

## PRINCIPALES CONCLUSIONS

### #METOO DANS LE SECTEUR CULTUREL : D'APPELS INDIVIDUELS À UN CHANGEMENT STRUCTUREL

Le projet [SHIFT – Shared Initiatives For Training](#), initié par neuf réseaux et plates-formes culturels actifs au niveau européen, est cofinancé en tant que "partenariat stratégique" par le programme Erasmus+ de l'Union européenne.

Les coordinateurs·trices de ces réseaux reconnaissent la nécessité d'unir leurs forces pour travailler à la mise en œuvre de certains des dix-sept [Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies](#). Elles-Ils souhaitent améliorer leurs propres capacités d'encadrement de leurs équipes et de leur mobilisation notamment autour de trois objectifs spécifiques : Autonomiser les femmes et les filles et défendre l'égalité de leurs droits, Soutenir les personnes marginalisées et désavantagées, Agir maintenant pour arrêter le réchauffement climatique.

Cette publication, coordonnée par [l'IETM - Réseau international pour les arts du spectacle contemporains](#), s'inscrit dans le cadre des travaux du [projet SHIFT sur les relations de genre et de pouvoir](#). Ce sujet englobe de nombreuses questions complexes, à la fois dans la société et, plus particulièrement, dans le secteur culturel. Les partenaires ont donc pris la décision de se [concentrer sur le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir](#) dans les secteurs des arts et de la culture.

L'objectif est de [rechercher des cas](#) de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir qui ont été révélés et discutés dans le domaine des arts européens ces dernières années, en mettant l'accent sur les développements depuis la période #MeToo. L'équipe de chercheurs·ses vise également à proposer des stratégies axées sur les solutions pour créer des environnements de travail équitables et sûrs pour les professionnels·lles de la culture. Ce premier document a pour objectif de partager et de mettre en discussion quelques premiers grands enseignements de ce travail.

#### NOTRE APPROCHE ET MÉTHODOLOGIE

Lorsque nous examinons et discutons du harcèlement sexuel et des abus de pouvoir, nous pensons qu'il est nécessaire de déplacer l'attention des cas singuliers vers les macrostructures, des expériences individuelles aux expériences collectives. Notre objectif est d'aller au-delà de la simple évaluation des dommages subis et de rechercher et de proposer des

solutions de réparation (si, en effet, cela est possible). Une perspective transnationale et transfrontalière est particulièrement importante pour nous tout en représentant un défi de taille.

Compte tenu de la durée limitée de cette étude (trois mois : juin-septembre 2021), nous avons décidé de nous concentrer sur certaines des « histoires de changement », c'est-à-dire des cas qui ont été récemment abordés et largement discutés dans le secteur de la culture et qui ont suscité un processus plus large et structurel de changement dans un contexte donné. Sur la base des recommandations des partenaires du projet SHIFT, nous avons mené 23 entretiens avec des professionnels·lles travaillant dans le domaine culturel européen et analysé un certain nombre de procédures existantes (par exemple, des codes de conduite, chartes éthiques, etc.) ainsi que la littérature liée au sujet.

Notre travail n'est en aucun cas exhaustif, bien que nous ayons fait de notre mieux pour reconnaître et considérer les différences sociopolitiques existantes entre les pays et les régions d'Europe. Nous avons choisi de voir dans cette diversité une force à exploiter plutôt qu'un obstacle au dialogue collectif et à l'organisation autour de questions complexes et sensibles.

## TROIS PRINCIPAUX CONSTATS À APPROFONDIR

### 1/ LE MOUVEMENT #METOO EN EUROPE EST LOIN D'ÊTRE HOMOGÈNE

Le mouvement mondial #MeToo, qui a débuté en 2017, a accru la prise de conscience et la capacité des professionnels·lles de divers secteurs à travers le monde à signaler le harcèlement sexuel et d'autres inégalités sur le lieu de travail. #MeToo a mis en évidence la vulnérabilité et le manque de mécanismes de protection efficaces pour toute personne confrontée à des abus de pouvoir, quels que soient son âge, sa classe et son genre. Cependant, le rythme, la portée et les résultats du mouvement varient en fonction d'un pays et d'un contexte géopolitique, souvent très local.

Nous avons supposé qu'à l'échelle européenne, les calendriers des mouvements #MeToo nationaux et régionaux varieraient. Et nos recherches ont montré des différences marquées, principalement entre les pays d'Europe occidentale et septentrionale et ceux du sud et de l'est du continent. Par exemple, dans des pays comme la Belgique, l'Islande et la Suède, le mouvement #MeToo influence largement les débats sur les cultures du travail dans les arts du spectacle depuis 2017-2018. Alors que dans des contextes comme la Croatie, la République tchèque, la Grèce, la Pologne ou la Slovénie, nous avons vu que le mouvement #MeToo dans le secteur culturel n'a avancé qu'au début de 2021.

De plus, il existe des écarts importants entre les différents pays européens en ce qui concerne la prise de conscience générale de la manière dont le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir se recoupent avec d'autres formes d'oppression. Dans certains pays, le problème relève de procédures

existantes qui ne fonctionnent pas en pratique, alors que dans d'autres, les procédures doivent encore être discutées et mises en place. De plus, la violence sexiste partage des racines idéologiques avec le patriarcat, le racisme et le colonialisme, et chaque culture a son propre degré de volonté d'aborder publiquement ces problèmes et leurs points communs. Enfin, nos recherches montrent que des réactions violentes contre les droits des femmes, qui sont actuellement fortes dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale, compliquent particulièrement la lutte contre le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir dans ces contextes.

En rassemblant les nombreuses publications, articles et guides répertoriés dans la bibliographie annotée du rapport final, nous avons remarqué que beaucoup d'entre eux proviennent et se concentrent sur des contextes européens de l'ouest ou du nord.

Et donc, nous avons fait le choix délibéré de rechercher, autant que possible, des voix d'autres régions. Sur les 23 entretiens que nous avons menés, près de 40 % d'entre eux étaient avec des professionnels·lles travaillant principalement dans les pays d'Europe centrale, orientale ou méridionale.

## 2/ LE PROCESSUS DE CHANGEMENT EST SOUVENT COMPLEXE ET EXIGEANT EN RESSOURCES

Les outils pour lutter contre le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir (codes de conduite, numéros d'urgence, formations, etc.) ne fonctionnent que s'ils sont mis en pratique au quotidien. Ils nécessitent une évaluation constante et une adaptation régulière effectuées en coopération avec des pairs, des collègues, des professionnels·lles de la culture, des artistes, des étudiant·e·s, des conférenciers·ères, des employé·e·s, des entrepreneurs·euses, des indépendant·e·s, etc. Un vocabulaire partagé, des définitions précises et des articulations claires sont essentielles – et elles ont besoin de temps pour être formulées, adoptées et adaptées.

L'examen des cas signalés est un long processus, consistant en une écoute attentive de part et d'autre, la médiation entre des points de vue opposés, la discussion autour d'éventuels malentendus, la définition des preuves, la recherche de voies de réparation (ce qui implique souvent d'élargir la discussion et de réviser les méthodes de travail ou les structures organisationnelles) et une contextualisation culturelle et sociale plus large de l'affaire. Ce processus est généralement complexe, et il produit rarement rapidement des solutions tangibles et efficaces. Beaucoup de nos interlocuteurs·trices, qui ont été directement impliqués dans l'examen et la tentative de résolution de cas de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir, ont abordé le problème de l'épuisement. Par conséquent, il est nécessaire de recourir au soutien de professionnels·lles extérieur·e·s (de psychologues, de conseillers·ières juridiques, de coordinateurs·trices de l'intimité, de médiateurs·trices, etc.)

### 3/ UNE COOPÉRATION TRANSNATIONALE RENFORCÉE POURRAIT AIDER LE SECTEUR DES ARTS EUROPÉEN À LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES ABUS DE POUVOIR

Si aucune des procédures ou solutions recherchées ne sont universelle et si le fait de les dupliquer d'un pays à l'autre n'est pas possible en raison des différences juridiques et culturelles, la plupart des professionnel·les interrogé·e·s ont exprimé un besoin de partager leurs expériences et de s'informer sur les solutions existantes. Une base de données rassemblant des codes de conduite, des solutions juridiques et des méthodologies déjà appliquées ou en cours d'élaboration peut être inspirante, voire utile dans différents contextes. La partie Bibliographie commentée de notre rapport final peut être une ressource utile à cet égard.

La construction d'alliances transnationales pourrait non seulement soutenir les professionnel·les dans leurs efforts quotidiens, mais aussi proposer des solutions à des cas difficiles à traiter au niveau national uniquement.

#### SUR LA BASE DE NOS RÉSULTATS, NOUS VOUDRIONS PROPOSER QUELQUES RECOMMANDATIONS QUI SERONT APPROFONDIES DANS LE RAPPORT FINAL, TELLES QUE :

# Des dispositifs transnationaux pourraient mieux protéger les travailleurs·ses de l'art indépendant·e·s travaillant hors de leur pays, surtout s'ils sont développés en consultation avec les syndicats et les fédérations de professionnel·les.

# La pression extérieure, internationale, peut être efficace dans certains cas. Par exemple pour les financements européens, une règle selon laquelle seules les institutions et organisations introduisant des chartes éthiques dans leurs règlements intérieurs ou se conformant à des codes de conduite seraient admissibles (comme c'est déjà le cas pour certaines subventions au niveau national en Europe).

# Les réseaux culturels européens et transnationaux pourraient fournir des espaces sûrs et bienveillants pour des discussions, des réunions régulières, des formations et des ateliers, tout en développant des actions de plaidoyer.

# Une retraite commune régulière rassemblant des artistes, des professionnel·les de la culture, des expert·e·s ou des militant·e·s sur le sujet (qui pourrait également couvrir d'autres secteurs) pourrait aider à évaluer les changements et fournir des pistes pour des actions futures qui incluraient toutes les formes de harcèlement sexuel, quelle que soit l'identification de genre.

## TROIS QUESTIONS MAJEURES QUE NOUS TROUVONS PERTINENTES POUR LA SUITE DE LA DISCUSSION :

1. À quoi ressembleraient les organisations artistiques en Europe si elles prenaient au sérieux les problèmes de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir dans leur(s) secteur(s) ?
2. Comment pouvons-nous faire comprendre à nos bailleurs de fonds, membres du conseil d'administration et décideurs·ses politiques que la précarité financière augmente souvent la vulnérabilité d'un·e travailleur·se face aux abus et au harcèlement dans le milieu de travail culturel ?
3. Comment créer ou accroître la solidarité et la coopération transnationales dans le champ culturel européen autour de ces thèmes ?

\*\*\*\*\*

Traduit de l'anglais par Yohann Floch (FACE).

Document préparé par les chercheuses Marta Keil (IETM) et Marie Le Sourd (On the move).

Edité par Katie Kheriji-Watts (OTM), Ása Richardsdóttir et Elena Polivtseva (IETM).

Publication originale en anglais [ici](#), publiée en octobre 2021.

Le projet SHIFT est cofinancé par :



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteur·rice·s, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans ce document.

Cette œuvre est protégée par une licence Creative Commons Attribution-Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

### SHIFT Culture partner networks

