.

ANNEXE à la CCT du 1^{er} octobre 2020 pour la prévention et la gestion de la discrimination et des comportements abusifs et en vue de favoriser une participation proportionnelle au marché de l'emploi – Sources et références

du Conseil National du Travail

- Convention collective de travail n° 95^V du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail ;
- Le Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- Décret du 10 juillet 2008 portant cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement ;
- Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive ;
- Décret du 24 avril 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ;
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf (PC nr. 304)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2020 voor de preventie en aanpak van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder paritair comité nr. 304 (Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf). Onder werknemers wordt verstaan: al het werklieden- en bediendenpersoneel ongeacht genderidentiteit.

Artikel 2: Voorwerp

Deze cao bevat aanbevelingen en richtlijnen voor werkgevers en medewerkers ter preventie van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname.

Artikel 3: Doel en reikwijdte

De sociale partners willen met deze collectieve arbeidsovereenkomst benadrukken dat ze groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elke vorm van directe of indirecte **discriminatie** op basis van één of meerdere discriminatiegronden, zoals geslacht genderidentiteit/genderexpressie, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, zogenaamd ras, huidskleur en afkomst, handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, niet-discriminerende politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, geboorte, sociale afkomst en taal.

De sociale partners willen elke vorm van **grensoverschrijdend gedrag** in de sector voorkomen en, waar dit gedrag zich toch stelt, aanpakken. Onder grensoverschrijdend gedrag begrijpen we pesterijen, geweld, ongewenst seksueel grensoverschrijdend gedrag en elk ander gedrag dat iemands waardigheid aantast door een vijandige, beledigende en vernederende omgeving te creëren.

De sociale partners willen inzetten op **evenredige arbeidsdeelname** door de ontwikkeling van een **inclusief beleid** dat een afspiegeling nastreeft op de werkvloer van de beroepsbevolking in al haar diversiteit.

De sociale partners engageren zich ertoe om op sectorniveau te komen tot één of meerdere actieplannen met als doel de organisaties te ondersteunen bij het toepassen van deze cao. De sectorale actieplannen zullen ter informatie worden voorgelegd op het paritair comité.

Artikel 4: een inclusief aanwervings- en personeelsbeleid

4.1. algemeen

Om evenredige arbeidsdeelname in de sector te realiseren worden de nodige maatregelen genomen om te waarborgen dat medewerkers die gekenmerkt worden door één of meerdere discriminatiegronden vermeld in artikel 3, een gelijke kans hebben om in te stromen én door te stromen in de sector.

De sociale partners verbinden zich ertoe het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bewaken en discriminerend en grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan.

4.2. instroom: werving en selectie

Werkgevers hanteren brede wervingsmethodes om sollicitanten te bereiken die behoren tot de groepen die in hun organisatie ondervertegenwoordigd zijn.

- Taalvereisten in vacatures zijn in verhouding met de competenties die nodig zijn voor de functie en voor het functioneren binnen het team en naar derden toe.
- Als een selectieteam wordt samengesteld of assessoren betrokken zijn bij selecties, is er bij de aanstelling van deze personen specifieke aandacht met betrekking tot het testen en beoordelen van kandidaten van de ondervertegenwoordigde groepen. Testen en procedures dienen vrij te zijn van bewuste en onbewuste vooroordelen (gender, etnisch-cultureel...).
- Voorzover mogelijk en geweten, wordt bij elke vacature een minimum aantal sollicitanten uit ondervertegenwoordigde groepen uitgenodigd.
- Bij de beoordeling of aan de relevante functie-eisen is voldaan, zullen ook elders verworven competenties (bijvoorbeeld een nog niet erkend buitenlands diploma) en informeel verworven competenties in de afwegingen worden meegenomen in zoverre zij gekend zijn.
- Bovenstaande engagementen gelden evenzeer voor studentenjobs, werkplekleren, opleidingstrajecten en stageplaatsen.

4.3. persoonlijke ontwikkeling en doorstroom

Werkgevers hebben bijzondere aandacht voor medewerkers uit de ondervertegenwoordigde groepen bij het onthaal- en loopbaanbeleid. Mogelijke drempels voor de opname in het team en ontwikkeling van de competenties worden in overleg benoemd en proactief aangepakt.

Artikel 5: respectvol en integer omgaan met elkaar

5.1. omgaan met collega's

- Respect en integriteit zijn essentieel binnen de organisatiecultuur. Werkgevers en werknemers engageren zich om deze waarden uit te dragen en te implementeren binnen hun organisatie. Deze waarden zijn bepalend in de verschillende fasen van het HR-proces (selectie, functioneringsgesprekken, evaluatiemomenten).
- Alle medewerkers hebben respect voor elkaar en voor anderen, zonder onderscheid op grond van de in artikel 3 vermelde discriminatiegronden.
- Bij het maken van afspraken, de verdeling van taken, de planning en organisatie van personeelsvergaderingen en -evenementen, ... wordt rekening gehouden met de eigenheid en diversiteit van alle medewerkers, zonder dat hierdoor de goede werking van de organisatie in het gedrang komt.
- Medewerkers onthouden zich van handelingen, uitlatingen of grappen (hetzij mondeling, schriftelijk, per e-mail, op sociale media of op andere wijze), die vijandig, bedreigend, kwetsend, vernederend of discriminerend kunnen zijn voor andere medewerkers.
- Omdat discriminerend en grensoverschrijdend gedrag niet altijd objectief en/of juridisch vast te stellen zijn, is het belangrijk de subjectieve beleving van de melder als maatstaf te nemen. Indien deze een situatie als problematisch ervaart, dient deze ervaring ernstig genomen te worden.

5.2. omgaan met derden

- Aan alle derden wordt gevraagd de normen en de waarden van de organisatie te respecteren.
- De werkgever tolereert geen discriminerend of grensoverschrijdend gedrag tegenover zijn medewerkers door derden. Hij treedt gepast op.
- Medewerkers gedragen zich tegenover derden conform bovenstaande waarden en normen.

Artikel 6: Implementatie en opvolging

6.1. discriminerend en grensoverschrijdend gedrag

De werkgever informeert zich actief met betrekking tot zijn verantwoordelijkheden in het kader van de welzijnswetgeving en implementeert deze binnen de eigen organisatie.

- De werkgever zorgt ervoor dat de vertrouwenspersoon de nodige ruimte, tijd en middelen krijgt om zijn/haar/hen rol op te nemen mbt de inhoud van deze CAO.
- De werkgever betreft indien nodig de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij de toepassing van deze CAO.
- De procedures en contactpersonen worden bij iedere nieuwe aanwerving meegedeeld en zijn permanent raadpleegbaar.
- De werkgever ziet er in het bijzonder op toe dat ook tijdelijke medewerkers, stagiairs en lerenden op de hoogte worden gebracht.
- De werkgever zorgt ervoor dat de nodige informatie omtrent welzijn beschikbaar is in een begrijpbare taal, met bijzondere aandacht voor anderstalige medewerkers.

6.2. inclusief personeelsbeleid

De concrete acties om te komen tot een inclusiever personeelsbeleid worden regelmatig geëvalueerd door de werkgever.

Bij het uitwerken van zijn beleid tegen discriminatie en grensoverschrijdend gedrag en voor evenredige arbeidsdeelname, kan de werkgever onder meer gebruik maken van de door de sector uitgewerkte tools en de begeleiding die de sociale partners en het Sociaal Fonds Podiumkunsten aanbieden.

De sociale partners sensibiliseren via hun geëigende kanalen alle werkgevers en werknemers uit de sector om de principes uit deze CAO integraal over te nemen op organisatieniveau. Om dit te stimuleren ontwikkelen zij een actieplan met een aantal tools en instrumenten die werkgevers en werknemers moeten helpen in de toepassing van de principes die in deze CAO zijn opgenomen.

Artikel 7: Inwerkingtreding, duur en opzegging

Deze CAO vervangt de CAO Nr. 74348/CO/304 van 28 januari 2005 betreffende een non-discriminatiecode.

Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2020 en geldt voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf.

De organisatie die het initiatief tot opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen.

Artikel 8: Bronnen en verwijzingen

Deze cao is opgesteld op basis van de in bijlage vermelde bronnen en verwijzingen.

BIJLAGE aan de cao van 1 oktober 2020 voor de preventie en aanpak van discriminerend en grensoverschrijdend gedrag en ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname - Bronnen en verwijzingen

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 NAR van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;
- het Verdrag nr. 111 van de I.A.O. betreffende de discriminatie in beroep en beroepsuitoefening;
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid;
- Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties;
- Decreet van 24 april 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.
- Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk