



Mémoire complémentaire de la Coalition canadienne des arts présenté au Comité du patrimoine canadien (CHPC) :

La parité hommes-femmes dans le secteur des arts canadiens et les obstacles au leadership des femmes, 31 mai 2018

La Coalition canadienne des arts est un mouvement non partisan de nature collaborative dirigé par un groupe d'organisations nationales de services aux arts. Collectivement, nous représentons des milliers d'artistes et des centaines d'organismes artistiques partout au pays.

On compte environ 650 000 professionnels des arts au Canada, les femmes représentant 51 % de l'ensemble des artistes et 50 % des travailleurs culturels¹. Les femmes (cisgenres et transgenres) jouent un rôle central dans les secteurs de la création, mais les divisions dépassées du travail et les pratiques d'embauche discriminatoires sont toujours la norme. Il existe un déséquilibre du pouvoir dans les arts. Dans un entretien à l'émission *The Current* sur la chaîne CBC, Kelly Thornton, directrice artistique du Nightwood Theatre, affirme que les femmes occupent seulement 25 % des postes de direction artistique dans les théâtres canadiens, mais que les publics sont à prédominance féminine². M^{me} Thornton estime que les femmes doivent prendre beaucoup plus de place – directrices de théâtre comme artistes – afin d'ouvrir des voies vers la direction de grandes institutions³. La réticence à promouvoir le leadership féminin s'observe aussi dans d'autres disciplines artistiques. Par exemple, cet hiver à Montréal, Les Grands Ballets Canadiens ont reçu une pétition signée par plus de 3000 personnes s'opposant à son programme triple de 2019, à l'époque intitulée *Femmes* et chorégraphiée par trois hommes. En réaction à la pétition, Les Grands Ballets Canadiens ont rebaptisé le programme et rencontré la directrice artistique et chorégraphe Kathleen Rea, qui a lancé la pétition⁴. Il ne s'agit que d'un exemple récent des problèmes actuels dans le domaine des arts, qui montre que des changements s'imposent et que les organismes artistiques peuvent reconnaître de façon proactive les suppositions et inégalités ainsi que collaborer pour trouver des solutions.

De plus, l'équité et l'intersectionnalité sont des préoccupations importantes dans le secteur des arts. Les femmes, en particulier les femmes marginalisées, sont bien plus susceptibles d'occuper des postes contractuels précaires et moins susceptibles d'occuper des postes de leadership; cette iniquité est encore plus marquée chez les femmes autochtones, racialisées, âgées, handicapées, etc.

Les obstacles qui empêchent les femmes d'occuper des postes de direction sont nombreux. Une étude menée en 2014 à l'Université Harvard indique que les difficultés éprouvées par les femmes qui souhaitent faire progresser leur carrière et accroître leur salaire sont « surtout causées par la discrimination et non par les obstacles habituellement évoqués, comme l'accès restreint à des services abordables de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées ainsi que les horaires de travail stricts⁵ ». Les femmes n'ont pas choisi d'abandonner leur carrière en raison de leurs obligations familiales; ce sont plutôt les employeurs qui ont jugé que les femmes accordaient peu d'importance à leur carrière, ce qui a donné lieu à des pratiques d'embauche discriminatoires.

¹ MacArthur, Michelle, *Achieving Equity in Canadian Theatre: A Report with Best Practice Recommendations*, avril 2015, PGC, p. 27, <https://equityintheatre.com/sites/default/files/EIT%20Report%20-%20Executive%20Summary%20%20Highlights%20%281%29.pdf>.

² Selon les données d'Equity in Theatre citées par M^{me} Thornton, www.equityintheatre.com.

³ <http://www.cbc.ca/radio/thecurrent/the-current-for-january-09-2018-1.4478144/women-need-to-take-up-more-space-feminist-theatre-%20calls-on-industry-to-hire-female-directors-1.4478158>.

⁴ <https://www.theglobeandmail.com/arts/theatre-and-performance/choreographer-quits-les-grands-ballets-male-dominated-femmes-program/article38246688/> [TRADUCTION].

⁵ Cité dans MacArthur, p. 28-29 [TRADUCTION].

Les obstacles dans le domaine des arts ne sont pas différents de ceux qui existent dans d'autres secteurs, notamment la discrimination et les préjugés inconscients, le manque d'accès à la formation ou au mentorat et l'absence de mécénat. Par conséquent, le fait d'encourager les dirigeants dans les arts à accepter de recevoir une formation visant à lutter contre les préjugés et les injustices, dans un premier temps, fait partie de la solution.

Recommandation

Offrir aux conseils d'administration (CA) une formation visant à lutter contre les préjugés et les injustices en continuant à financer le projet « Milieux de travail respectueux dans les arts » du Conseil des ressources humaines du secteur culturel après 2020.

Données illustrant le problème

Voici certaines des statistiques les plus actuelles de plusieurs disciplines artistiques. Dans certains cas, ces données ont été recueillies il y a plus de cinq ans, ce qui témoigne du manque à combler sur le plan des études axées sur la réalité canadienne. Dans vos fonctions de député, vous avez sûrement déjà vu de telles données issues de plusieurs autres secteurs. Or, le peu de femmes à occuper des postes de direction est problématique pour deux raisons. Premièrement, comme le secteur des arts est exposé au public, il subit une forte influence sociale sur la question de la parité hommes-femmes. Deuxièmement, le nombre de spectateurs est en baisse⁶, peut-être parce qu'ils ne se reconnaissent pas dans les œuvres présentées. Pour cette raison, le secteur des arts et les appuis accordés aux politiques pertinentes doivent évoluer maintenant afin qu'une transition systémique appropriée s'amorce rapidement.

Dans le secteur de la musique canadien, une enquête menée en 2014 par l'organisme Women in Music Canada a conclu que seulement 10 % des postes de direction étaient occupés par des femmes⁷. Dans les arts visuels, la situation varie grandement selon la taille de la galerie : 70 % des directeurs et des commissaires sont des femmes, et 30 %, des hommes (près de 92 % de race blanche), mais plus la galerie est grande, moins les postes de direction sont occupés par des femmes⁸. De plus, même si la grande majorité des danseurs sont des femmes (84 %) – et il ne faut peut-être pas s'étonner que cette profession artistique soit l'une des moins bien payée⁹ –, on privilégie généralement les hommes aux postes de directeurs artistiques et de chorégraphes. On constate également que les femmes sont désavantagées dans le milieu de la littérature canadienne. Des études indiquent qu'il « existe des préjugés sexistes indéniables qui favorisent grandement les auteurs masculins », comme en témoignent les pratiques de rédaction des critiques : seulement 30 % des critiques de livres sont rédigées par des femmes, ce qui signifie que les livres écrits par des femmes sont « moins susceptibles de bien se vendre et d'être pris en considération pour des prix importants », ce qui accentue le désavantage économique des femmes¹⁰. En outre, l'ensemble des organismes du secteur des arts qui s'occupent des artistes sourds, handicapés ou vivant avec une maladie mentale sont dirigés par des femmes, mais ceux-ci sont nettement mal financés¹¹. Bien sûr, ces données ne surprendront pas les femmes ayant travaillé dans les arts au Canada.

⁶ Selon le rapport *Les arts et le patrimoine : sondage sur l'accès et la disponibilité 2016-2017* : l'Association canadienne des organismes artistiques (CAPACOA) indique que comparativement au sondage de 2012, les Canadiens sont restés fidèles à la plupart des types d'installations, sauf deux : on observe que l'assistance à un événement artistique dans une salle de spectacle est passée de 71 à 60 %, et dans un centre communautaire ou culturel, de 53 à 43 % (www.capacoa.ca).

⁷ Women in Music Canada, *A Profile of Women Working in Ontario's Music Industry*, mai 2015, <https://static1.squarespace.com/static/58794b1fd2b8570fc2d4e7de/t/58910c50414fb590145b40b4/1485900882521/A+Profile+of+Women+Working+in+the+ON+Music+Industry.pdf>.

⁸ Maranda, Michael, « Hard Numbers: A Study on Diversity in Canada's Galleries », *Canadian Art*, 5 avril 2017.

⁹ Conseil des arts du Canada (CAC), « Vers une meilleure compréhension de la diversité de l'étendue de la danse au Canada », Étude cartographique de la danse au Canada, 2011.

¹⁰ The CanLit Guides Editorial Team, « CWILA and Literary Representation », *CanLit Guides*, 2012, révisé en 2016, <http://canlitguides.ca/canlit-guides-editorial-team/feminist-history-of-literature-and-culture-in-canada/cwila-and-literary-representation/>. [TRADUCTION].

¹¹ The Disability Arts and Culture Alliance of Canada, « Gender & Disability in Canada's Deaf, Mad and Disability Art Domain », document d'une page, 2015.

Il existe à l'évidence une grande quantité de données dans le domaine, mais le secteur a besoin d'un portrait global du rôle des femmes dans le domaine des arts, où les préjugés inconscients existent, pour déterminer ce qu'il faut changer.

Recommandation

Demander au ministère du Patrimoine canadien de mener une analyse documentaire sur la parité hommes-femmes dans les arts au Canada, axée sur les postes de direction artistique et les CA. Encourager le Ministère à travailler avec le Conseil des arts de l'Ontario, qui effectue actuellement une analyse documentaire dans la province.

Le rôle des conseils d'administration dans le déséquilibre du pouvoir

Depuis août 2017, après la publication du deuxième article de Bob Ramsay dans le *Toronto Star* sur la prédominance des hommes de race blanche dans les CA des établissements patrimoniaux de Toronto¹², le milieu a parlé discrètement de leadership. L'article de M. Ramsay est corroboré par un bulletin de rendement annuel du Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA), qui indique que dans le domaine des arts, la composition des CA des organisations interrogées était masculine à 74,5 % et féminine à 25,5 %¹³.

Il existe de nombreuses données du Conference Board du Canada qui montrent que des dirigeants aux origines diverses et de sexe féminin favorisent l'innovation, renforce la cohésion et accroît le capital social. En mars, la présidente de FedEx Canada, Lisa Lisson, a écrit un texte d'opinion pour CBC où elle affirme : « nous savons que les CA où siègent des femmes surpassent leurs rivaux, obtiennent de meilleurs rendements sur le capital investi et sont plus prompts à prendre des initiatives¹⁴ ». D'après de nombreuses organisations, comme Across the Board et DiverseCity OnBoard, la diversification des CA est une bonne pratique d'affaires.

Le projet de loi C-25 a été adopté à l'unanimité à la Chambre des communes et au Sénat. Le projet de loi contient une disposition selon laquelle « à chaque assemblée annuelle, les administrateurs d'une société visée par règlement présentent aux actionnaires les renseignements réglementaires concernant la diversité au sein des administrateurs et au sein des membres de la haute direction ». Malheureusement, cette disposition en particulier ne s'applique pas aux organisations à but non lucratif, pourtant compris dans le projet de loi. Même si la mesure était surtout symbolique, le fait d'exiger aux organisations à but non lucratif de respecter cette disposition pourrait représenter une étape importante.

Recommandation

Demander à Corporations Canada de définir un mécanisme de réglementation pour exiger que toutes les organisations à but non lucratif répondent aux attentes en matière de diversité prévues dans le projet de loi C-25.

La composition des CA est une question complexe et seulement une pièce du casse-tête. Les CA sont composés de bénévoles qui peuvent être difficiles à trouver, surtout dans les régions moins peuplées. Or, les organisations financées publiquement doivent refléter la société canadienne. La lassitude des bénévoles est un problème reconnu dans le secteur, particulièrement chez les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des communautés racialisées. Le bénévolat pour les CA demande du temps et du travail. Souvent, les femmes refusent l'occasion de siéger dans un CA parce qu'elles ne peuvent se permettre sur le plan financier de faire du bénévolat. Ainsi, la recommandation suivante est difficile à mettre en œuvre, mais cruciale.

¹²Ramsay, Bob, « Arts Boards still don't represent Toronto's diversity », *Toronto Star*, 9 août 2017, www.thestar.com/opinion/commentary/2017/08/09/arts-boards-still-dont-represent-torontos-diversity.html.

¹³Bulletin de rendement annuel 2016 du CCDA, p. 8, http://www.boarddiversity.ca/fr/report_card.

¹⁴Lisa Lisson, « Enough with the talk about getting more women on boards. Here's how to actually do it », Opinion, CBC, <http://www.cbc.ca/news/opinion/women-on-boards-1.4566959> [TRADUCTION].

Recommandation

Recommander que Revenu Canada permette aux œuvres de bienfaisance de modifier leurs règlements pour offrir des honoraires aux membres marginalisés (autochtones, handicapés et racialisés) de leur CA pour leur travail bénévole.

On pourrait accroître le bassin de bénévoles marginalisés dans le secteur des arts en trouvant un moyen de compenser la perte de revenu.

Réponse à la question du député Anju Dhillon¹⁵

Si on ne remédie qu'au manque de femmes qui occupent des postes de direction, on néglige la moitié de l'enjeu. Les personnes marginalisées, comme les Autochtones, les handicapées et les membres des communautés racialisées se battent pour se faire entendre dans le domaine des arts. Les leaders des groupes en quête d'équité apportent une perspective dont on a bien besoin dans le secteur des arts, il est donc essentiel d'adopter une approche intersectionnelle.

Nina Lee Aquino, directrice artistique du Theatre Factory, fait valoir avec passion que « Des histoires diversifiées présentent des solutions diversifiées. De nouvelles approches créatives pour raconter des histoires afin de trouver des réponses aux questions qu'on croit insolubles. Elles peuvent mener à des solutions ingénieuses à nos problèmes, nous donner accès à de nouvelles perspectives infinies et renouveler notre capacité à rêver encore plus qu'auparavant¹⁶ ». Une diversité accrue peut nous aider à régler le déséquilibre du pouvoir ressenti dans le secteur des arts.

Réponse à la question du député Pierre Nantel¹⁷

De manière concrète, le leadership et le pouvoir doivent être partagés entre le personnel et les membres des CA afin que les organisations à but non lucratif évoluent efficacement. Lorsqu'un CA assure la microgestion du personnel ou que les membres du personnel induisent un CA en erreur, les organisations artistiques commencent à s'écarter de leur mandat. De préférence, il faut une expertise, un réseau et des compétences variés (en particulier la connaissance des politiques relatives aux ressources humaines) pour réussir. Des freins et des contrepoids doivent être en place, sur le plan structurel, afin qu'un dirigeant ne détourne une organisation financée par l'État du droit chemin.

De plus, au cours des deux dernières années, des journalistes, comme Kate Taylor du *Globe and Mail*¹⁸, ont constaté publiquement que les postes de pouvoir étaient très largement occupés par des hommes et pas suffisamment par des femmes et des personnes en quête d'équité. La communauté artistique est préoccupée par cette tendance et s'interroge sur le rôle joué par les entreprises spécialisées dans le recrutement de cadres pour ces postes de haute direction. La Coalition canadienne des arts prend part à ces échanges. Julia Ouellette du Musée d'art contemporain canadien de Toronto (MOCA) a présenté certaines excellentes pratiques exemplaires lorsqu'elle a travaillé avec une société de recrutement, comme prendre tout le temps nécessaire pour trouver des dirigeants, et orienter ces entreprises afin qu'elles trouvent les candidats qui représentent les valeurs des organisations artistiques.

Conclusions

La Coalition canadienne des arts reconnaît qu'on a déjà commencé à prendre de bonnes mesures stratégiques. Le Conseil des arts du Canada travaille sur la composition des CA et des effectifs depuis deux ans maintenant; les résultats de son nouveau sondage pilote sur la diversité au sein des conseils d'administration et des effectifs seront cruciaux pour le secteur des arts.

¹⁵ Le député Dhillon a posé une question à la fin de la session, mais le manque de temps nous a empêchés d'y répondre.

¹⁶ Nina Lee Aquino, déclaration de la Journée mondiale du théâtre 2018, www.pact.ca/services-support/the-case-for-theatre/world-theatre-day.

¹⁷ Le député Nantel a posé une question, mais le manque de temps nous a empêchés d'y répondre.

¹⁸ Kate Taylor, « The Outsiders Who Got In », *Globe and Mail*, 2 février 2018, www.theglobeandmail.com/arts/the-outsiders-who-got-in-why-sought-after-arts-positions-in-the-country-are-going-tonon-canadians/article3779862/.

Pour conclure, la Coalition canadienne des arts veut remercier les membres du Comité permanent pour leur audace d'aborder le sujet délicat du leadership dans les arts. Ensemble, nous pouvons construire un secteur des arts plus respectueux pour nos filles et, ainsi, pour l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.