

PRINCIPALES OBSERVATIONS

#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 européenⁱ, 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 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 dès 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 décidé de se [concentrer sur le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir](#) dans les secteurs des arts et de la culture.

Notre travail s'est déroulé en trois phases. La première étape a consisté en un projet pilote initié par [ELIA - globally connected European network for higher arts education](#) et IETM, sur la manière d'explorer et d'aborder ces sujets sensibles. Le projet pilote a permis de mener une enquête auprès des membres d'ELIA et des entretiens approfondis avec certain·e·s d'entre elles·eux, et d'organiser un séminaire en ligne en novembre 2020 lors de la [conférence biannuelle](#) d'ELIA. Sur la base des premiers résultats de ce projet pilote, une deuxième étape a consisté à collecter et analyser un échantillon de cas de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir qui ont été révélés et discutés dans le domaine des arts en Europe ces dernières années. Une troisième étape a permis d'utiliser cette recherche comme base pour proposer des stratégies orientées vers les solutions pour créer un environnement professionnel équitable et sûr pour les travailleurs·euses de l'art.

TERMINOLOGIE

Dans ce document, nous nous référons à la notion de [harcèlement sexuel](#) telle que définie dans la [directive européenne 2002/73/CE16](#) :

Le harcèlement est une "situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

Le harcèlement sexuel est une "situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

De plus, nous reconnaissons que le harcèlement sexuel est une conduite condamnable qui peut être vécue par toute personne, peu importe son identité sexuelle, son orientation sexuelle, la description de son poste, son statut social, son niveau d'expérience ou son âge (entre autres facteurs).

Pour la notion d'abus de pouvoir, nous nous référons à la définition proposée par Ilse Ghekiere, artiste et militante. D'après ses recherches pour [ENGAGEMENT](#), un mouvement belge contre le sexisme dans les arts qu'elle a co-initié, elle écrit que "l'abus de pouvoir est une forme d'acte répréhensible systématique dans un contexte professionnel, qui affecte négativement l'exercice des fonctions professionnelles. L'abus de pouvoir peut également signifier qu'une personne utilise le pouvoir dont elle dispose pour son propre profit."ⁱⁱ

Nous trouvons également important de garder à l'esprit que les racines de la violence sexiste et sexuelle sont souvent liées à des idéologies telles que le patriarcat, le racisme et le colonialisme. Ces formes de discrimination et de violence généralisées sont étroitement liées, et celles·ceux qui recherchent des solutions efficaces et de grandes envergures doivent comprendre ces liens.

Enfin, tout au long de ce document, le·la lecteur·trice rencontrera fréquemment le terme "[travailleurs·euses de l'art](#)". Nous l'utilisons intentionnellement pour rendre visible et insister sur la participation d'une grande diversité de main-d'œuvre qualifiée nécessaire à la production culturelle.

NOTRE APPROCHE ET MÉTHODOLOGIE

Cette publication s'appuie sur diverses ressources collectées sur une période de quatre mois (de juin à septembre 2021) et enrichies de deux sessions de retour d'expérience. Nos recherches ont porté sur :

- La documentation existante sur les violences sexistes et sexuelles ainsi que les abus de pouvoir ;
- L'analyse d'une sélection de documents internes d'organisations artistiques (tels que des codes de conduite) ;
- Des entretiens auprès de 23 travailleurs·euses de l'art (directeurs·trices, enseignant·e-s, curateurs·trices...) et proposé·e-s par les partenaires SHIFT ;

- Des échanges avec le secteur culturel a) lors d'une session en ligne le 6 octobre 2021 et qui a réuni 57 participants pour discuter des conclusions préliminaires de nos recherches et b) lors d'une session en présentiel à la Réunion plénière de l'IETM à Lyon, France le 22 octobre 2021 qui a réuni 63 membres et travailleurs·euses de l'art ainsi que des étudiant·e·s locaux en gestion culturelle et artistique.

Cette publication vise à mettre en évidence plusieurs points importants de notre recherche, à fournir des exemples de changement organisationnel à travers des études de cas plus détaillées et à formuler des recommandations concrètes basées sur nos nombreuses discussions avec des travailleurs·euses de l'art en Europe.

Les histoires collectées couvrent en particulier des pays qui sont généralement moins "en vue" dans les récits #MeToo (en particulier ceux d'Europe centrale, orientale et méridionale), dans le but de fournir une image plus équilibrée et contextualisée de la situation actuelle à travers le continent. Sur les 23 entretiens que nous avons menés au cours de cette recherche, près de 40 % d'entre eux·elles étaient des professionnel·le·s des pays d'Europe centrale, orientale et méridionale. Ce choix a été motivé par une volonté de contrebalancer les nombreuses publications, articles et outils qui sont généralement plus disponibles dans le monde occidental, rassemblés dans une Bibliographie commentéeⁱⁱⁱ.

La majorité des personnes interrogées travaillent principalement dans les arts de la scène, le secteur musical inclus. Plusieurs professionnel·le·s des arts visuels ont également été interrogé·e·s ainsi que des personnes travaillant dans plusieurs champs disciplinaires. De plus, un nombre important (14 sur 23) d'histoires recueillies sont issues de conservatoires, d'écoles d'art et d'universités.

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

PRINCIPALES OBSERVATIONS

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

Le mouvement #MeToo, qui a débuté en 2017, a permis une prise de conscience au niveau mondial et aux employé·e·s et professionnel·le·s de signaler des cas de violences sexistes et sexuelles et de nombreuses 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 ou son genre. Le rythme, la portée et les résultats du mouvement varient d'un

pays à l'autre et sont souvent ancrés dans un contexte géopolitique particulier.

Au début de notre recherche, nous avons supposé que les délais et le contexte des mouvements nationaux et régionaux #MeToo varieraient à l'échelle européenne. Nos recherches ont montré des différences marquées, principalement entre les pays d'Europe occidentale et septentrionale et ceux des régions méridionales et orientales du continent.

Dans certains pays d'Europe du Nord ou de l'Ouest, le mouvement #MeToo dans le domaine du spectacle vivant a attiré l'attention du public en 2017 et 2018. En Suède en 2017, près de 600 actrices ont signé une lettre de protestation contre le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir au théâtre et au cinéma. De même en Islande, 587 femmes du cinéma et des arts de la scène ont signé une pétition intitulée [The Curtain Falls](#) en novembre 2017, exigeant la responsabilité et le changement des autorités, des théâtres et des sociétés de production. Des femmes exerçant plusieurs professions en Islande ont recueilli des témoignages de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir à l'automne 2017, donnant lieu à une lecture publique et à une [diffusion en direct](#) de témoignages au Théâtre de la ville de Reykjavik, le 10 décembre, dernier jour d'une campagne de 16 jours menée par les Nations Unies contre les violences basées sur le genre. En Belgique, une [lettre ouverte](#) au chorégraphe Jan Fabre et à sa société de production Troubleyn, écrite par d'ancien-ne-s employé-e-s et apprenti-e-s et publiée en septembre 2018, a marqué un tournant pour le débat autour du harcèlement sexuel, du sexisme et des abus de pouvoir dans le domaine des arts du spectacle et a débouché sur une affaire judiciaire, toujours en cours.

En dehors de l'Europe du Nord et de l'Ouest, des exemples d'organisation collective contre le harcèlement sexuel dans les arts existent, mais, jusqu'à récemment, ils étaient plus rares et de portée limitée. Cependant, tout en travaillant sur cette recherche en 2021, nous avons observé un "pic" de #MeToo dans le domaine des arts de la scène dans les pays d'Europe centrale, orientale et méridionale.

En janvier et février 2021, des cas de violences sexuelles et sexistes et d'abus de pouvoir ont été signalés à l'Académie du théâtre et du film (AGRFT) en Slovénie, à la Faculté des arts de l'Université de Ljubljana, au Département de danse de l'Académie des arts du théâtre à Cracovie, au Théâtre national d'Athènes, à l'Académie des arts dramatiques de l'Université de Zagreb et à l'école de théâtre privée Matter Of The Heart dirigée par l'acteur serbe Miroslav Aleksic. Le mouvement s'est poursuivi : en juin 2021, un groupe de l'Académie des arts du spectacle de la Faculté de théâtre de Prague (DAMU), a créé un spectacle [Nemusíš to vydržet!](#) (*Vous n'avez pas à l'endurer!*) abordant les abus de pouvoir dans leur école. Un large débat s'en est suivi dans les médias et a abouti à l'élaboration d'un code de déontologie, à une campagne de prévention et d'information, et à quelques procédures disciplinaires et audiences judiciaires. Dans de nombreux cas, les témoignages sont d'abord apparus dans la sphère

publique (dans les médias traditionnels et sur les réseaux sociaux) avant d'être traités par les institutions respectives.^{iv}

Nous avons observé qu'une réaction virulente contre l'égalité des genres^v dans certaines parties de l'Europe de l'Est et du Sud rendant le débat sur les violences sexistes et sexuelles encore plus difficile qu'auparavant. Par exemple, comme l'a souligné l'une des personnes interrogées, en Europe de l'Est, le risque que le discours public soit détourné par des extrémistes de droite est élevé. Certaines autorités conservatrices soutiennent que le progrès social (lié par exemple à l'égalité des sexes ou aux droits des communautés LGBTQ+) équivaut à une "auto-colonisation" avec des idées importées d'Occident, ou à une prétendue obsession du politiquement correct.

2) LE PROCESSUS DE CHANGEMENT EST SOUVENT COMPLEXE ET EXIGEANT EN RESSOURCES.

Il faut du temps pour efficacement changer la culture de travail d'une organisation, créer de nouvelles politiques et les mettre en place, et enquêter avec soin sur les allégations de violence et d'abus.

Pour plusieurs des personnes à qui nous avons parlé au cours de notre recherche, la nécessité de répondre à des allégations spécifiques de comportement inapproprié et préjudiciable a été un catalyseur pour que leur organisation commence à prendre au sérieux le besoin de changement. Une partie de ce processus implique d'abord la compréhension de ce qui s'est déjà produit et des mécanismes au sein de l'organisation qui ont permis à la violence interpersonnelle de se produire. Selon la gravité de la situation, il peut également y avoir une enquête légale ou judiciaire avec laquelle l'organisation et certain·e·s de ses constituant·e·s devront coopérer.

L'examen des cas signalés peut être complexe, accablant sur le plan logistique, chargé d'émotions, et prendre beaucoup de temps pour produire des résultats tangibles. Un processus en plusieurs étapes peut consister en une écoute attentive, en considérant différents points de vue, en discutant d'éventuels malentendus, en décidant des sanctions appropriées et en cherchant des moyens de guérir des blessures morales. De nombreuses personnes interrogées, qui ont été directement impliquées 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. Parfois, cet épuisement était dû au fait que les membres du personnel – souvent des femmes – ont été invité·e·s à participer à un processus d'enquête en plus de leur charge de travail habituelle, sans recevoir d'heures supplémentaires ni de compensation financière pour le faire.

Un élément a été souligné à plusieurs reprises au cours de nos entretiens : la nécessité d'un soutien externe lors de l'évaluation des accusations, en

particulier de la part de personnes ayant une expertise en psychologie, en droit et en ressources humaines ainsi que de celles qui ont une formation spécifique en médiation et résolution de conflits. Lorsqu'une organisation n'a pas le budget pour s'offrir une telle expertise, les dirigeant·e·s se tournent parfois vers leur réseau personnel pour obtenir de l'aide (par exemple : "notre président·e du conseil administratif connaissait un·e avocat·e qui pouvait nous aider").

D'après nos recherches, un nombre conséquent de ces processus d'enquête s'est élargi pour inclure des évaluations internes tentant de déterminer comment la structuration, les hiérarchies, la culture de travail, les politiques et compétences internes (ou leur absence) d'une organisation ont contribué à permettre à une personne en position de pouvoir de s'attaquer aux autres. Pour plusieurs personnes interrogées, cela signifiait notamment de s'appuyer sur des politiques existantes (souvent obsolètes) en matière de harcèlement sexuel ou, parfois, de découvrir qu'il n'existait pas de telles politiques au sein de leurs organisations. Ainsi, une partie du processus d'évaluation interne implique souvent d'adapter les politiques existantes afin qu'elles puissent être mises en place de manière significative, voire de rédiger des règlements et des procédures pour la première fois.

La création ou l'adaptation d'une politique qui fonctionnent comme un outil utile et évolutif suppose la consultation du personnel, de membres du conseil d'administration, des sous-traitants, des travailleuses indépendantes, des étudiant·e·s, des artistes, des organisations de pairs et des conseillers·ères extérieurs·es. Un vocabulaire pertinent, des définitions précises et des articulations claires sont essentiels, ainsi que du temps pour les formuler, les faire accepter et adopter. Les outils destinés à lutter contre les violences et abus de pouvoir – tels que les codes de déontologie, les lignes d'assistance téléphonique ou la formation – ne fonctionnent que s'ils sont compris et mis en œuvre au quotidien par la majorité des membres d'une organisation, quelle que soit sa taille.

De nombreuses personnes à qui nous avons parlé ont souligné le fait que le processus de changement était tout aussi important que les résultats produits. Les codes, procédures et outils jouent tous un rôle clé dans la prévention des violences basées sur le genre, mais les discussions menant à leur création ou à leur reformulation semblent tout aussi cruciales, car c'est à ce moment-là que se produisent les véritables changements de perspective. Ce constat rejoint la remarque faite par la première ministre islandaise, Katrín Jakobsdóttir, et partagée en 2019 juste avant une conférence internationale #MeToo à Reykjavik : "Pour prendre mon propre parti comme exemple, nous avons formulé de nouvelles règles de comportement, mais la chose la plus importante a été la discussion autour de ces règles, pas les règles en elles-mêmes. Il y a tellement de choses négatives enfouies dans notre culture dont nous n'avons jamais parlé auparavant."^{vi}

3) LES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉCAIRES SONT UN TERREAU FERTILE POUR LE HARCÈLEMENT ET LES ABUS.

Même si le harcèlement sexuel peut affecter toute personne, quelle que soit sa situation professionnelle, de mauvaises conditions de travail peuvent augmenter le risque d'être harcelé·e ou maltraité·e. Une personne qui occupe un emploi précaire et qui dispose de faibles ressources financières, relationnelles ou de réputation est souvent démunie pour s'opposer aux situations d'exploitation ou pour s'exprimer face à un comportement inapproprié. Cela semble être particulièrement vrai pour les artistes indépendant·e·s, les travailleurs·euses culturel·le·s indépendant·e·s, les jeunes professionnel·le·s, les étudiant·e·s et les immigré·e·s.

Une remarque récurrente partagée au cours de plusieurs entretiens est qu'un sentiment d'insécurité (financière, sociale, politique...) diminue la capacité à conduire au changement. Comme l'affirme Ian Manborde du syndicat britannique des artistes et interprètes Equity, à l'occasion d'une session en ligne consacrée aux premiers résultats de cette recherche^{vii} : "À moins de s'intéresser au manque de soutien financier de base, nous ne serons pas en mesure de nous occuper de la culture de l'abus généralisée au sein du secteur". Et comme l'explique Ilse Ghekiere, l'une des cofondatrices du mouvement belge [ENGAGEMENT](#) contre le sexisme dans les arts : "L'abus de pouvoir est un type d'oppression fortement défini par les relations hiérarchiques et reste souvent lié à des conditions de travail précaires, à des emplois atypiques marqués par des salaires bas, à de l'insécurité, à de l'exploitation et du manque de protection juridique. Ces conditions contribuent à nourrir une culture du silence. Quand les personnes ont peur de perdre leur emploi, elles gardent le silence et permettent ainsi de les normaliser et de laisser se perpétuer les abus de pouvoir."^{viii}

La peur de voir sa carrière affectée négativement si l'on parle d'un comportement inapproprié s'installe, pour beaucoup, dès leur apprentissage artistique. De nombreux environnements d'éducation classique dans lesquels les personnes sont formées pour devenir des artistes sont structurés, presque par définition, autour de hiérarchies strictes entre celles·ceux qui instruisent (tout en étant également des professionnel·le·s actifs·ves avec parfois une réputation considérable) et les étudiant·e·s. Le potentiel d'abus de pouvoir dans une salle de classe – et dans un contexte artistique professionnel au sens large – est rarement abordé directement dans les écoles. Comme l'explique Petra van Brabandt, philosophe, théoricienne de l'art et conférencière à Sint Lucas à Anvers en Belgique, "les relations de pouvoir ne sont souvent pas abordées explicitement dans l'éducation. Néanmoins, elles font partie intégrante de toute institution, y compris pour les pratiques artistiques. Nous devons avoir le courage de discuter des conditions de travail équitables, des risques liés à l'exercice du pouvoir et des différentes formes que peuvent prendre les abus de pouvoir. L'éducation artistique et la production

artistique se déroulent dans un contexte de travail et de production, mais beaucoup préfèrent garder cachés ces aspects plus profanes. Ici, l'éducation artistique est en situation d'échec et à cause de ce manquement, de jeunes adultes sont exposés à l'ignorance et aux abus."^{ix}

Plus généralement, certains membres du mouvement #MeToo se sont demandé·e·s si les imaginaires autour de ce que signifie "être le·la chef·fe" n'avaient pas contribué à une acceptation tacite de la souffrance au travail. Ce point de vue est partagé par Nika Kovač, directrice du *8th of March Institute* et une des initiateurs·trices de [#jztudi](#) (#MeToo slovène). Dans l'introduction d'une publication de 2019, elle souligne que la notion de "chef·fe" est profondément liée à l'approche patriarcale et capitaliste d'envisager la position de pouvoir.^x

4) UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DE CE QUI CONTRIBUE À LA VIOLENCE ET À L'INIQUITÉ AMÈNE À PENSER DIFFÉREMMENT L'ART.

Sensibiliser les consciences et ouvrir le débat public sont nécessaires pour définir et comprendre quels types de comportements sont transgressifs, abusifs ou violents. Un bon exemple a été partagé par la sociologue espagnole Marta Soler, invitée à donner une conférence à la Faculté des Arts de l'Université de Ljubljana, tandis que le groupe d'étudiant·e·s *Resistenza* et les membres de la Faculté travaillaient sur les moyens de prévenir le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir dans leur école. Elle a cité une recherche menée à l'Université de Barcelone, montrant que lorsqu'on demandait aux étudiant·e·s s'ils·elles avaient déjà été confronté·e·s à des violences basées sur le genre, seulement 13% ont admis en avoir subies. Mais lorsque les chercheurs·euses ont posé des questions sur des gestes ou des actions particulières, définis par la réglementation européenne comme un comportement transgressif, 67% ont répondu qu'ils·elles en avaient fait l'expérience.

Le constat souvent partagé lors de nos entretiens est que dans le milieu éducatif, la méconnaissance de comportements pouvant être violents ou transgressifs conduit certains enseignant·e·s à percevoir l'opinion de certain·e·s élèves comme une réaction excessive. D'autres pédagogues ont admis que la compréhension de ce qui constitue des comportements transgressifs et du harcèlement sexuel était différente lorsqu'ils·elles étaient eux·elles-mêmes étudiant·e·s. Dans le même temps, comme les personnes interrogées l'ont souligné, ce qui a changé n'est pas seulement la définition des violences sexistes et sexuelles, mais aussi la définition de l'Art – et ce qui est accepté "au nom de l'Art".

Lorsqu'il s'agit de sensibiliser le secteur culturel, les rôles des curateurs·trices, critiques, chercheurs·euses, programmeurs·trices et producteurs·trices sont importants, car ils·elles valorisent les pratiques artistiques, décident de la visibilité des artistes, influencent la façon dont les pratiques artistiques sont perçues et décident de quel point de vue elles sont décrites. Après la publication de la lettre ouverte à Troubleyn/Jan

Fabre, écrite par des (ancie·ne·s) collaborateurs.trices, Petra van Brabandt s'est adressée aux travailleurs·euses de l'art (dont elle-même), qui sont responsables de la construction du canon de l'art : "De manière essentielle, cette lettre s'adresse à nous tous·tes. Les écoles d'art, les institutions culturelles et artistiques, les ministres de la Culture et de l'Éducation. Contributeurs·trices des médias et artistes, programmeurs·trices, journalistes et critiques d'art. En tant que professeure dans une école d'art, je me sens personnellement concernée. Nous devons introduire de nouveaux paradigmes, idéaux et modèles dans nos écoles. L'art en tant que pratique d'une poignée de "maîtres" a toujours été un modèle favorisant l'abus."^{xi}

5) LE SOUTIEN DES DIRIGEANT·E·S EST ESSENTIEL AU CHANGEMENT STRUCTUREL.

#MeToo est un mouvement populaire et il est crucial de reconnaître l'importance de sa mobilisation ascendante. Cependant, dans nos recherches, nous avons observé qu'un changement structurel efficace était rendu possible lorsque les instigateurs·trices étaient capables de coopérer de manière significative avec les personnes qui détenaient le pouvoir au sein des organisations concernées.

Cela s'est révélé particulièrement vrai dans le cadre de l'éducation artistique, même si nous pensons que leurs exemples peuvent être pertinents pour d'autres types d'organisations. Plusieurs personnes interrogées travaillant dans le milieu éducatif (par exemple, Roman Kuhar, doyen de la Faculté des arts, Université de Slovénie, Agata Adamiecka-Sitek, médiatrice à l'Académie nationale d'art dramatique Aleksander Zelwerowicz à Varsovie et Jasna Žmak, coordinatrice du soutien aux étudiant·e·s à l'Académie des arts dramatiques de l'Université de Zagreb) ont déclaré avec force que leur organisation n'aurait pas évolué de manière significative sans l'initiative et la détermination des étudiant·e·s. Et ces mêmes personnes ont également souligné qu'elles se sentaient chanceuses d'être dans une organisation dirigée par des personnalités qui ont compilé des témoignages, ont accueilli favorablement la discussion et facilité le processus de changement.

Néanmoins, l'une des personnes interrogées a signalé une attitude dans son établissement artistique, où le changement était assez limité : la direction était prête à répondre aux attentes des financeurs en préparant les procédures préventives requises, mais n'était pas intéressée par leur mise en œuvre. En conséquence, certain·e·s employé·e·s ont décidé de faciliter ce changement par eux·elles-mêmes, en commençant dans leur département, mais étaient conscient·e·s que le processus aurait un impact limité sur l'ensemble de l'institution à moins qu'il ne soit activement soutenu par les dirigeant·e·s.

Être un·e leader avec un haut niveau de responsabilité peut être une expérience solitaire pour de nombreuses personnes. Parfois, dans le cadre

d'un processus de changement, ils-elles peuvent ressentir qu'ils-elles deviennent la cible d'une frustration ou d'une colère généralisée, devenant représentatifs-tives de tout un système dont ils-elles ne sont peut-être que partiellement les architectes. Par exemple, un dirigeant interrogé a décrit le sentiment d'être "isolé" pendant le processus de résolution d'un problème de violence sexiste dans son organisation : "On m'a dit à plusieurs reprises "tu dois partir" (...) Pour moi, #MeToo a signifié devenir une cible." En raison de cet isolement social et de ce risque émotionnel, les dirigeant·e·s eux·elles-mêmes ont besoin de soutien afin de continuer à être des facilitateurs-trices efficaces du changement structurel au sein de leurs organisations. Une autre personne interrogée a suggéré que les réseaux culturels pourraient jouer un rôle important dans le renforcement des liens et la solidarité entre pairs, permettant aux dirigeant·e·s d'avoir un solide groupe de collègues vers qui se tourner face à des situations difficiles et à qui demander conseil.

6) LES (NOUVEAUX) MÉDIAS JOUENT UN RÔLE IMPORTANT, TOUT EN ÉTANT AMBIGUS ET PARADOXAUX.

Bien que #MeToo ait pris de l'importance dans le monde en 2017, il est important de se rappeler qu'au-delà d'un hashtag sur les réseaux sociaux, il a commencé "comme un mouvement populaire pour aider les victimes d'agressions sexuelles dans les communautés défavorisées."^{xii} Tarana Burke, qui a commencé à utiliser l'expression en 2006 dans le cadre de son activisme et de son travail d'organisation communautaire, a déclaré qu'il "n'avait pas été conçu pour être une campagne virale présente aujourd'hui et oubliée demain. C'était un slogan à utiliser d'un·e survivant·e à l'autre pour faire savoir aux gens qu'ils-elles n'étaient pas seul·e·s et qu'un mouvement pour la guérison radicale se produisait et était possible."

Cette ambiguïté quant au rôle des médias – sociaux et autres – a été soulignée à plusieurs reprises au cours de notre recherche.

Les plateformes en ligne populaires telles qu'Instagram, Twitter, Facebook et TikTok sont des espaces dans lesquels des histoires de violences sexistes et sexuelles et d'abus de pouvoir émergent et circulent souvent pour la première fois. Par exemple, le compte Instagram [@myartnotmyass](#) est un compte géré collectivement qui invite au partage anonyme d'expériences de comportements et/ou de discours inappropriés dans le monde de l'art contemporain français. Peut-être en raison de la démographie des utilisateurs-trices de l'application, de nombreux témoignages évoquent le fait d'être maltraité·e·s en raison de leur statut d'étudiant·e·s, de stagiaires, de jeune professionnel·le·s ou d'artistes émergent·e·s. Cependant, comme l'a souligné l'une des personnes interrogées, les histoires qui circulent largement sur les réseaux sociaux, en particulier lorsqu'elles sont partagées de manière anonyme, n'atteignent pas toujours les personnes qui dirigent et détiennent le pouvoir dans les organisations.

Certaines des personnes interviewées ont été impliquées dans des affaires qui ont retenu l'attention des médias traditionnels. Ce type de visibilité – ou la menace d'exposition médiatique – peut être une épée à double tranchant. D'une part, la couverture médiatique peut servir de forme de pression sur les dirigeant·e·s d'organisations pour qu'ils-elles prennent des mesures visibles en faveur de la réparation, de la justice et de la prévention. D'un autre côté, le risque de générer un "mauvais buzz" pour son lieu de travail ou son école inhibe parfois les victimes qui souhaitent partager leurs histoires. Ce point va également de pair avec la peur de perdre le contrôle du récit de ce que l'on a vécu en étant stigmatisé·e, blâmé·e ou décrédibilisé·e dans les forums publics.

Une personne interrogée a souligné un point important : le rythme général du cycle de l'actualité est de plus en plus effréné et les médias grand public privilégient souvent les formats d'information courts et "digestes" au détriment de la nuance. Combiné avec les récentes révélations selon lesquelles les algorithmes des médias sociaux et les modèles commerciaux "incitent à un contenu colérique, polarisant et source de division"^{xiii}, cet aspect va clairement à l'encontre de notre deuxième remarque : celle qu'enquêter avec soin sur les allégations de violence et d'abus prend du temps. Selon les mots d'une autre personne interrogée, "lyncher les gens sur les réseaux sociaux ne devrait pas être considéré comme une solution durable".

En cartographiant les cas de violences sexuelles et sexistes et d'abus de pouvoir qui ont été publiquement signalés dans le secteur culturel en Europe entre 2017 et 2021, nous avons observé deux dynamiques interdépendantes :

- l'arène du débat public, souvent irriguée par des affaires rendues visibles par le biais des médias traditionnels et/ou des plateformes sociales en ligne ;
- le travail continu, à long terme, souvent invisible, de préparation, de facilitation et de soutien au processus de changement se produit hors des projecteurs et ne donne souvent pas de résultats rapides qui peuvent être facilement communiqués ou de manières sensationnalistes.

Chacune de ces formes d'engagement informe et renforce l'autre. De nombreuses personnes interrogées ont souligné que la pression des médias et l'attention du public, bien que parfois très stressantes, contribuaient efficacement à lutter contre les violences sexuelles et sexistes et les abus de pouvoir. Cependant, elles ont également souligné que si les cas qui ont été rendus publics peuvent être un outil d'observation utile, ils ne sont pas exhaustifs. Au contraire : les informations auxquelles nous avons accès par les médias (sociaux) sont plutôt la partie visible de l'iceberg.

Extraits traduits de l'anglais par Yohann Floch (FACE).

Rapport complet préparé par les chercheur-se-s Marie Le Sourd (On the Move), Katie Kheriji-Watts (OTM), Marta Keil (IETM), Ása Richardsdóttir (IETM), Yohann Floch (FACE), Anna Majewska (OTM), Naomi Pohl (International Music Council) et Fairouz Tamimi (Trans Europe Halles).

Publication intégrale en anglais [ici](#), publiée en janvier 2022.

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 auteurs-rices, 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



ENDNOTES

ⁱ European Choral Association – Europa Cantat (ECA-EC); ELIA - globally connected European network for higher arts education; European Music Council (EMC); European Union of Music Competitions for Youth (EMCY); Fresh Arts Coalition Europe (FACE); IETM - International network for contemporary performing arts; International Music Council (IMC); On the Move (OTM); Trans Europe Halles (TEH).

ⁱⁱ <https://www.kunsten.be/en/now-in-the-arts/sexism-sexual-harassment-and-abuse-of-power-in-the-arts-a-suggestion-towards-understanding-terminology/>

ⁱⁱⁱ <https://shift-culture.eu/empower-gender-on-sexual-harassment/gender-power-relations-annotated-bibliography/>

^{iv} Si cette série d'événements a formé une sorte de « #MeToo Peak » en Europe centrale et orientale, cela ne signifie pas qu'il s'agissait des premiers cas signalés publiquement dans le secteur des arts du spectacle dans cette partie de l'Europe. Par exemple, à l'Académie de théâtre de Varsovie, le processus de changement a commencé en 2018, lorsque l'un des professeur·e-s a été accusé par des étudiant·e-s d'harcèlement sexuel, d'intimidation et de consommation d'alcool pendant les cours. C'est à ce moment-là qu'une alliance s'est forgée entre étudiant·e-s et ancien·ne-s élèves, et qu'un nouveau poste de médiateur·trice a été créé. Un autre exemple est le travail du *8 March Institute* en Slovénie, qui, avec le *festival City of Women* à Ljubljana, a collecté des témoignages en 2020.

^v Comme en Pologne par exemple où l'éducation au genre et à la sexualité est interdite dans les écoles et où l'interdiction de l'avortement a été récemment introduite.

^{vi} Björn Lindahl, *Pourquoi #metoo a-t-il frappé les Nordiques différemment ?* <http://www.nordiclaborjournal.org/nyheter/news-2019/article.2019-09-04.2946493042>

^{vii} Vous pouvez visionner la vidéo de la session du 6 octobre 2021 ici : <https://www.youtube.com/watch?v=pYFgP1U1vB4>

^{viii} Voir l'article d'Ilse Ghekiere : <https://www.kunsten.be/en/now-in-the-arts/sexism-sexual-harassment-and-abuse-of-power-in-the-arts-a-suggestion-vers-la-comprehension-de-la-terminologie-/>

^{ix} Petra van Brabant, *Jan Fabre's Old and New Clothes* : <https://www.rektoverso.be/artikel/jan-fabres-old-and-new-clothes>

^x NIKA Kovac, *#metoo. Harcèlement sexuel à travers le prisme du néolibéralisme*, voir : https://www.transform-network.net/fileadmin/user_upload/sl_publication_metoo_final.pdf (consulté le 7/10/2021). Entre le 22 septembre et le 12 octobre 2020, conjointement avec le festival *City of Women*, le *8th of March Institute* a lancé une campagne #MeToo dans la culture, invitant les personnes travaillant dans le secteur à déposer leurs témoignages #MeeToo dans des boîtes de collecte dans plusieurs lieux culturels ainsi qu'en ligne pendant la 26^{ème} édition du festival à Ljubljana. Voir : <http://www.cityofwomen.org/sites/default/files/publications/Reflecting2020-21-e-izdaja.pdf> (consulté le 7/10/2021).

^{xi} Petra van Brabant, *Jan Fabre's Old and New Clothes*, <https://www.rektoverso.be/artikel/jan-fabres-old-and-new-clothes> (consulté le 12/10/2021).

^{xii} <https://www.ebony.com/news/black-woman-me-too-movement-tarana-burke-alyssa-milano/>

^{xiii} <https://www.cbsnews.com/news/facebook-whistleblower-frances-haugen-60-minutes-polarizing-divisive-content/>