



LEADERSHIP ET DIVERSITÉ DES SEXES DANS LES ORCHESTRES CANADIENS

Mémoire présenté au Comité permanent du patrimoine canadien

LE 15 MAI 2018

ORCHESTRAS CANADA/ORCHESTRES CANADA
C.P. 2386, Peterborough (Ontario) K9J 2Y8
ORCHESTRASCANADA.ORG // ORCHESTRESCANADA.ORG

Préparé par Katherine Carleton, C.M.
Directrice générale
katherine@oc.ca
705-243-6640



Orchestras Canada/Orchestres Canada (OC) salue l'intérêt du Comité permanent du patrimoine canadien pour la diversité des sexes dans le domaine des arts. Au nom d'OC et des 130 organismes d'orchestres que nous représentons aux quatre coins du pays, je suis heureuse de vous présenter ce mémoire.

Orchestras Canada/Orchestres Canada est l'association nationale qui représente les orchestres canadiens. Nos orchestres membres et associés sont situés dans toutes les provinces canadiennes, et englobent les orchestres communautaires et de nature bénévole, les orchestres de jeunes et de formation, ainsi que les orchestres semi-professionnels et professionnels. Nous aidons les orchestres à accomplir ensemble ce qu'ils ne peuvent accomplir seuls, c'est-à-dire servir les orchestres canadiens dans les deux langues officielles grâce à la recherche, au partage des connaissances, à la convocation de réunions et à la défense des intérêts.

En 2017, OC a publié sa déclaration IDEA, qui se veut un appel à tous les orchestres canadiens pour qu'ils s'engagent à respecter les valeurs et les processus qui favorisent l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (disponible sur notre site Web : <http://www.orchestrescanada.org/resource/declaration-idea/>). Ces travaux ont été bien accueillis par nos membres et nos associés. Nous terminons les recherches initiales sur la situation actuelle des orchestres canadiens en ce qui a trait à ces travaux, et nous sommes déterminés à renforcer à la fois notre soutien aux membres et nos pratiques internes.

Commençons par énoncer quelques faits.

OC est un petit organisme sans but lucratif et, comme beaucoup d'autres petites organisations de bienfaisance et sans but lucratif de partout au Canada, notre équipe d'employés (3 équivalents temps plein) est dirigée par une femme. Notre conseil d'administration de 10 personnes est composé à moitié d'hommes et à moitié de femmes. Le président de notre conseil d'administration est un homme; il a succédé à une femme dans ce rôle, et une femme lui succédera par la suite.

Les orchestres canadiens, tout comme leurs homologues internationaux, ont un modèle de leadership tricéphale. Les conseils d'administration exercent un leadership en matière de gouvernance et délèguent des responsabilités administratives et artistiques à un président-directeur général et à un directeur musical (ou artistique), respectivement.

Selon une analyse récente des dossiers de nos membres, des données financières comparatives et des sites Web des orchestres, parmi les 26 orchestres professionnels canadiens dont les revenus annuels dépassent 1 million de dollars :

- 16 des 26 orchestres ont des présidents de conseils d'administration de sexe masculin;
- 13 des 26 orchestres sont dirigés par des présidentes-directrices générales;
- 4 des 26 orchestres sont dirigés par des directrices musicales, dont Elisa Citterio de l'Orchestre baroque Tafelmusik (qui succède à Jeanne Lamon), Anne Manson de l'Orchestre de chambre du Manitoba, Gemma New de l'Orchestre philharmonique de Hamilton et Rose Thomson de l'Orchestre symphonique de la vallée de l'Okanagan.

Quelles conclusions pouvons-nous également tirer de ces chiffres?

Il n'y a pas de corrélation entre les revenus annuels et le sexe des dirigeants de conseils d'administration et des leaders administratifs au sein des orchestres professionnels canadiens, puisque les femmes dirigent des orchestres de toutes tailles et sont bien représentées au sommet, au milieu et au bas de ce groupe.

La direction artistique, par contre, c'est une autre histoire, car le nombre de femmes nommées à des postes de directrice musicale dans des orchestres professionnels, tant au Canada qu'à l'étranger, demeure faible. (La situation internationale est pertinente étant donné la petite taille du marché canadien et le nombre de possibilités dans d'autres pays. En effet, deux excellentes musiciennes canadiennes, Barbara Hannigan et Keri-Lynn Wilson, occupent des postes de direction artistique à l'Orchestre symphonique de Göteborg et à l'Orchestre national slovène, respectivement).

Nous croyons que la culture est en train de changer au Canada. Nous constatons qu'un plus grand nombre de femmes chefs d'orchestre invitées sont embauchées pour répéter et diriger des programmes particuliers avec des orchestres canadiens, et récemment, des femmes ont été nommées à des postes de direction artistique au sein d'orchestres canadiens à petit budget, notamment Dina Gilbert, à Kamloops, et Mélanie Léonard, à Sudbury. Elles se joignent à des dirigeantes d'orchestres à petit budget comme Claire Guimond, Laura Thomas, Judith Yan, Jessica Kun, Melanie Paul-Tanovich et Marie-France Mathieu. Nous sommes conscients qu'il y a beaucoup à faire pour s'assurer que 50 % de la population a une chance équitable de jouer un rôle de direction artistique dans l'univers de la musique orchestrale.

Nos conseils d'administration, nos pairs et nos collègues des quatre coins du pays reconnaissent cet effort. Comme je l'ai dit lors d'une récente entrevue avec le magazine *The Walrus*, « toute entreprise qui limite la pleine participation de la population à 50 % est une entreprise qui n'aura pas de succès à long terme. Si vous ne faites qu'attirer des gens qui vous ressemblent, vous perdez des occasions d'innover et de répondre de façon créative aux grands défis auxquels font face les orchestres¹ » [TRADUCTION].

¹ <https://thewalrus.ca/why-are-there-so-few-female-conductors/>

Bien que les choses s'améliorent, l'atteinte de la parité des sexes dans la direction artistique ne se fera pas du jour au lendemain. En travaillant avec le gouvernement du Canada et en attirant une attention soutenue à l'importance et aux avantages de la diversité des sexes, nous croyons que nous verrons des améliorations mesurables.

Recommandations

La mesure et la responsabilisation sont essentielles au progrès. Pour améliorer notre compréhension collective de la situation actuelle, OC recommande ce qui suit :

- Appui à la collecte systématique de données sur le leadership actuel des organismes et institutions artistiques canadiens; cela pourrait se faire au moyen de mécanismes de collecte de données auxquels ont recours certains bailleurs de fonds publics, comme le Conseil des arts du Canada et Statistique Canada.
- Soutien à la recherche qualitative sur les parcours professionnels des dirigeantes artistiques et les obstacles auxquels elles sont confrontées.

Pour aborder des questions précises liées à l'engagement des femmes dans des rôles de direction artistique :

- Soutien à l'élaboration de programmes de formation pour les conseils d'administration et les comités de recrutement des organismes artistiques sur les processus et les stratégies de recrutement en vue d'éliminer les préjugés inconscients.
- Appui particulier aux possibilités de perfectionnement professionnel, de mentorat et de réseautage pour les femmes chefs d'orchestre canadiennes par l'intermédiaire du Conseil des arts du Canada, afin de veiller à ce que les artistes prometteurs puissent, autant que possible, développer leurs capacités.
- Mesures visant à favoriser une collaboration renforcée entre les établissements d'enseignement et de formation et les organismes artistiques, afin de s'assurer qu'on montre la voie à suivre aux futures dirigeantes artistiques, et ce, dès le début de leur cheminement professionnel.

À Orchestras Canada/Orchestres Canada, nous reconnaissons que nous avons l'obligation de faire avancer ce dialogue. Nous poursuivrons nos efforts à l'égard de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de la complémentarité des programmes, dans le but d'atteindre une plus grande diversité dans l'ensemble des orchestres canadiens.