

# RECOMMANDATIONS AUX RÉSEAUX CULTURELS EUROPÉENS

## #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<sup>i</sup>, 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 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 européens 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."<sup>ii</sup>

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-celles 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 commentée<sup>iii</sup>.

La majorité des personnes interrogées travaillent principalement dans les arts de la scène, 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.

## RECOMMANDATIONS POUR LES RÉSEAUX CULTURELS EUROPÉENS

Nous nous sommes posé trois questions principales lors de la formulation de ces recommandations :

- Comment voulons-nous travailler dans le domaine culturel après les témoignages que nous avons entendus, en gardant à l'esprit que les conditions de travail précaires accentuent la vulnérabilité aux violences et aux abus ?
- Comment pouvons-nous agir de manière collaborative et solidaire au niveau international pour créer des espaces de travail plus sûrs, en tenant compte des différents contextes sociopolitiques en Europe ?
- Quels rôles spécifiques peuvent ou devraient être ceux des réseaux culturels européens, eu égard notamment à la mobilisation des secteurs artistiques et au plaidoyer pour de meilleures réglementations ?

### Nos recommandations...

- ont été écrites avec le désir d'aller vers un changement structurel du secteur culturel ;
- sont basées sur ce que nous avons appris au cours du processus de recherche (y compris lors des deux sessions de "retours d'expériences" avec des travailleurs·euses européen·ne·s de l'art) ;
- visent à être pratiques et réalisables, quelles que soient la taille et la portée de l'organisation ;
- sont liées à des "points de discussion" qui peuvent être utilisés comme des questions lors de discussions collectives quand vous démarrez ou approfondissez un processus de changement ;
- ne prétendent pas être exhaustives sur ce qui pourrait être fait pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes ou les abus de pouvoir dans le secteur culturel ;
- peuvent être pertinentes pour d'autres types d'organisations et inspirer leurs dirigeant·e·s, bien qu'elles s'adressent principalement aux réseaux culturels européens.

## 1/ CONSACREZ DU TEMPS ET DES EFFORTS A LA FORMULATION ET A LA CONSTRUCTION D'UN CONSENSUS AUTOUR D'UNE TERMINOLOGIE PRECISE

### Pourquoi ?

- Des descriptions claires et spécifiques de ce qui constitue le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et les violences sexistes sur le lieu de travail dans le secteur culturel sont nécessaires au niveau organisationnel ainsi que local et européen.
- Des descriptions claires peuvent aider à différencier un comportement intentionnellement prédateur et des actions involontairement blessantes issues de l'ignorance (culturelle/ contextuelle) ou d'un manque d'éducation émotionnelle.
- Indépendamment de l'échelle et de la portée d'une organisation (ou d'un consortium d'organisations), il s'agit de démocratiser le processus de contribution, d'articuler les sens cachés derrière certains termes, d'écrire ou de réécrire et de contextualiser ces définitions par le dialogue et le retour d'expériences. Il convient

également de partager les résultats de ce travail dans le but d'accroître la compréhension de ces termes dont l'adoption généralisée prendra du temps et des efforts.

### Recommandations :

- Passez du temps à élaborer vos propres définitions de certains termes afin qu'elles soient aussi précises que possible. Soyez prêt·e bien qu'elles s'adressent principalement aux réseaux culturels européens à les examiner régulièrement en collaboration avec des collègues, des parties prenantes (membres du conseil d'administration, étudiant·e·s, pigistes, etc.) et des organisations de pairs. Révisez-les si nécessaire et en fonction des expériences vécues.
- Partagez les fruits de votre travail avec les autres. Réfléchissez à la manière de rendre ces termes explicitement définis accessibles facilement à toute personne souhaitant les lire. Demandez-vous s'ils doivent être traduits dans d'autres langues.

### Points de discussion

Les violences sexistes et sexuelles et l'abus de pouvoir se produisent parfois dans des endroits qui ne relèvent pas du périmètre d'une organisation (comme une résidence privée, un bar ou un restaurant).

Que peut-on ou devrait-on être faire au sujet des comportements inappropriés qui se produisent souvent dans ces "zones grises" ?

## 2) TRAVAILLEZ À LA CRÉATION D'UN STANDARD SECTORIEL POUR QUE LES CHEF·FE·S REÇOIVENT UNE FORMATION SUR LA CRÉATION D'ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS SÛRS.

### Pourquoi ?

- Souvent, les directeurs·trices artistiques sont chargé·e·s de piloter une organisation malgré le manque de formation formelle en gestion des ressources humaines. Souvent, les comités de sélection supposent que des compétences complexes et de haut niveau telles que l'animation d'équipes et les relations de travail peuvent être acquises ad hoc en plus des responsabilités artistiques.
- Parfois, les valeurs artistiques (qu'elles soient explicites ou implicites) peuvent entrer en conflit avec les standards d'un comportement professionnel. Dans certaines disciplines, la perception d'un·e leader artistique comme un·e "maître" omniscient·e ou un·e "génie créateur·trice" peut conduire à des situations où l'abus et les violences sont tolérés au nom de l'art.
- Les relations interpersonnelles et les émotions jouent souvent un rôle important dans le processus créatif, donnant parfois l'impression que les collègues forment "une famille". Cet état d'esprit peut empêcher de faire face à des situations de violence et d'abus.

### Recommandations :

- Offrez une formation aux chef·fe·s d'organisations culturelles. Envisagez d'inviter des ONG très expérimentées, des mouvements dirigés par des artistes (par exemple, [ENGAGEMENT](#)) et des initiatives de pratiques équitables (telles que [Juist is Juist](#) ou [Fair Practice Code](#)) pour les faciliter.
- Dans le cadre d'un processus d'embauche des directeur·trice·s, demandez aux candidat·e·s de démontrer leurs compétences liées à leur capacité à créer et à maintenir un milieu de travail sûr. Lors de l'entretien, posez des questions qui révèlent comment une personne gèrerait concrètement une situation d'abus ou de violence. Envisagez d'offrir une formation pour cadres dirigeant·e·s à l'occasion d'un programme d'embauche si la personne que vous souhaitez embaucher à ce poste manque de compétences clés dans ce domaine.

#### Points de discussion

Dans votre contexte, à quel point est répandue la perception d'un·e directeur·trice artistique comme un·e "maître" omniscient·e ou un·e "génie créateur·trice" ?  
Comment cet état d'esprit influence-t-il la façon dont les organisations artistiques sont structurées ?

### 3) COMPRENDRE COMMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉCAIRES AUGMENTENT LA VULNÉRABILITÉ AUX ABUS POTENTIELS. ET AGISSEZ !

#### Pourquoi ?

- Les conditions de travail précaires des travailleurs·euses culturel·le·s (insécurité financière, clauses contractuelles abusives, ambiances concurrentielles, espaces de travail précaires...) sont un terreau fertile pour les violences et abus de toutes sortes dans les arts.
- De nombreux·ses travailleurs·euses de l'art dévoilent rarement qu'ils·elles sont maltraité·e·s ou harcelé·e·s dans le secteur culturel. Ils·elles craignent souvent être l'objet de représailles ou de punition (perte d'emploi, ternissement de leur réputation, perte de visa...).

#### Recommandations :

- En tant qu'organisation, en plus de travailler avec les membres du personnel, soyez proactif·ve pour répondre aux besoins des artistes indépendant·e·s, des travailleurs·euse·s culturel·le·s, des jeunes professionnel·le·s et des étudiant·e·s. Beaucoup d'entre eux·elles fonctionnent avec peu ou aucun "filet de sécurité". Certain·e·s peuvent également ne pas savoir ce qui constitue un abus ou une violence et/ou avoir très peu d'expérience dans la gestion de telles situations.
- Envisagez de faire certifier votre organisation par une entité indépendante (comme [WAGE](#)) en ce qui concerne la juste rémunération des travailleurs·ses des arts.

### **Point de discussion**

Votre organisation a-t-elle déjà utilisé le pouvoir de sa réputation pour inciter un·e travailleur·euse de l'art à accepter une rémunération ou un salaire bas et/ou des conditions contractuelles qui le désavantagent ?

## 4) PRIORISER UN TRAVAIL STRUCTUREL, À LONG TERME, SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES ET LA DIVERSITÉ AU SEIN DE VOTRE SECTEUR.

### Pourquoi ?

- Dans de nombreux contextes, l'équité entre les genres et la diversité sont considérées comme un "bonus", quelque chose qui n'est abordé qu'une fois que les "activités de base" ont été prises en charge. Penser ce travail comme une action à long terme et structurelle signifie qu'il pourrait (et pourra probablement) insuffler de nombreux modes organisationnels dans le cadre d'un processus continu de changement.
- Comme de nombreux sujets "socialement engagés" qui sont malheureusement des sujets à la mode, il existe un risque que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que les abus de pouvoir dans la culture à un niveau structurel deviennent une priorité moindre au sein des organisations une fois que l'attention du public a diminué.

### Recommandations :

- Assurez-vous que l'équité entre les genres et les divers profils soit effective dans les activités de votre organisation, et non une case à cocher de façon ponctuelle.
- Portez une attention particulière à qui participe aux processus de changement et comment les parties prenantes sont invitées autour de la table des discussions.<sup>iv</sup>
- Proposez des ateliers sur la discrimination au personnel, aux membres du réseau, aux membres du conseil d'administration, aux étudiant·e·s et aux collaborateurs·trices extérieur·e·s.
- Organisez des réunions régulières avec votre réseau qui mettent l'accent sur le partage de bonnes pratiques, de ressources, d'histoires de changement, de campagnes de plaidoyer, etc. De telles réunions doivent être considérées comme un point de départ pour l'organisation collective et la création d'un large soutien pour le changement structurel face à la résistance et aux conservatismes potentiels.

### **Points de discussion**

Comment votre programmation artistique et/ou votre programme éducatif pourraient-ils évoluer afin de donner la priorité à l'équité et à la diversité des genres ?  
Comment ces valeurs traduites dans les contenus artistiques et/ou pédagogiques pourraient-elles consolider des changements internes de manière concrète au sein de votre organisation ?

## 5) PRÉVOIR UN BUDGET DÉDIÉ À LA FORMATION ET AUX SPÉCIALISTES.

### Pourquoi ?

- De nombreuses organisations artistiques n'ont pas de membres d'équipe qui se concentrent explicitement et entièrement aux relations humaines et manquent souvent de solides compétences dans ce domaine.
- Les personnes qui sont susceptibles d'être la cible de violences sexistes et sexuelles sont également susceptibles d'être celles qui sont invitées à travailler à la prévention ou à la résolution de cas d'abus, souvent en plus de leur charge de travail "normale" et sans compensation financière supplémentaire.
- Des spécialistes émergent.e.s – tel.le.s que des [coordonnateurs.trices d'intimité](#) pour les productions cinématographiques et théâtrales – peuvent définir, selon les mots de l'artiste Michaela Coel, "des limites physiques, émotionnelles et professionnelles, afin que nous puissions travailler sur l'exploitation, la perte de respect, les abus de pouvoir, sans être exploité.e.s ou abusé.e.s dans le processus."<sup>iv</sup>

### Recommandations :

- Envisagez de créer un poste axé sur la sécurité au travail, la prévention des violences, le renforcement des connaissances au sein de l'organisation dans son ensemble et le respect des lois et règlements.
- Plaidez pour la création d'un fonds européen spécialisé qui aiderait les petites organisations à recruter des spécialistes (tel.le.s que des conseiller.ère.s juridiques et des psychologues) en cas de besoin.

### **Points de discussion**

Votre organisation dispose-t-elle de ressources suffisantes pour couvrir ses besoins dans ce domaine sans surcharger les membres de l'équipe ?  
Comment pouvez-vous résoudre ce problème avec votre conseil d'administration, vos employé.e.s, vos partenaires, vos membres et vos financeurs ?



## 6) LE SOUTIEN DES RÉSEAUX CULTURELS EUROPÉENS EST NÉCESSAIRE POUR FAVORISER LE CHANGEMENT STRUCTUREL AU NIVEAU TRANSNATIONAL.

### Pourquoi ?

- La conscience sociale et l'accès aux recours légaux pour réagir varient selon les pays, les secteurs artistiques, les paysages institutionnels et les statuts professionnels. Il est donc crucial de rechercher des solutions applicables au niveau transnational et de développer un réseau de solidarité entre les institutions artistiques, les organisations et les individus au-delà des frontières.
- De nombreuses personnes à qui nous avons parlé ont fortement exprimé le besoin d'une base de données répertoriant les codes de conduite, les solutions juridiques et les méthodologies déjà appliquées ou en cours d'élaboration.
- Il y a un manque de coopération au niveau européen autour de la création de conditions de travail qui aideraient à prévenir les abus, en particulier pour les travailleurs·euses de l'art qui dépendent de la mobilité internationale (comme les artistes qui font circuler leurs œuvres).
- La pression extérieure peut être utile au niveau international. Un bon exemple de pression externe par des subventionneurs provient du Royaume-Uni. Ian Manborde, organisateur Égalité & Diversité chez Equity, expliquait lors de la session en ligne d'IETM du 6 octobre 2021 : "Auparavant, pour obtenir un soutien financier, les organisations du secteur culturel au Royaume-Uni devaient avoir une politique de prévention contre le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir ; à partir de 2022, ils devront fournir la preuve qu'ils le mettent en pratique et luttent activement contre les comportements abusifs."<sup>vi</sup>

### Recommandations :

*En matière de réunions, de formation et d'animation, les réseaux culturels européens pourraient :*

- S'engager à régulièrement parler des violences sexistes et sexuelles et des abus de pouvoir et à sensibiliser le secteur culturel à ces questions, par exemple à l'occasion de leurs conférences et réunions.
- Offrir dans la continuité des espaces sûrs pour les discussions, la recherche, la formation et les ateliers, en invitant notamment les militant·e-s et les professionnel·le-s impliqué·e-s localement dans les processus de changement. Un exemple serait d'encourager et de soutenir des groupes de travail où les membres d'un réseau peuvent se rencontrer et se soutenir mutuellement, partager des expériences et évaluer les processus de transformation.
- Initier des consultations individuelles informelles et volontaires entre les membres pour partager des histoires et des conseils, en particulier entre les professionnel·le-s plus expérimenté·e-s et les professionnel·le-s émergent·e-s.

- Aller au-delà du partage de connaissances et travailler sur le renforcement des capacités. Par exemple, en proposant une formation qui permettrait aux travailleurs-euses de l'art d'identifier les comportements associés à l'abus de pouvoir et aux violences sexistes et sexuelles.
- Offrir une certification basée sur la formation à ces sujets pour les membres du réseau, démarche qui pourrait s'inspirer de la certification verte que plusieurs réseaux culturels européens développent dans le cadre du projet SHIFT<sup>vii</sup>.

*En matière de partage d'informations, les réseaux culturels européens pourraient :*

- Soutenir collectivement la création d'une plate-forme numérique centralisée, qui accueillerait les politiques publiques, les codes de déontologie et les études. La page de ressources du site de FIA-Fédérations Internationales des Acteurs pourrait être le point de départ d'une telle plateforme ainsi que la [Bibliographie commentée](#) produite dans le cadre du projet SHIFT, ou encore le contenu très attendu de la base de données de bonnes pratiques du projet European Social Partner dédié à l'égalité des genres dans le spectacle vivant<sup>viii</sup>. Cette page Internet devrait fournir en 2022 des liens vers des ressources en différentes langues, lorsque disponibles, et pourrait contribuer activement à la recherche et la circulation d'études – par exemple, en diffusant de nouvelles études de cas et en informant les membres de développements en cours.
- Établir et assurer la mise à jour d'une liste d'expert-e-s, de médiateurs-trices et de formateurs-trices au niveau européen, notamment pour les pays où il y a peu d'accès aux médiateurs-trices professionnel-le-s ou aux formateurs-trices indépendant-e-s.

*En matière de plaidoyer, les réseaux culturels européens pourraient :*

- Unir leurs forces pour faire pression quant à l'adoption de conditions de travail plus sûres et axées sur la prévention au niveau européen ; œuvrer (en coopération avec les syndicats et les fédérations de travailleurs-euses) à des solutions transnationales qui pourraient protéger les indépendant-e-s et autres professionnel-le-s travaillant au-delà de leur territoire. Par exemple, les réseaux pourraient faire pression pour que le financement de l'UE soit subordonné à l'existence d'un code de déontologie, interne et mis à jour, ainsi que des preuves de travail effectif pour créer un environnement de travail sûr.
- Se mettre en contact quand cela est possible avec les réseaux locaux et nationaux du secteur culturel qui pourraient davantage travailler sur la question. Ce point est particulièrement pertinent pour les réseaux européens et internationaux qui jouent le rôle d'organisations faitières ou "réseaux de réseaux".
- Continuer à unir leurs forces pour plaider pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur culturel, y compris la prévention des abus de pouvoir et des violences sexistes et sexuelles sur le lieu

de travail en tant qu'élément central des déclarations politiques et des actions possibles de l'UE.

### **Points de discussion**

Comment les réseaux culturels européens peuvent-ils utiliser des initiatives telles que [Keychange](#) dans le domaine de la musique pour avancer ensemble, sur le sujet, à grande échelle ?

Comment les réseaux culturels européens peuvent-ils soutenir les militant.e.s et les travailleurs.euses de l'art impliqué.e.s dans des processus de changement qui ne peuvent pas compter sur un soutien local ? Que pourraient offrir les alliances transfrontalières à cet égard ?

Comment les réseaux culturels européens peuvent-ils maintenir la discussion, surtout quand le mouvement #MeToo finit par perdre l'attention médiatique ?

## COMMENT POURSUIVRE LE TRAVAIL ?

Les réseaux culturels européens à l'origine de cette recherche espèrent qu'elle sera une contribution importante pour faire avancer le dialogue à l'échelle européenne. Nos réseaux sont tout autant les destinataires de cette liste des recommandations que les autres plates-formes européennes et internationales et le secteur des arts et de la culture en général.

Nous reconnaissons que la recherche et les stratégies de solution discutées sont globales et qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous nous engageons dans ce travail et nous encourageons d'autres organisations à se joindre à nous.

Veillez envoyer un e-mail à [ietm@ietm.org](mailto:ietm@ietm.org) si vous avez des questions ou si vous souhaitez contribuer au travail à venir.

\*\*\*\*\*

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 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



ON  
THE  
MOVE



## ENDNOTES

---

<sup>i</sup> European Choral Association – Europa Cantat (ECA-EC); ELIA - globally connected European network for higher arts education (ELIA); 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).

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

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

<sup>iv</sup> Vous pouvez consulter la Bibliographie commentée SHIFT sur l'inclusion qui a été conçue pour aider les réseaux culturels et les organisations de toutes sortes à s'engager sur le thème de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance. Il rassemble une sélection de plus de 100 ressources, notamment des boîtes à outils, des conseils pratiques, des tests, des articles, des rapports et des guides :

<https://shift-culture.eu/inclusion-accessibility-cultural-organisation/inclusion-annotated-bibliography/>

<sup>v</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=yP9ksI5iQmg&t=104s>

<sup>vi</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=pYFgPIU1vB4>

Un autre exemple de codes de déontologie et de financements conditionnés est le Protocole de prévention des violences sexuelles et sexistes du Conseil National de la Musique (France), membre de l'EMEE (European Music Exporters Exchange) :

<https://cnm.fr/wp-content/uploads/2021/10/CNM-16-decembre-2020-Protocole-de-prevention-des-violences-sexuelles-et-sexistes.pdf>

<sup>vii</sup> <https://shift-culture.eu/achieve-environmental-sustainability-in-your-work/shift-letter-of-intent-on-climate-action/>

<sup>viii</sup> <https://www.pearle.eu/activity/gender-equality-on-and-off-the-stage-a-mapping-project-of-the-european-live-performance-sector-jan-2020-to-jan-2022>