

3, 2, 1... Action !



**Une démarche concertée de lutte
contre les violences à caractère sexuel
en culture au Québec**

Rapport de recherche
par Vanessa Blais-Tremblay et Joëlle Bissonnette
avec la collaboration de
Sophie-Anne Morency et Raphaël Jacques

3, 2, 1... ACTION!
UNE DÉMARCHE CONCERTÉE DE LUTTE
CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL
EN CULTURE AU QUÉBEC

Avril 2025

Crédits

Responsables du projet

Vanessa Blais-Tremblay et Joëlle Bissonnette

Collaborateur·rices

Sophie-Anne Morency et Raphaël Jacques

Infographie

Hugues Skene

Responsable de la collection

Annie Tanguay

Les ouvrages de la collection Nouveaux Cahiers de recherche sont diffusés librement sur le site du [CRILCO](#) et sur [Érudit](#).

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN : 978-2-923356-54-9
Avril 2025

Le rapport a connu une première édition, diffusée en décembre 2024 et disponible sur le site du [CRILCO](#).

3, 2, 1... ACTION!

UNE DÉMARCHE CONCERTÉE DE LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN CULTURE AU QUÉBEC

RAPPORT FINAL
Deuxième édition

Sous la direction de
Vanessa Blais-Tremblay et Joëlle Bissonnette

Avec la collaboration de
Sophie-Anne Morency et Raphaël Jacques

EN PARTENARIAT AVEC



adisq



Association des professionnels
de l'industrie de l'humour

Nouveaux Cahiers de recherche – 13
Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature
et la culture au Québec (CRILCQ)

« Le personnel est politique. »

Table des matières

INTRODUCTION	13
Petite histoire des luttes récentes contre les VACS en culture au Québec	14
Briser le silence : le tournant du 21 ^e siècle	14
#AgressionNonDénoncée	15
La première vague #MoiAussi	16
La deuxième vague #MoiAussi	18
La suite ?	20
Le Sommet sur les violences et le harcèlement à caractère sexuel en culture (2023).....	21
MÉTHODOLOGIE.....	23
Une démarche partenariale et participative intersectorielle et interdisciplinaire	23
La recension des écrits.....	24
La collecte de données par groupes de discussion intersectoriels.....	25
Recrutement et échantillonnage.....	26
Profil des participant·es	26
Un portrait complémentaire de l'ensemble des secteurs culturels au Québec.....	26
Genre des personnes participantes	27
Constitution des tables de discussions	28

Déroulement des discussions.....	29
Avant-midi : État des lieux.....	29
Après-midi : Pistes de solution.....	29
Bilans.....	31
Traitement et analyse des données.....	32
Éthique de la recherche.....	33
Consentement.....	33
Risques et droit de retrait.....	33
Protection de la vie privée et de la confidentialité.....	33
Avantages.....	34
VACS : Éléments de définition.....	34
PREMIÈRE PARTIE : ÉTAT DES LIEUX.....	39
1.1 Prévalence des VACS.....	40
1.1.1 Des VACS « fréquentes ».....	40
1.1.2 La fréquence des VACS selon les secteurs.....	41
1.1.3 Une répartition inégale des savoirs.....	42
1.1.4 Des taux de signalements faibles.....	43
1.2 Types de VACS.....	44
1.2.1 Les VACS « du quotidien ».....	46
1.2.1.1 Les paroles à caractère sexuel, transphobe ou homophobe.....	47
1.2.1.2 Le mégenrage.....	48
1.2.1.3 Les regards insistants, le voyeurisme et le stalking.....	48
1.2.1.4 L'exposition non consentie à du matériel sexuel.....	48
1.2.1.5 Les gestes à caractère sexuel.....	49
1.2.1.6 La violence liée à l'intimité corporelle.....	49
1.2.2 Les agressions sexuelles.....	49
1.2.3 Les VACS entre partenaires intimes.....	50
1.2.4 Les VACS au sein des relations de pouvoir.....	50
1.2.5 Le harcèlement sexuel à l'intersection des autres formes de harcèlement.....	51
1.2.6 Des VACS qui prennent des formes spécifiques selon les secteurs.....	52
1.3 Facteurs de vulnérabilisation aux VACS.....	53
1.3.1 Les facteurs relatifs aux lieux.....	53
1.3.1.1 Les lieux d'informalité.....	53
1.3.1.2 Les lieux d'intimité.....	54
1.3.1.3 Les lieux formellement hiérarchisés.....	56
1.3.2 Les facteurs relatifs aux rapports sociaux.....	57

1.3.2.1 L'informalité accentuée par l'aspect festif du milieu culturel	58
1.3.2.2 Le sentiment d'intimité accentué par la consommation d'alcool et de drogues	59
1.3.2.3 Quand le professionnel et le personnel se rencontrent	60
1.3.2.4 L'omniprésence des relations de pouvoir	61
1.3.3 Les facteurs relatifs à la nature et à l'organisation du travail	63
1.3.3.1 L'organisation précaire du travail	63
1.3.3.2 La nature du geste de création ou d'interprétation artistique	65
1.3.4 Les facteurs relatifs aux personnes qui subissent des VACS	68
1.3.4.1 Le genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle	69
1.3.4.2 La racisation, la colonisation et les parcours migratoires	72
1.3.4.3 Le statut capacitaire	74
1.3.4.4 Le jeune âge ou le fait de se situer en début de carrière	74
1.3.4.5 Le statut socioprofessionnel	75
1.3.4.6 L'apparence physique et les traits de personnalité	76
1.4 Facteurs de susceptibilité à commettre des VACS	77
1.4.1 Le genre	77
1.4.2 L'âge	78
1.4.3 La fonction professionnelle et la position d'autorité	78
1.4.4 Les VACS commises en relation de collégialité	79
1.4.5 Les autres rapports sociaux	79
1.5 Impacts des VACS	80
1.5.1 Conséquences psychologiques et physiques des VACS sur les individus	80
1.5.2 Conséquences professionnelles et financières des VACS sur les individus	82
1.5.3 Impacts des VACS sur le milieu	83
1.6 Réactions des personnes victimes et témoins de VACS	83
1.6.1 Les réactions des personnes victimes : la prépondérance de la non-dénonciation	84
1.6.1.1 Accessibilité limitée aux mécanismes de dénonciation internes	85
1.6.1.2 Manque de formation	87
1.6.1.3 Manque de confiance en la réactivité et l'effectivité des réponses aux VACS	87
1.6.1.4 Position et identité des personnes qui reçoivent les dénonciations	90
1.6.1.5 Craintes et conséquences potentielles des dénonciations sur la carrière	90
1.6.1.6 Obstacles liés aux temporalités courtes et aux statuts précaires	92
1.6.1.7 Risques de poursuite en diffamation	92
1.6.1.8 Dénoncer en contexte de rapport de pouvoir	93

1.6.1.9 Minimisation et banalisation individuelle d'une VACS vécue	93
1.6.1.10 Autoculpabilisation	94
1.6.2 Les réactions des personnes témoins : absence d'intervention ou minimisation	95
1.6.2.1 Difficulté à reconnaître les VACS dont on est témoin	96
1.6.2.2 Flou quant à la responsabilité de prise en charge	96
1.6.2.3 Réticence à s'ingérer dans les situations de nature sexuelle des autres	97
1.6.2.4 Peur de représailles sur la carrière	97
1.7 Principales préoccupations du milieu culturel québécois en matière de VACS... 98	
1.7.1 La paralysie du milieu	98
1.7.2 Une difficulté à se situer dans un monde qui se transforme	99
1.7.3 Un grand besoin de ressources et d'outils	100
1.7.4 Les limites des politiques anti-VACS	101
1.7.5 La volonté de mieux prendre soin des milieux de travail et des œuvres ...	101
1.7.6 Un milieu prêt à passer l'action	102
DEUXIÈME PARTIE : PISTES D'ACTION..... 103	
2.1 RETOUR SUR LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET THÉORIQUE 104	
2.1.1 Une démarche participative pour élaborer les zones d'intervention.....	104
2.1.1.1 Aspects chronologiques et cycliques des zones d'intervention	104
2.1.1.2 Des zones d'intervention propres à son champ d'action	105
2.1.1.3 Des zones d'intervention inégalement investies	105
2.1.2 Sept zones d'intervention repensées à la lumière du Sommet.....	106
2.1.3 Différentes approches en matière de lutte contre les VACS	109
2.1.3.1 Trois approches expérimentées et leurs limites	109
2.1.3.2 Trois principes d'une approche efficace de lutte contre les VACS.....	111
2.2 PRENDRE POSITION..... 114	
2.2.1 Identification de ses valeurs individuelles, de la mission de son organisation.....	115
2.2.2 Évaluation de l'environnement de travail, d'apprentissage et de loisir ...	116
2.2.3 Adoption de politiques visant à prévenir et à combattre les VACS.....	117
2.2.3.1 Contenu de la politique.....	118
2.2.3.2 Importance sociale et financière de la politique	119
2.2.3.3 Conditions d'efficacité de la politique	120
2.2.3.4 Impacts positifs de la politique.....	121
2.2.3.5 Niveaux de mise en place de la politique.....	122
2.2.4 Des exemples réussis de politiques anti-VACS	123
2.2.5 Adoption de politiques visant à réguler les actes d'intimité	123
2.2.6 Inclusion de clauses contractuelles anti-VACS	125

2.2.7 Élargissement du bassin de population protégé par les politiques	126
2.2.8 Adoption de politiques visant à assurer le respect des pronoms et des accords.....	126

2.3 PRÉVENIR127

2.3.1 Prévention par les contenus culturels.....	128
2.3.1.1 Des contenus culturels qui promeuvent des relations saines entre les genres.....	129
2.3.1.2 Accroissement de la visibilité des artistes marginalisé·es	129
2.3.2 Prévention par l'éducation	131
2.3.2.1 Partage d'une définition claire des VACS	132
2.3.2.2 Création de formations qui portent sur les VACS en culture	132
2.3.2.3 Des formations ciblées	132
2.3.2.4 Des formations obligatoires et récurrentes	133
2.3.2.5 Des formations variées	134
2.3.2.6 Degré de spécificité de la formation.....	136
2.3.2.7 La formation « témoin actif »	138
2.3.2.8 Campagnes médiatiques	139
2.3.3 Prévention par la restructuration.....	140
2.3.3.1 Intermittence du spectacle.....	140
2.3.3.2 Désignation d'une personne-référence en matière de lutte contre les VACS.....	141
2.3.3.3 Adoption de quotas relatifs à l'embauche	141
2.3.3.4 Formalisation des procédures d'embauche	143
2.3.3.5 Embauche de consultant·es artistiques et de professionnel·les en EDI.....	144
2.3.3.6 Embauche d'équipes de coordination d'intimité.....	144
2.3.4 Prévention par la spatialisation	145
2.3.4.1 « Prevention by design » dans les milieux festifs	145
2.3.4.2 Création d'espaces et de regroupements réservés à des groupes minorisés	146
2.3.5 Prévention par la surveillance.....	148
2.3.5.1 Surveillance physique en temps réel.....	148
2.3.5.2 Surveillance par les organisations.....	148
2.3.5.3 Mesures visant à baliser la consommation d'alcool et de drogues	149
2.3.6 Prévention par la dépoliarisation des genres	150
2.3.6.1 Débinarisation du langage.....	150
2.3.6.2 Débinarisation des rôles	151
2.3.6.3 Débinarisation des costumes.....	152
2.3.6.4 Débinarisation de la pédagogie.....	152
2.3.6.5 Débinarisation des disciplines artistiques.....	153
2.3.6.6 Débinarisation de l'architecture.....	153

2.4 SOUTENIR.....	154
2.4.1 Sur le plan individuel.....	155
2.4.1.1 Amélioration de l’accessibilité aux soins de bien-être et de santé mentale	155
2.4.2 Sur le plan organisationnel.....	156
2.4.2.1 Embauche d’équipes de soutien psychologique au sein des organisations.....	156
2.4.3 Sur le plan interorganisationnel	157
2.4.3.1 Partenariats entre les organismes culturels et ceux spécialisés en VACS.....	157
2.4.3.2 Groupes de soutien interorganisationnels, ou « communautés de pratique »	158
2.5 PRENDRE PAROLE.....	159
2.5.1 La Loi sur le statut de l’artiste (2022) et autres considérations juridiques	161
2.5.1.1 Le dépôt d’une plainte	162
2.5.1.2 Délai de prescription	163
2.5.2 Quatre voies pour prendre parole en matière de VACS.....	163
2.5.3 Signalement interne (sur le lieu de travail, d’apprentissage ou de loisir)	163
2.5.3.1 Signalement sur le lieu de travail.....	163
2.5.3.2 Ombudspersonne : l’exemple des établissements d’enseignement supérieur	165
2.5.3.3 Commande un Angelot.....	166
2.5.3.4 Services de signalement présents dans les milieux festifs	167
2.5.4 Dénonciations auprès d’instances externes.....	167
2.5.4.1 Signalement par ligne d’appel ou courriel à une instance externe	167
2.5.4.2 Les services policiers et les limites du droit criminel	168
2.5.4.3 Signalement auprès d’instances juridiques	169
2.5.4.4 Un corps indépendant interdisciplinaire pour la réception des signalements	170
2.5.5 Dévoilement par voies informelles	172
2.5.5.1 Les dévoilements publics sur les médias sociaux	173
2.5.5.2 Les réseaux « souterrains ».....	174
2.5.5.3 Jeter une bouteille à la mer	175
2.5.5.4 Déposer une main courante.....	175
2.5.5.5 La confrontation	176
2.5.6 Dévoilement par la pratique artistique	176
2.6 INTERVENIR.....	177
2.6.1 Enquête.....	179
2.6.1.1 Les firmes d’enquête	179
2.6.1.2 Un comité d’éthique : l’exemple de l’Adisq	180
2.6.1.3 Un ordre des professionnel·les de la culture du Québec.....	180

2.6.2 Sanctionner	181
2.6.2.1 La culture de l'annulation (« cancel culture »).....	181
2.6.2.2 La mise en place de normes de sanction en gradation.....	183
2.6.2.3 L'enjeu de la liberté d'expression dans les arts.....	184
2.6.3 Réparer	184
2.6.3.1 La médiation.....	186
2.6.3.2 Le dialogue assisté.....	187
2.6.3.3 La justice réparatrice.....	188
2.6.3.4 Les cercles de réparation autochtones	189
2.6.3.5 L'émission d'un communiqué de reconnaissance des VACS	189
2.6.4 Réintégrer	190
2.6.4.1 Si oui, comment et quand ?.....	191
2.6.4.2 Degré de spécificité dans l'élaboration de lignes directrices.....	191
2.6.4.3 La tribune publique: un droit ou un privilège ?.....	192
2.6.4.4 D'autres réserves importantes face à la réintégration	193
2.7 MÉMORIALISER	194
2.7.1 Un rôle tripartite	195
2.7.1.1 Des œuvres mémorielles	195
2.7.1.2 Un journalisme spécialisé en matière de VACS.....	196
2.7.1.3 Entre l'œuvre et l'artiste qui a commis des VACS	196
2.08 DÉVELOPPER, ÉVALUER et MUTUALISER les savoirs	199
2.8.2 Recension, développement et partage de ressources	199
2.8.2 Évaluation des contenus et de l'efficacité des politiques anti-VACS.....	200
2.8.3 Évaluation périodique des autres outils d'intervention	201
2.8.4 Circulation de formulaires postproduction	201
2.8.5 Création de groupes internes destinés à la lutte contre les VACS	202
2.8.6 Création de groupes ou organismes intersectoriels destinés à la lutte contre les VACS	202
2.8.6.1 Les tables de concertation	203
2.8.6.2 Les cellules de codéveloppement.....	203
2.8.7 Réalisation d'études et de recherches scientifiques	203
2.8.8 Organisation d'événements ponctuels transsectoriels et interdisciplinaires	205
2.8.9 Établissement de partenariats entre milieux de la recherche et milieux de pratique.....	206
CONCLUSION ET REMERCIEMENTS	207
Bibliographie	213

INTRODUCTION

Les données les plus récentes sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel (VACS) en culture au Québec, parues dans une étude sur les femmes de tous les corps de métiers dans l'industrie musicale francophone canadienne (Bissonnette, 2022), rapportent que **56 % d'entre elles estiment avoir subi du harcèlement sexuel dans leur milieu de travail**. Dans le milieu littéraire, un récent sondage révèle que parmi les femmes et les personnes issues des minorités de genre, une personne écrivaine sur trois (32,8 %) déclare avoir subi un comportement inadéquat répétitif ou une conduite grave de nature sexuelle (UNEQ, 2020b). Une sur sept indique avoir fait l'objet d'attouchements dans le cadre de relations professionnelles (UNEQ, 2020b). Dans les industries canadiennes des arts de la scène, du cinéma et de la télévision, 82 % des répondant·es issu·es de tous les corps de métiers ayant participé à l'enquête d'Aftermetoo (2021) rapportent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel. Aux côtés de ces données s'attardant aux expériences des personnes qui travaillent en culture, les études démontrent que les publics de la culture sont eux aussi lourdement touchés par les VACS. Plus d'une répondante sur deux rapporte avoir « déjà été victime de harcèlement ou d'agression lors d'un événement extérieur à Montréal » (Conseil des Montréalaises, 2017, p. 15).

Si les études diffèrent quant aux comportements qu'elles mesurent, aux secteurs qu'elles analysent, aux populations qu'elles interrogent et aux statistiques qu'elles rapportent, elles convergent toutes vers la même conclusion : le milieu culturel québécois révèle une présence alarmante de VACS. En comparaison, dans une étude pancanadienne menée sur le harcèlement et la violence sexuelle dans une diversité de milieux de travail, ce sont 30 % des répondant·es qui disent avoir vécu du harcèlement sexuel, et 3 % des violences sexuelles (Emploi et Développement social Canada, 2017). Du côté de l'Institut de la statistique du Québec, une étude ayant interrogé près de 22 000

Québécois·es en 2022-2023 rapporte que 8 % des répondant·es disent avoir vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail (incluant le harcèlement sexuel, mais également psychologique et discriminatoire) au cours des 12 derniers mois (Aranibar Zeballos et Paquette, 2024). Dans une enquête pancanadienne, 1 répondante sur 8 (13 %) a déclaré avoir été agressée sexuellement dans un milieu de travail à un moment donné au cours de sa vie active, soit environ quatre fois plus que la proportion observée chez les hommes (3 %) (Burczycka, 2021). Ce sont plutôt 48,3 % des membres du personnel enseignant qui auraient vécu au moins une forme de violence sexuelle en milieu collégial, et 38,8 % en milieu universitaire (Bergeron et al., 2016 ; 2020). Des chiffres effarants, certes, mais qui donnent à penser que **la situation serait encore pire en culture qu'ailleurs**.

Les dernières années ont pourtant vu une montée en flèche de la médiatisation et du dialogue dans la sphère publique entourant les VACS, auxquels le milieu de la culture n'a pas échappé. Bien au contraire, tant pour le leadership dont plusieurs organisations ont fait preuve dans la lutte contre les VACS que pour leur rôle dans la reproduction d'un climat qui peut y être propice, les milieux artistiques québécois se sont retrouvés au cœur de cette grande discussion de société. Aux facteurs propres à l'accessibilité grandissante des technologies socionumériques s'ajoute la médiatisation accrue de perspectives féministes à l'égard des violences faites aux femmes et aux personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres (DSPG) (Strong et Rush, 2018). Longtemps passées sous silence, ces violences suscitent, à travers le temps qui passe, des réponses chaque fois influencées par le contexte sociétal contemporain et par ce qu'il devient possible d'énoncer, de dénoncer.

Petite histoire des luttes récentes contre les VACS en culture au Québec

Briser le silence : le tournant du 21^e siècle

S'il convient de rappeler que la chronologie des mouvements de mobilisation contre les VACS en culture au Québec ne peut être universalisée¹, elle s'inscrit dans une prise de parole mondiale ayant majoritairement pour épïcêtre des personnalités publiques issues du milieu de la culture qui ont soit commis ou subi des VACS. Bien avant que le mouvement #MoiAussi ne secoue le Québec en 2017, des voix s'élevaient pour dénoncer un secret de polichinelle, une omertà dans les milieux des arts : la présence rampante des violences sexuelles dans les milieux de travail, d'apprentissage et de loisir culturels. En d'autres termes, ce n'est pas parce qu'il n'y avait pas de VACS auparavant qu'il faut attendre le tournant du 21^e siècle pour qu'on commence réellement à en entendre parler. Avec le changement de siècle, la honte a changé de camp. Il était temps.

1. Les mobilisations en Corée du Sud ont pris place autour de 2016, avec des mots-clics comme #연극계_내_성폭력 (« #violencesexuellesdanslethéâtre ») (Yoon, 2019).

Les années 2000 et la première moitié des années 2010 sont parsemées des récits hautement médiatisés d'artistes ou de membres du public ayant subi des incidents de VACS (Helmlinger, 2013 ; Radio-Canada, 2004 ; Radio-Canada, 2011). En 2004, les agressions sexuelles subies par la chanteuse et animatrice jeunesse Nathalie Simard bouleversent le Québec alors qu'elle porte plainte contre son ex-imprésario Guy Cloutier, qui sera reconnu coupable en décembre 2004 (Radio-Canada, 2004). L'affaire ouvre les battants de discussions sociales jusqu'alors inédites. Simard se saisit de l'espace médiatique pour sensibiliser le public et les milieux culturels à l'égard des VACS qui touchent les enfants (Vastel, 2005). La première entrevue qu'elle accorde sur le sujet est regardée par près de 2,5 millions de téléspectateur-rices (Radio-Canada, 2005a). En 2005, elle crée la Fondation Nathalie Simard, dont l'objectif est de soutenir les organismes venant en aide aux personnes ayant survécu à des agressions pédophiliques (Radio-Canada, 2005b) et publie son autobiographie, *Briser le silence* (Vastel, 2005).

Les années qui suivent verront éclater d'autres cas médiatisés analogues, mettant souvent en cause des figures d'autorité abusant d'artistes ou d'admiratrices en bas âge. En 2011, le professeur de ballet saguenéen Romuald Pavy plaide coupable à des accusations d'attouchements sexuels sur l'une de ses élèves, alors âgée de 12 ou 13 ans (Radio-Canada, 2011). La même année, l'auteur de romans pour adolescent-es Maxime Roussy est accusé d'agression sexuelle contre une lectrice d'âge mineur, fait duquel il sera plus tard reconnu coupable (Helmlinger, 2013 ; Nguyen, 2017). En parallèle à cette couverture médiatique étendue, des artistes puisent dans leur créativité pour éveiller les consciences en matière de VACS à travers les contenus culturels eux-mêmes. Déjà en 1994, France D'Amour dévoilait la chanson « Mon frère », écrite par Lynda Lemay, qui aborde l'inceste. Quinze ans plus tard, Lemay interprétait cette fois elle-même sa propre chanson sur les VACS, « Blessée ». Dans cette chanson, elle livre un récit intimiste de l'expérience de ces violences à partir d'une perspective autobiographique (Blais-Tremblay, citée dans Caza, 2020).

La période précédant la seconde moitié des années 2010 pose ainsi les jalons d'une conscientisation sociale d'envergure nouvelle en matière de VACS au sein des industries culturelles québécoises. Les incidents qui sont médiatisés et les créations artistiques qui sont partagées demeurent cependant ancrés dans une perspective avant tout individuelle (Blais-Tremblay, citée dans Caza, 2020). Si les VACS en culture font l'objet de discussions publiques, les dimensions systémiques du problème ne sont pas encore clairement perceptibles.

#AgressionNonDénoncée

L'année 2014 annonce les débuts d'une collectivisation de la réflexion sur les VACS dans les industries culturelles au Québec, alors que le téléjournaliste Jian Ghomeshi est visé par des allégations d'inconduites sexuelles. Bien que les incidents rapportés se produisent en Ontario, leurs échos se rendent jusqu'au Québec (Glorieux, 2023). Les dévoilements ciblant Ghomeshi entraînent l'apparition du mot-dièse #AgressionNonDénoncée

(Glorieux, 2023). Pour la première fois dans la province, un nombre conséquent de personnes ayant survécu à des VACS lèvent la voix de manière simultanée en inscrivant leur expérience au sein d'un problème de nature systémique (Glorieux, 2023). Dans *Le Devoir*, Fabien Deglise (2014) rend bien compte des ramifications de l'affaire en intitulant son article « Ghomeshi, l'avant et l'après ». Quoique l'intérêt médiatique pour la vague de dévoilements demeure limité au Québec (Savard-Moisan, 2017), le mouvement #AgressionNonDénoncée donne l'élan à une première mise en commun des vécus au sein de la collectivité québécoise. C'était il y a déjà dix ans.

Quelques années plus tard, dans le milieu littéraire, l'ouvrage collectif *Sous la ceinture. Unis pour vaincre la culture du viol*, publié en 2016, rassemble les écrits d'un collectif composé d'une vingtaine d'artistes et de journalistes (Chabot, 2016 ; Dubé, 2016). En réponse au mouvement #AgressionNonDénoncée, le livre rend compte d'un désir de prendre acte du caractère structurel des VACS : « On s'est toutes rendu compte, rapporte la directrice de l'ouvrage Nancy B.-Pilon, qu'à divers degrés, les femmes qui sont proches de moi ont toutes vécu une situation qu'on pourrait relier à la culture du viol » (B.-Pilon dans Chabot, 2016). Face à ce constat choquant, les personnes œuvrant au sein des secteurs culturels prennent action. En danse, dès 2016, un groupe d'interprètes s'assemble en opposition au docteur et ostéopathe Roger Hobden, qui plaide coupable cette année-là à des accusations d'exploitation sexuelle commise en 1997 sur une ballerine de l'École supérieure de danse (aujourd'hui l'École supérieure de ballet du Québec) (Lauzon, 2019). Le contrecoup (ou « *backlash* », voir Faludi, 1991) est rapide : en réponse à la radiation temporaire de Hobden par le Collège des médecins, une douzaine de figures d'importance dans le domaine de la danse signent une lettre de soutien à son intention (Lauzon, 2019). L'année suivante, on retrouve au Théâtre La Chapelle une publicité, rapidement retirée, vantant Hobden comme l'« ostéopathe qui veille sur la santé des danseurs » (Lauzon, 2019). Pour les danseuses Geneviève C. Ferron, Victoria May, Sonya Stefan, Lara Kramer et Marie France Forcier, cet appui s'avère inacceptable et les institutions culturelles doivent prendre la responsabilité d'assurer la protection de leur communauté (Carpentier, 2018 ; Forcier, 2017). Dans le même esprit de mobilisation, le regroupement Femmes en musique (FEM) naît en 2017 avec la publication d'une lettre ouverte dénonçant le sexisme de l'industrie (Blais-Tremblay et Champagne 2023 ; Lauzon, 2017 ; Saucier, 2023). Parmi les signataires, on retrouve Safia Nolin, Cœur de Pirate (Béatrice Martin), Ariane Moffatt et Mara Tremblay. Pour elles, il est urgent d'agir afin de combattre les injustices fondées sur le genre dans le domaine de la musique (Saucier, 2023).

La première vague #MoiAussi

Les révélations sur les VACS commises par le producteur étatsunien Harvey Weinstein donnent le coup d'envoi de la première vague #MeToo en octobre 2017 (Glorieux, 2023). S'il fait suite au mouvement *Me Too* lancé en 2006 par l'activiste africaine-étatsunienne Tarana Burke, mouvement qui visait à dénoncer les VACS dont font l'objet les

femmes racisées (Souffrant, 2022), son ampleur s'avère cette fois sans précédent. Des milliers de personnes survivantes de VACS, pour beaucoup issues des milieux culturels, se saisissent des médias socionumériques et traditionnels pour lever le voile sur leurs expériences (Glorieux, 2023). Le Québec s'inscrit rapidement dans cette vague, avec un article publié dans *La Presse* dans lequel onze personnes indiquent avoir été témoins ou avoir fait l'objet de VACS aux mains d'Éric Salvail, un animateur de télévision québécois (Gagnon et Vallet, 2017). C'est ensuite au président de Juste pour rire et cofondateur de l'École nationale de l'humour Gilbert Rozon de faire l'objet de signalements, plusieurs femmes témoignant dans un reportage publié par *Le Devoir* (Pineda, 2017) avoir subi des VACS. Cette même année, une action collective est déposée par un regroupement de vingt femmes sous le nom de « Les Courageuses », qui affirment avoir subi des VACS de Rozon. Le recours ayant été débouté par la Cour suprême du Canada² (Corriveau, 2020) et les accusations ciblant Salvail et Rozon s'étant toutes deux soldées par un acquittement en décembre 2020, ces deux affaires enflamment le milieu culturel (Pineda, 2022). Elles marquent un point de non-retour.

Dans le milieu littéraire, des cas font hâtivement leur apparition dans les médias. En octobre 2017, l'écrivaine Jill Côté rapporte avoir été agressée par le propriétaire des Éditions des Intouchables, Michel Brûlé, alors qu'elle se trouvait chez lui pour discuter de son manuscrit (Béland, 2020 ; Piedboeuf, 2017). Sept anciennes employées de Brûlé révèlent au *Journal de Montréal* avoir été victimes d'inconduites sexuelles commises par l'éditeur. Les témoins de ces incidents, dont plusieurs seraient survenus au bureau de Brûlé, n'étaient pas intervenues (Lévesque, 2017). La même année, l'écrivaine Léa Clermont-Dion porte plainte contre le fondateur de l'Institut du Nouveau Monde et ex-journaliste Michel Venne, plus tard reconnu coupable d'agression et d'exploitation sexuelles (Béland, 2021 ; Bussièrès et Piedboeuf, 2017). Début 2018, la vague gagne le milieu québécois de la danse lorsque Geneviève Ferron (2018) publie une lettre ouverte, « Danse #WeToo », par le biais du Regroupement québécois de la danse. En plus d'y dénoncer la culture du silence qui règne dans le milieu, elle annonce la tenue d'une première table ronde sur la culture du viol et le harcèlement en danse, au mois de mars de la même année (Carpentier, 2018 ; Ferron, 2018 ; Lauzon, 2019 ; Morneau, 2019). En humour, c'est en 2019 qu'un courriel anonyme est envoyé à des employé·es du milieu, dans lequel des allégations de VACS sont portées contre 21 auteurs et humoristes. Si le caractère anonyme du courriel est dénoncé par plusieurs, l'initiative entraîne une discussion par les membres de l'industrie et la création du regroupement Pour les prochaines, qui vise à lutter contre la culture du viol en humour (Piqueur, 2019 ; Ruel-Manseau, 2019).

Cette première vague #MoiAussi provoque d'importants changements dans l'écosystème culturel québécois. Face à l'urgence d'offrir une assistance aux personnes

2. La Cour suprême du Canada ne s'étant pas prononcée sur le fond de l'affaire, mais ayant jugé que l'action collective n'était pas le recours approprié, « Les Courageuses » entreprennent alors des recours civils individuellement contre Gilbert Rozon.

faisant l'objet de VACS dans le milieu de la culture, Juripop met sur pied L'Aparté³ vers la fin de l'année 2017. Les changements se manifestent également dans le processus de création lui-même, alors qu'une réflexion collective s'entame à l'été 2018 dans le milieu littéraire quant aux manières éthiques d'aborder les VACS à l'écrit. En juillet de cette année-là, la directrice de la revue littéraire XYZ, Vanessa Courville, rend sa démission en protestation à l'inclusion d'une scène d'agression sexuelle dans le numéro à venir (Caillou, 2018b). Le geste de Courville enclenche une prise de parole chez différentes personnes issues du milieu des lettres. Alors qu'Isabelle Boisclair (2018) dénonce la banalisation littéraire des VACS, Martine Delvaux, Nancy B.-Pilon et d'autres rappellent que la mise en scène de la violence faite aux femmes contribue souvent à la reproduction de stéréotypes à ce sujet, allant des violences commises « par des inconnus » alors que les études démontrent qu'une forte proportion des violences sont commises par des proches (Zaccour, 2019), jusqu'aux victimes qui « ont attiré » les violences en portant des vêtements qui ne couvrent pas ou peu certaines parties érotisées du corps féminin (Caillou, 2018a ; Clément, 2018). Traversant différents secteurs culturels au Québec, la première vague du mouvement #MoiAussi permet donc une collectivisation des expériences et initie une première phase de remaniement structurel au sein des milieux artistiques.

La deuxième vague #MoiAussi

Une seconde vague #MoiAussi déferle sur le Québec à l'été 2020. Les dévoilements touchant le milieu du jeu vidéo en juin de cette année s'en font le signe avant-coureur (Groguhé, 2021), alors que de nombreux témoignages éclaboussent l'entreprise Ubisoft (Prévost, 2020). Caractérisée de *boys club*, la compagnie voit des dizaines de personnes dénoncer les VACS qu'elles ont subies dans les studios de Montréal et de Toronto. Elles font état du climat d'impunité qui y règne (Baillargeon, 2020). Début juillet, la vague gagne d'autres industries par le biais de dévoilements parus sur Instagram et la page Facebook *Dis son nom* (Groguhé, 2020 ; 2021). La première affaire à obtenir un retentissement médiatique considérable survient toutefois lorsque l'autrice-compositrice-interprète Safia Nolin révèle dans une story sur Instagram avoir fait l'objet de harcèlement sexuel et avoir été témoin de propos racistes tenus par l'animatrice Maripier Morin (Groguhé, 2020). Quelques semaines plus tard, *Le Devoir* publie un article rassemblant les témoignages de neuf femmes rapportant avoir été victimes de VACS perpétrées par l'humoriste Julien Lacroix (Pineda, 2020). Ces deux

3. L'Aparté est né dans la foulée du mouvement #MoiAussi lorsque des associations professionnelles et des regroupements de la culture se sont réunis pour développer des initiatives visant à lutter contre toutes les formes de harcèlement dans le milieu culturel (sexuel, psychologique, discriminatoire et criminel). La mission de L'Aparté, soutenue par le ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ), est d'offrir une première assistance à toutes les personnes du milieu culturel qui font l'objet ou ont été témoins de harcèlement (psychologique ou sexuel) ou de violence au travail (agression sexuelle). Les services de L'Aparté sont décrits en détails dans la seconde partie de ce rapport, plus spécifiquement dans le cadre de la piste d'action 2.5.4.4.

cas phares de ce que l'on a appelé la « deuxième vague » #MoiAussi au Québec débouchent sur une multiplication des prises de parole. Dans l'industrie audiovisuelle, plusieurs agences rompent leurs liens avec des artistes à la suite de dévoilements : c'est le cas de Gabriel D'Almeida Freitas et de Brandon St-Jacques Turpin (Gendron-Martin, 2020). En cirque, nombre d'artistes font leurs premiers signalements, notamment à travers la page Victims_Voices_Circus. Ces révélations entraînent la mise sur pied d'une clinique pour les personnes œuvrant dans le milieu circassien, dans le cadre d'une collaboration entre L'Aparté et le regroupement national des arts du cirque En piste (Siag, 2020). Dans le domaine de l'improvisation, les témoignages frappant le milieu (Radio-Canada, 2020a) poussent l'improvisatrice Alexina Gilbert à créer Rudesse, un regroupement de lutte contre les VACS.

Si le dévoilement de Nolin est le premier à secouer l'industrie musicale québécoise en 2020, il est rapidement suivi par plusieurs autres. La même semaine, le chanteur Bernard Adamus est ciblé par des signalements de VACS, alors que le président de la maison de disques Dare To Care Records, Éli Bissonnette, est mis en cause pour avoir fermé les yeux sur les inconduites du chanteur (Bélanger, 2020). À la suite de la démission de Bissonnette, l'autrice-compositrice-interprète Béatrice Martin rachète l'entreprise, un symbole fort pour les femmes en musique au Québec (Radio-Canada, 2021a). Ces incidents s'ajoutent aux allégations similaires qui surviennent au cours de ce même été à propos d'autres musiciens, dont Alex Nevsky, Yann Perreau, David Desrosiers et Olivier Normandin-Guénette, mieux connu sous son nom d'artiste Maybe Watson (Groguhé, 2021).

Le monde du livre est également bouleversé par la seconde vague #MoiAussi. Un groupe en ligne privé composé de 300 femmes et personnes non binaires est créé à l'été 2020. Son objectif est de dénoncer les VACS et la culture du silence dans le milieu littéraire (Bourel, 2020 ; Lapointe, 2020 ; Larouche, 2020 ; Léger, 2021). Le groupe fait paraître une déclaration commune signée par plus de 150 figures du milieu littéraire incluant Martine Delvaux, Élise Turcotte, Marie Darsigny et Daphné B. (Déclaration commune, 2020 ; Hébert-Dolbec, 2022). Dans la foulée de ces événements, l'ensemble des organisations littéraires majeures s'engagent à agir. À l'Association nationale des éditeurs du livre (ANEL), le comité spécial sur le harcèlement se réunit d'urgence (Léger, 2021). Du côté de l'Union des écrivaines et des écrivains du Québec (UNEQ), une cellule d'urgence est créée (Lapointe, 2020 ; UNEQ, 2020a). À l'issue des discussions menées, l'UNEQ initie en octobre 2020 une consultation auprès des personnes écrivaines. À l'issue de cette enquête, l'UNEQ s'engage à agir concrètement pour enrayer les VACS, notamment en imposant l'adhésion de ses membres à la *Déclaration pour un environnement de travail exempt de harcèlement dans le milieu culturel québécois*. Sous l'effet de la seconde vague #MoiAussi, le remaniement structurel des secteurs culturels visant à en faire des environnements exempts de VACS se poursuit.

Les signalements qui frappent les milieux professionnels de la culture n'épargnent pas les milieux éducationnels. Toujours à l'été 2020, le mot-dièse #ThisIsArtSchool est lancé par des diplômé·es de l'Université de Toronto en études jazz afin d'exposer la

prépondérance de VACS et de racisme au sein des écoles d'art canadiennes (Elliot, 2020). À Montréal, un nombre conséquent de dévoilements sont faits par des personnes étudiant aux facultés d'art et de musique des universités McGill et Concordia (Elliott, 2020). Ces divulgations s'ajoutent aux multiples autres incidents rapportés de manière souterraine dans d'autres universités québécoises. Déjà en 2018, quatre ex-étudiantes racontent à *La Presse* avoir fait l'objet de VACS aux mains de Jean Larose, professeur honoraire en littérature de l'Université de Montréal. Malgré le blanchiment de Larose par le comité disciplinaire, le recteur Guy Breton admet qu'une situation « inacceptable » avait pris place entre ses murs et que les mécanismes institutionnels en place avaient échoué à y répondre adéquatement (Elkouri, 2018). Quatre ans plus tard, c'est un professeur en littérature de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), Samuel Archibald, qui fait l'objet d'accusations par deux anciennes étudiantes (Perron, 2022). Cette fois, l'enquête menée par l'université confirme que les accusations sont avérées, mais elle prend fin par la signature d'une entente de confidentialité que les étudiantes jugent contraignante (Perron, 2022). Ces nombreux cas s'ajoutent aux allégations touchant le fondateur des Ballets Jazz de Montréal et de l'École de danse Eddy Toussaint, qui, en 2022, est accusé d'agressions sexuelles dans deux affaires différentes (Duhamel, 2022). Ces maintes prises de parole rendent compte de la prépondérance des abus au sein des institutions qui ont la responsabilité de former la relève dans les milieux artistiques québécois. En plus de défendre l'urgence d'un changement dans les milieux professionnels, la seconde vague du mouvement #MoiAussi appelle à la pleine participation de l'ensemble des environnements de formation artistique dans la lutte contre les VACS.

La suite ?

D'une prise de parole individuelle visant à briser l'omertà à partir des années 2000, on passe en 2014 aux balbutiements d'une riposte collective contre les VACS avec le mot-dièse #AgressionNonDénoncée. Il faut cependant attendre 2017 et 2020, dans la foulée des deux vagues #MoiAussi, pour que se mette en branle un remaniement structurel du milieu culturel québécois. D'aberrations isolées conçues comme étant le fait de loups solitaires, les VACS en viennent en un peu moins d'un quart de siècle à être entrevues comme un problème de société requérant la formulation de réponses institutionnelles et concertées – un refrain, en quelque sorte, à entamer enfin collectivement le poing en l'air, comme cela se fait sur les planchers de danse lorsque Laurence Nerbonne chante « #MeToo » (Feu, 2019).

Si les différents points tournants liés aux prises de parole en matière de VACS en culture au Québec ont résulté en une conscientisation graduelle et ultimement collective de la nature systémique des VACS en culture, de même qu'en le lancement des premières initiatives concrètes de lutte, ils ont aussi donné lieu au développement d'une « *cancel culture* » où les personnes qui font l'objet d'allégations de VACS sont exclues de leurs milieux de travail, ostracisées par leurs pairs et intimidées sur les

tribunes publiques. Dans un contexte où se multiplient les appels à une plus grande concertation entre les organisations qui viennent en aide aux victimes de violences et celles qui accompagnent les personnes qui les commettent, en plus de la mise en relief accrue de formes de violences qui peuvent être commises par des victimes de VACS elles-mêmes dans leurs tentatives de « se faire justice » (par exemple, le cyberharcèlement envers une personne qui a commis des VACS) (Deck Marsault, 2024), une nouvelle phase dans la lutte contre les VACS en culture est en train de s’amorcer au Québec. Dix ans après #AgressionNonDénoncée, le milieu de la culture se questionne sur la réintégration des personnes qui ont commis des VACS. C’est dans ce cadre exploratoire holistique que ce projet de recherche s’inscrit.

Le Sommet sur les violences et le harcèlement à caractère sexuel en culture (2023)

Le 26 septembre 2023 se tenait à l’Agora du Cœur des sciences de l’UQAM le *Sommet sur les violences et le harcèlement à caractère sexuel en culture au Québec* (ci-après appelé « Sommet »), coorganisé par l’Adisq, l’Association des professionnels de l’industrie de l’humour (APIH) et les professeures de l’UQAM Vanessa Blais-Tremblay (Département de musique) et Joëlle Bissonnette (Département de management).

Cet événement de discussions intersectorielles avait pour objectifs de :

- Faire un état des lieux des violences et du harcèlement à caractère sexuel dans l’ensemble des secteurs culturels au Québec.
- Diffuser l’information quant aux ressources existantes pour les personnes qui ont subi ou commis des VACS.
- Évaluer la pertinence et la faisabilité de transposer et d’adapter au milieu culturel québécois certaines mesures ou initiatives qui ont été mises en place ailleurs dans le monde ou dans d’autres milieux pour prévenir et lutter contre les VACS en culture, en particulier celles dont les retombées ont pu être documentées.

Soixante-sept [67] personnes représentant 50 organisations du milieu culturel québécois ont participé activement aux échanges intersectoriels qui se sont étendus sur une journée complète.

Ce rapport rencontre deux objectifs :

- Faire état des observations, préoccupations, idées et pistes d’action discutées lors de ce *Sommet*.
- Offrir un tour d’horizon des démarches et des travaux semblables qui ont été menés ailleurs dans le monde, en particulier dans les cas où des retombées positives ont pu être documentées.

Le rapport s'organise en trois sections : la méthodologie, une première partie sur l'état des lieux et une deuxième partie sur les pistes d'action. Dans la première section, la **méthodologie** que les directrices de ce projet de recherche ont élaborée pour l'ensemble de la démarche ayant mené au présent rapport est détaillée, et ce, de la recension des écrits à la rédaction, en passant par l'organisation du *Sommet* et l'analyse des données qui en ont été issues. Le rapport aborde également les éléments de définition relatifs aux VACS qui ont structuré l'ensemble de la démarche. La deuxième section présente un état des lieux des VACS en culture au Québec, où les perspectives sur le milieu de travail, de loisir ou d'apprentissage des personnes qui ont participé au *Sommet* sont mises en dialogue avec les données tirées de la recension d'études qui portent sur une grande diversité de secteurs culturels dans plusieurs régions du monde. Dans la troisième section, le rapport offre une série de **pistes d'action** qui répondent directement aux problèmes énoncés dans l'état des lieux. Ces pistes d'action sont issues de la recension des écrits pertinents et des données collectées dans le cadre du *Sommet*, certaines ayant été éprouvées (au Québec ou ailleurs dans le monde), d'autres étant plutôt imaginées en réponse aux problèmes énoncés plus tôt. Elles sont réparties en **sept zones d'intervention potentielles**, telles que celles-ci ont émergé des discussions qui ont eu lieu lors du *Sommet*. Les pistes d'action proposées sont ponctuées d'**hyperliens** menant aux initiatives éprouvées et aux documents s'y rapportant, qui peuvent ainsi servir de références aux individus ou organisations qui souhaiteraient s'en inspirer ou les appliquer directement.

Ce rapport vise ainsi à servir de moyen de sensibilisation et de conscientisation, mais aussi d'appui direct au milieu culturel québécois dans sa démarche de lutte contre les VACS.

MÉTHODOLOGIE

Une démarche partenariale et participative intersectorielle et interdisciplinaire

Ce rapport de recherche repose sur une méthodologie double, fondée sur une approche partenariale et participative intersectorielle et interdisciplinaire.

D'abord, il découle d'une **recension exhaustive de la littérature sur les VACS en culture**, incluant les écrits scientifiques, professionnels et la couverture de presse qui y est associée. Ensuite, il résulte d'une **collecte de données par groupes de discussion** qui ont été constitués lors du *Sommet*, comprenant des personnes représentant des organisations, associations et regroupements de différents secteurs du milieu culturel québécois. La méthodologie déployée dans ce deuxième cadre est donc qualitative et de nature interprétative, dans la mesure où la démarche visait à approfondir la compréhension du phénomène des VACS à partir de l'interprétation que s'en font les personnes qui œuvrent au quotidien dans ces secteurs. Faute de données issues de recherches longitudinales sur les VACS dans l'ensemble des secteurs culturels québécois, nous avons opté pour une approche qui nous permettrait de corroborer et de comparer les résultats d'études qualitatives et quantitatives menées au Canada ou ailleurs dans le monde avec les interprétations de personnes sélectionnées pour la perspective vaste, ancrée et experte qu'elles entretiennent sur le milieu culturel québécois. Le présent rapport met donc **ces deux sources de données en dialogue** pour brosser un portrait exhaustif des VACS en culture au Québec et des initiatives de lutte qui peuvent être déployées dans ce contexte.

La démarche méthodologique qui a mené au présent rapport est **intersectorielle** tant dans la recension des écrits que dans la composition des groupes de discussion. Elle est également **interdisciplinaire** dans la mesure où les chercheuses qui en sont à

l'origine, les professeures Vanessa Blais-Tremblay et Joëlle Bissonnette, de même que les auxiliaires qui y ont participé aux différentes étapes, sont issu-es d'une diversité de disciplines académiques et artistiques. Cette approche a permis d'aborder la question des VACS à partir d'un grand éventail de perspectives, et d'en couvrir un maximum d'aspects. Une conversation interdisciplinaire et intersectorielle soutenue autour des VACS en culture a ainsi informé tant la recension des écrits que la construction des outils d'animation des groupes de discussion, en passant par l'analyse des données, jusqu'à la coécriture du présent rapport. Toutes les étapes de la recherche sont le résultat de processus d'arrimage continus entre des perspectives sectorielles et disciplinaires complémentaires, lesquelles convergent vers la question des VACS en culture, ce qui en fait une démarche de méthodologie **partenariale et participative**.

La recension des écrits

À l'hiver 2022-2023, Vanessa Blais-Tremblay et Joëlle Bissonnette ont déposé conjointement une demande de subvention au ministère de la Culture et des Communications du Québec pour la réalisation d'un *Tour d'horizon de la littérature sur le harcèlement sexuel dans les industries culturelles*. Grâce à un financement de 14 000 \$ obtenu au printemps 2023, elles ont réuni une équipe de cinq étudiant-es des cycles supérieurs de l'UQAM qui se sont réparti différents secteurs culturels (arts visuels, production cinématographique et télévisuelle, jeu vidéo, cirque, danse, salles de spectacle, humour, littérature, métiers d'art, muséologie et patrimoine, musique, théâtre, milieux festifs, enseignement des arts). Une première recherche bibliographique a été compilée dans les banques de données des bibliothèques universitaires. Cette première recherche ne tenait compte d'aucune distinction géographique ni contrainte temporelle quant à la parution des documents trouvés, pour autant qu'ils portaient sur les VACS dans un ou plusieurs des secteurs culturels susmentionnés. Les documents pouvaient inclure des articles scientifiques (articles de recherche et études scientifiques, recensions d'écrits), des livres ou chapitres de livres et des rapports de recherche.

L'équipe portait une attention particulière à ce que soit représenté aussi équitablement que possible chaque secteur culturel, ainsi qu'à documenter une diversité de profils sociodémographiques à travers les échantillons de répondant-es des différentes études. À cet effet, une seconde recherche bibliographique a ciblé plus directement des études sur les VACS subies par les personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres (DSPG) dans le milieu culturel, ces personnes étant souvent absentes ou peu représentées dans les études initialement trouvées.

Tous les documents considérés comme pertinents ont été compilés dans une bibliothèque Zotero. Chaque document a fait l'objet d'une analyse suivant une grille commune permettant d'identifier le secteur culturel, le pays et l'année de la collecte des données, la méthode employée, la taille de l'échantillon, sa composition et les principaux résultats identifiés. Les résultats des différentes études ont ensuite été organisés en deux grandes catégories : ceux qui permettent de broser le portrait des VACS dans

les secteurs culturels et ceux qui alimentent la recension des initiatives de lutte contre les VACS en culture. Les résultats inclus dans la première catégorie permettaient de broser le portrait des types de VACS, leur prévalence, les facteurs qui vulnérabilisent aux VACS, les facteurs qui rendent plus susceptibles d'en commettre, les facteurs qui favorisent ou dissuadent la dénonciation des VACS, ainsi que les impacts sur les personnes survivantes et sur le milieu culturel. Ces données apparaissent principalement dans la première partie du présent rapport. Les initiatives de lutte contre les VACS ont quant à elles été organisées en fonction des différentes zones d'intervention qui ont émergé d'un premier ensemble d'initiatives recensées, tel qu'expliqué ci-après et détaillé plus amplement en deuxième partie du rapport.

Une dernière étape de la recension des écrits a consisté à réaliser une revue de presse relative aux VACS au Québec afin de retracer la chronologie des événements depuis l'attentat de Polytechnique le 6 décembre 1989 jusqu'en décembre 2024, en passant évidemment par les vagues #MoiAussi de 2017 et de 2020, mais incluant également les dévoilements publics qui les ont précédées et ceux de moins grand retentissement médiatique. Compte tenu du peu d'études de grande envergure menées sur les VACS en culture au Québec, cette revue de presse a permis d'effectuer une première mise en relief de la situation québécoise en la croisant à celle, plus documentée sur le plan scientifique, d'autres territoires et cultures.

En incluant toutes les étapes de recherche bibliographique, la recension des écrits nous a permis de réunir plus de 700 références que l'équipe a analysées et mobilisées. L'ensemble des données tirées de la recension des écrits a permis de se doter d'un premier cadre de thèmes et de concepts relatifs aux VACS en culture. Ce cadre de thèmes et de concepts a ensuite informé la conception des documents de travail qui ont servi à structurer les discussions lors du *Sommet*.

La collecte de données par groupes de discussion intersectoriels

Au cours de l'année 2023, l'Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH), en collaboration avec l'Adisq et les deux professeures responsables, a déposé une demande de subvention à la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) pour l'organisation collective du *Sommet sur les violences et le harcèlement sexuels en culture au Québec*. Le montant obtenu de 27 355 \$, complété d'un montant de 3 800 \$ partagé entre l'APIH et l'Adisq en plus d'autres montants provenant des budgets de recherche des professeures, a permis de veiller à l'organisation de l'événement, notamment à la constitution des dix groupes de discussion intersectoriels composés de sept à dix personnes représentant des organisations, associations et regroupements professionnels de différents secteurs du milieu culturel. Ce financement a également permis la réalisation de trois capsules vidéo résumant les services offerts par trois organisations centrales de la lutte contre les VACS en culture au Québec, soit L'Aparté, Collectif social et le Groupe de recherche et d'intervention

psychosociale (GRIP) Ces capsules ont été diffusées lors du *Sommet* et partagées avec les organisations en question afin qu'elles puissent les diffuser facilement en ligne.

Recrutement et échantillonnage

Les deux professeures responsables et les partenaires de la recherche (Adisq, APIH) ont préparé une liste d'invité·es à partir de leurs connaissances complémentaires des milieux de la culture et de la lutte contre les VACS au Québec. Cette liste contenait les coordonnées des directions générales des organisations, associations et regroupements professionnels des secteurs culturels ainsi que d'organismes de lutte contre les VACS.

À l'été 2023, un premier courriel groupé a été transmis à cette liste par la firme de communications Annexe, engagée par les partenaires de la recherche, pour les aviser de la date du *Sommet*. Afin de permettre au plus grand nombre possible d'organisations de participer à l'événement, il était précisé qu'un maximum de deux personnes par organisation invitée pouvaient y assister. Le courriel invitait les organisations à identifier, au sein de leur personnel, la ou les deux personnes majeures les plus outillées (direction générale, coordination ou responsable d'initiatives visant l'équité, la diversité et l'inclusion) pour participer activement aux discussions qui allaient avoir lieu.

Profil des participant·es

L'équipe de coordination du *Sommet* a obtenu la confirmation de participation de 81 personnes, parmi lesquelles 67 personnes ont participé à l'événement. À ces personnes s'ajoutait une équipe d'animation formée de 10 professeures et de 10 auxiliaires de recherche d'une diversité de disciplines académiques, détaillées ci-dessous.

Un portrait complémentaire de l'ensemble des secteurs culturels au Québec

Sans pouvoir parler de représentativité statistique, ce bassin de personnes participantes s'est révélé en mesure de brosser un portrait diversifié et complémentaire des préoccupations, observations, idées et initiatives du milieu culturel québécois, tant en matière de types d'organisations que de secteurs d'activité et de perspectives sur le milieu. Les 67 personnes ayant effectivement participé au *Sommet* étaient réparties comme suit :

- vingt [20] personnes représentantes d'associations ou de regroupements professionnels de différents corps de métiers des divers secteurs du milieu culturel au Québec et au Canada, à savoir : production d'enregistrements sonores, de spectacles et de contenus audiovisuels, arts indépendants, réalisation, théâtre, édition littéraire, production médiatique, création littéraire, édition musicale, humour, arts visuels, théâtre enfance et jeunesse, cirque, musique, improvisation, métiers d'art, arts de la scène, marionnette ;

- onze [11] personnes représentantes d'organismes de diffusion, d'organisations d'événements disciplinaires ou pluridisciplinaires et d'associations représentant ces organisations ;
- dix [10] personnes représentantes de syndicats et guildes de différents corps de métiers du milieu culturel au Québec et au Canada, à savoir : création, interprétation, réalisation, musique, scénarisation et autres métiers du secteur audiovisuel ;
- neuf [9] personnes représentantes d'organismes subventionnaires (bailleurs de fonds) du milieu culturel administrant des fonds publics aux échelles municipale, provinciale et fédérale ;
- neuf [9] personnes représentantes d'organismes de services ou de regroupements en matière de lutte contre les VACS dans différents secteurs culturels (improvisation, milieux festifs) ou pour l'ensemble du milieu culturel ;
- deux [2] personnes représentantes d'organismes de services ou de regroupements de lutte contre les VACS dans tous les secteurs d'activité (non spécifiques au milieu culturel) ;
- deux [2] personnes représentantes d'organismes ou de regroupements féministes ;
- deux [2] personnes représentantes d'organismes dédiés à la formation et au développement de carrière des ressources humaines en culture ;
- une [1] personne représentante d'un organisme de recherche en culture ;
- une [1] personne représentante d'associations communautaires encadrant des activités culturelles non professionnelles.

Genre des personnes participantes

Sur les 81 personnes ayant confirmé leur participation, seulement 13 personnes s'identifiaient au genre masculin et 1 s'identifiait comme membre de la DSPG. Ainsi, 67 s'identifiaient au genre féminin, pour une proportion de femmes représentant 84 % du bassin de répondant·es. Bien que l'ensemble de l'effectif des professions culturelles (173 610 personnes en 2021) soit composé d'une proportion de femmes un peu plus élevée (54 %) que dans l'ensemble de la population active (48 %) (Lubin, 2024), la proportion de 84 % de femmes parmi les personnes ayant confirmé leur participation au *Sommet* peut être le signe d'une surreprésentation du genre féminin parmi l'effectif des professions culturelles qui se sent concerné par la lutte aux VACS, ou qui s'engage activement dans celle-ci. De façon semblable, les membres de l'équipe de recherche et d'organisation du *Sommet*, de même que les équipes d'animation, représentaient pour leur part 26 personnes, à savoir 25 femmes et une personne non binaire. Si la forte proportion de femmes ayant participé à cette démarche peut constituer une limite à la représentativité de cette recherche, elle est aussi révélatrice de la nécessité

de mobiliser davantage les hommes et les personnes de la DSPG dans les initiatives spécifiques aux VACS en culture au Québec.

Constitution des tables de discussions

La méthode du **groupe de discussion intersectoriel et interdisciplinaire** a été privilégiée pour approfondir la compréhension des thèmes relatifs aux VACS identifiés dans la recension des écrits ainsi que pour relever d'autres problèmes, préoccupations, solutions ou particularités propres au contexte québécois. En réunissant plusieurs personnes aux perspectives diversifiées, une dynamique particulière s'est créée où les énoncés des un·es pouvaient engendrer des réactions et encourager la discussion des autres, ce qui nous est apparu plus riche que d'employer des méthodes comme le questionnaire ou l'entretien individuel. De plus, notre recension avait relevé d'importantes similitudes dans les préoccupations de différents secteurs culturels et disciplines artistiques alors que les initiatives concrètes en matière de VACS tendaient à être développées isolément. Ainsi, les groupes de discussion ont constitué non seulement une étape cruciale de notre méthodologie de collecte de données, mais également une retombée directe de la recherche, dans la mesure où des ponts ont été construits entre différentes disciplines artistiques afin que des organisations de secteurs distincts puissent se partager des ressources entre elles.

À partir de notre bassin de personnes participantes, nous avons constitué des **groupes intersectoriels** afin de faire ressortir des ressemblances et des divergences entre les secteurs et ainsi, broser un portrait plus précis des VACS et des initiatives de luttes contre les VACS dans l'ensemble du milieu culturel québécois. Par exemple, si deux personnes représentaient un même organisme ou un même secteur d'activité, elles étaient nécessairement assises à deux tables différentes.

Dans l'objectif d'aborder la situation des VACS **dans une perspective interdisciplinaire**, chaque groupe était animé par une professeure ou chargée de cours, soit par Vanessa Blais-Tremblay (musicologie et études féministes), Joëlle Bissonnette (étude des organisations, du travail et de l'entrepreneuriat dans les arts et la culture) et des personnes issues de huit autres disciplines différentes : sciences juridiques, travail social, communication, psychoéducation, sociologie, études littéraires, science politique et études urbaines. À partir de leur discipline académique respective, les animatrices partageaient toutes des intérêts de recherche communs pour les violences à caractère sexuel, le harcèlement, la culture du viol, les différences et inégalités de genre et la discrimination genrée. Chaque professeure ou chargée de cours était accompagnée d'un·e auxiliaire de recherche se spécialisant également dans ces questions, encore une fois à partir d'une diversité de disciplines (études numériques et sociomusicologie, administration, entrepreneuriat, sociologie, enseignement de la musique, sexologie et science politique). Le rôle de l'auxiliaire de recherche consistait à assister la personne chargée de l'animation de la table dans le bon déroulement de

la discussion, en s'assurant que toutes les questions étaient couvertes dans le temps donné et qu'un maximum de perspectives étaient consignées, tout en nourrissant au besoin la discussion à partir de définitions et de quelques données qui leur avaient été fournies en amont.

Déroulement des discussions

Un guide détaillé de questions et de gestion du temps fourni en amont du *Sommet* à chaque équipe d'animation indiquait le déroulement de la journée, divisée en deux blocs de discussion, eux-mêmes sous-divisés en quelques tours de table et échanges minutés. Ce guide, préparé par les codirectrices du projet à la lumière de la recension des écrits réalisée précédemment par l'équipe de recherche, visait à ce que les discussions tenues à chaque table puissent faire l'objet d'une analyse commune tout en faisant ressortir des perspectives à la fois singulières et complémentaires. La discussion dans chaque groupe a pris sa propre tournure en fonction des perspectives et secteurs qui y étaient représentés, tout en suivant, grâce à ce guide, un fil conducteur commun.

En guise d'introduction, le guide invitait les équipes d'animation à effectuer un rappel des consignes éthiques et du mode de fonctionnement de la discussion, à savoir notamment que les propos partagés devaient relever d'observations générales fondées sur l'expérience des participant·es en tant que représentant·es d'un organisme du milieu culturel et que les anecdotes personnelles ou isolées, relevant de leur expérience personnelle, devaient être évitées (voir la sous-section « Éthique de la recherche »). Puis, le guide amenait les équipes d'animation à proposer à la table de discussion une définition commune du harcèlement et des VACS pour encadrer l'ensemble des échanges (voir la sous-section « VACS: Éléments de définition »).

Avant-midi : État des lieux

Le premier bloc de discussions, en avant-midi, visait à broser un état des lieux des VACS en culture au Québec du point de vue des personnes participantes. Ces dernières étaient invitées à se présenter à tour de rôle et à faire part de leurs principales préoccupations, comme personnes représentantes d'un organisme, au regard des VACS dans leur secteur. Elles étaient ensuite invitées à échanger leurs observations sur la forme que prennent les VACS dans leur secteur culturel et sur les impacts de ces violences dans leur secteur ou milieu de travail. Elles concluaient ce premier bloc de discussions en formulant leurs intentions, objectifs ou responsabilités en matière de lutte contre les VACS ainsi que les défis qu'elles entrevoyaient dans l'atteinte de ces objectifs.

Après-midi : Pistes de solution

Le deuxième bloc de discussions, en après-midi, portait sur les pistes de solution éprouvées, imaginées ou à développer en matière de lutte contre les VACS en culture.

Au début de ce deuxième bloc de discussions, les participant·es étaient invité·es à discuter de **sept zones d'intervention potentielles en matière de VACS en culture**, représentées sur les tables de discussions par un outil visuel constitué de cartons de différentes couleurs :

PRÉVENTION
DÉNONCIATION
MÉDIATION
JUDICIARISATION
RÉPARATION
RÉINTÉGRATION
MÉMORIALISATION

Au dos de chacun de ces cartons se trouvait un énoncé de définition qui englobait les interventions possibles pour cette zone en considérant à la fois les perspectives (i) des personnes ayant subi des VACS, (ii) des personnes ayant commis des VACS, (iii) des organisations culturelles qu'elles fréquentent, et (iv) de la société en général.



Figure 1 : Un outil visuel pour stimuler les échanges
 Crédit photo : Louis-Charles Dumais

Cet outil visuel, élaboré à partir de la recension des écrits, avait pour objectif de stimuler des périodes de réflexion collective en vue de permettre la couverture d'un spectre aussi large que possible d'idées et de préoccupations. En effet, les équipes d'animation avaient reçu l'instruction de croiser autant que possible chacune des zones d'intervention potentielles sous trois angles :

- 1) Qu'est-ce qui a déjà été fait ? À quelles ressources avons-nous accès ?
- 2) Qu'est-ce qui manque ? Quels sont les problèmes ou difficultés avec ce qui a déjà été fait, ou avec les ressources auxquelles nous avons accès ?
- 3) Qu'est-ce qui pourrait être développé de nouveau ? Et comment ?

Avant de plonger dans cette discussion, les équipes d'animation devaient d'abord encadrer un échange entre les participant·es dans le but d'évaluer et de clarifier au besoin ces sept zones d'intervention sur la base de leur pertinence et de leur singularité, en vue d'en fusionner certaines ou d'en proposer d'autres. Les sept zones d'intervention qui sont proposées en deuxième partie de ce rapport ont donc été élaborées à la lumière des échanges tenus lors du *Sommet*, à partir des sept zones d'intervention potentielles initialement proposées.

Pour chaque zone d'intervention, lorsque le groupe venait à court d'idées ou de suggestions, l'équipe d'animation pouvait cibler les zones d'intervention potentielles les moins bien nanties au regard des discussions précédentes, et questionner le groupe directement quant à son opinion au regard d'initiatives spécifiques tirées de la recension des écrits. Ces initiatives étaient énumérées par zone d'intervention à la fin du guide de questions et de gestion du temps. À titre d'exemple, l'équipe d'animation pouvait relancer la discussion en demandant aux participant·es : « Sur le plan de la prévention, que pensez-vous de [une initiative de prévention tirée de la recension des écrits] ? ». Cela permettait aux participant·es d'approfondir leur réflexion à partir d'initiatives expérimentées dans d'autres pays ou d'autres milieux ainsi que de se demander ce qui pourrait effectivement être transposé ou adapté aux secteurs culturels québécois.

Bilans

Chaque bloc de discussions d'une durée 120 à 150 minutes était conclu par un retour en plénière au cours duquel les équipes d'animation partageaient à l'ensemble des personnes participantes un bilan des éléments saillants discutés à leur table. L'équipe d'animation prenait donc quelques minutes à la fin de chaque bloc de discussion pour identifier, seule ou avec le groupe réuni à sa table, deux ou trois idées clés (principaux consensus ou points divergents, idées originales) que le groupe souhaitait partager. Cela permettait de faire ressortir les éléments récurrents et divergents d'une table à l'autre tout en offrant à l'ensemble des personnes ayant participé au *Sommet* la possibilité de repartir de la journée en ayant entendu quelques autres idées que celles discutées à sa table. Les deux bilans ont duré environ 45 minutes chacun.

Traitement et analyse des données

Les deux discussions de 120 à 150 minutes à chacune des dix tables ainsi que les deux bilans d'une durée de 45 minutes ont fait l'objet d'un enregistrement audio, pour un total de près de 52 heures d'enregistrement sonore (3120 minutes).

Pour ce qui est du traitement de cette grande quantité de données, les deux professeures responsables se sont réparti l'écoute et la lecture des notes détaillées prises par les équipes d'animation des dix tables. Plutôt que d'effectuer une transcription complète des discussions, leur prise de notes consistait à écouter attentivement les discussions tenues à chaque table pour noter chaque idée ou unité de sens, en une ou en quelques phrases, permettant de la synthétiser. Lorsque l'identification de la fonction ou du secteur d'activités de la personne ayant formulé l'idée apparaissait nécessaire à sa compréhension, cette information était également consignée. Les deux professeures ont également noté les répétitions d'idées afin de tenir compte de leur récurrence. Lorsque des formulations semblaient particulièrement éclairantes quant à l'idée soutenue, elles étaient transcrites mot pour mot, ce qui a permis l'inclusion de certaines citations verbatim au présent rapport, lesquelles ont été anonymisées. Les idées ainsi transcrites ou synthétisées étaient notées dans un fichier organisé en fonction des différentes questions ayant structuré les discussions. Lorsque des éléments de réponse à une question étaient abordés en lien avec une autre question, le travail de transcription ou de synthèse des idées permettait de les replacer sous la question à laquelle ils correspondaient (par exemple, des pistes d'action abordées pendant l'état des lieux pouvaient être replacées). Cette prise de notes détaillée, qui s'est échelonnée de l'automne 2023 au printemps 2024, a donné lieu à un document de 130 pages. Une auxiliaire de recherche a transcrit les deux bilans mot à mot afin que les professeures puissent y avoir recours pour faire plus directement référence à certaines idées phares ayant été formulées par les équipes d'animation.

Ensuite, Blais-Tremblay et Bissonnette se sont partagé l'analyse des notes, l'une se chargeant des notes relatives à la première partie des discussions (état des lieux), l'autre se chargeant des notes relatives à la deuxième partie des discussions (pistes d'action). Pour chaque thème traité, elles ont parcouru l'ensemble des notes consignées pour les 10 tables afin d'identifier les idées relevant de mêmes sous-thèmes qu'elles pourraient agréger au moment de la rédaction. Ce codage thématique a permis de voir se dessiner des thèmes et idées ayant émergé des discussions de même que de voir apparaître la récurrence et, de là, l'importance relative de certains thèmes et idées pour l'ensemble du milieu. Il a ensuite permis de structurer les différentes sections et sous-sections du présent rapport. Les données recueillies y sont mises en lien avec les données de la recension des écrits, ces dernières permettant de corroborer, de nuancer, de compléter ou de contraster les données collectées lors du *Sommet*.

Éthique de la recherche

Sur le plan méthodologique, les groupes de discussion tenus lors du *Sommet* constituent une forme de collecte de données auprès d'êtres humains. Cette collecte a été encadrée par une certification éthique du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'UQAM. Celle-ci confirme que la démarche respecte les normes éthiques les plus rigoureuses, dans le respect de la dignité humaine et des préoccupations qui en découlent (le respect de la personne, la préoccupation du bien-être et la justice)⁴.

Consentement

Les personnes ayant confirmé leur participation au *Sommet* ont signé un formulaire de consentement avant la tenue de l'événement. Le formulaire les informait des objectifs du *Sommet* et de la nature de leur participation aux groupes de discussion, des avantages qu'elles en tireraient, des risques auxquels elles s'exposaient et des mesures prises pour les limiter ainsi que de leurs droits. Cela permettait ainsi d'obtenir leur consentement éclairé à participer à la recherche. Le texte du formulaire était programmé dans la plateforme LimeSurvey afin de faciliter la collecte des formulaires de consentement et leur archivage sur des serveurs institutionnels.

Risques et droit de retrait

Dès l'envoi du formulaire d'information et consentement, les personnes participantes étaient avisées que les questions qui leur seraient posées lors des discussions ne feraient pas appel à des témoignages personnels. Elles étaient averties que ces questions pourraient tout de même raviver des émotions difficiles liées au harcèlement ou à la violence. Il était ainsi possible pour les personnes participantes de ne pas répondre aux questions les rendant inconfortables, ou de suspendre, momentanément ou définitivement, leur participation à la discussion. Chaque personne était également informée qu'elle était libre de mettre fin à sa participation au projet, sans avoir à se justifier, et ce, avant, durant ou après la collecte de données. Personne ne s'est prévalu de ce droit de retrait.

Protection de la vie privée et de la confidentialité

Il était également précisé dans le formulaire d'information et consentement que les propos tenus lors des discussions seraient anonymisés afin que l'on ne puisse les associer directement à la personne les ayant prononcés ; que l'enregistrement du groupe de

4. Pour plus de détails, voir le site Web du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'UQAM.

discussion serait transcrit sans mentions nominatives ; et que l'enregistrement audio serait détruit après la transcription. Les personnes participantes étaient cependant avisées que malgré les efforts de l'équipe de recherche pour protéger leur identité, il demeurerait possible que certains de leurs propos permettent à une personne travaillant dans leur domaine de les identifier.

De plus, l'ensemble des personnes participantes aux groupes de discussion ont signé un engagement à respecter la confidentialité des propos des autres personnes participantes. Pendant la discussion, il leur était demandé d'éviter de nommer des personnes qui ne participaient pas aux discussions. Il leur était cependant précisé qu'elles pouvaient, si nécessaire et afin d'illustrer leurs propos, utiliser des exemples nominatifs si ces personnes avaient déjà fait l'objet de dévoilements publics, dans les médias par exemple.

Avantages

Les personnes participantes aux groupes de discussion étaient informées que leur participation à ce projet leur permettrait, en tant que personnes représentantes d'organisations, d'associations et de regroupements professionnels, de réaliser un état des lieux intersectoriel des violences et du harcèlement à caractère sexuel dans les secteurs culturels québécois. Leur participation leur permettrait également de prendre connaissance d'initiatives existantes en matière de prévention et de traitement des signalements de VACS, qu'elles pourraient ensuite diffuser aux personnes qui fréquentent leurs organisations. Cela leur permettrait enfin de contribuer à l'élaboration de nouvelles mesures et initiatives de prévention et d'intervention à la lumière d'initiatives éprouvées dans d'autres secteurs culturels ou dans d'autres pays, territoires ou cultures, ceci afin de mieux répondre à leurs besoins et à ceux de l'ensemble du milieu culturel québécois. En somme, participer à ce projet leur permettrait de contribuer à un milieu culturel plus sécuritaire et inclusif, au bénéfice des personnes qui fréquentent tous les secteurs culturels québécois.

VACS : Éléments de définition

Lors du *Sommet*, l'équipe d'animation de chaque groupe de discussion a proposé d'entrée de jeu des éléments de définition. L'objectif était que les personnes participantes puissent s'entendre sur une définition commune des VACS ainsi que des concepts qui s'y rattachent en amont des discussions à cet effet. L'ensemble de la démarche entourant ce *Sommet*, incluant ce qui est présenté dans ce rapport, découle des éléments de définition tels que formulés ci-bas.

Nous utilisons l'acronyme **VACS** pour désigner tant le harcèlement que les violences à caractère sexuel, c'est-à-dire des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, exprimés directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit, y compris par un moyen technologique. Ces gestes, paroles, comportements ou attitudes peuvent être dirigés vers l'orientation sexuelle, l'expression sexuelle ou de genre ou l'identité de genre d'une personne et incluent ainsi toute forme de discrimination basée sur le genre et l'orientation sexuelle⁵. Ainsi, les VACS peuvent prendre les formes suivantes :

- comportements sexistes, hétérosexistes, homophobes, transphobes ou misogynes (par exemple : commentaires ou comportements qui renforcent ou perpétuent des normes fondées sur le sexe, sur l'identité de genre ou sur l'orientation sexuelle) ;
- regards insistants ;
- paroles à caractère sexuel désobligeantes, qu'il s'agisse de commentaires ou de blagues de nature suggestive, allant jusqu'à du langage agressif ;
- questions intrusives sur la vie privée ;
- microagressions ou incivilités liées à du harcèlement discriminatoire (telles que le mégenrage) ;
- *stalking* (suivre quelqu'un à son insu, incluant en ligne) ;
- comportements physiques non désirés, comme des attouchements ou une familiarité physique non désirée ;
- cyberharcèlement sexuel ou cyberviolence à caractère sexuel, c'est-à-dire une communication sexuelle non désirée par le biais de technologies numériques (courriels, appels téléphoniques, messages textes, médias sociaux numériques) ;
- avances sexuelles physiques ou verbales non désirées ;
- actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- contrainte à se changer dans un lieu non privé ;
- tout acte de pouvoir, promesse de récompense ou menace de représailles, implicites ou explicites, liées à une demande à caractère sexuel (extorsion), par exemple échange d'opportunités de travail pour des faveurs sexuelles ;
- agression sexuelle, c'est-à-dire des attouchements sexuels commis sans le consentement d'une personne, allant jusqu'à des interactions physiques agressives ;
- violences entre partenaires intimes.

5. Cette définition constitue une adaptation de celle du Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle de l'Université McGill (Bureau de la médiation et du signalement, 2024).

Il est à noter que dans l'ensemble de cette démarche de recherche, nous abordons les VACS dans une perspective intersectionnelle. L'intersectionnalité est définie comme le « cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne » (Office québécois de la langue française, 2019). Tant la littérature scientifique que les organisations qui interviennent en matière de VACS démontrent que les personnes les plus à risque de subir des VACS sont les femmes et les personnes issues de la DSPG, de communautés culturelles minorisées, notamment autochtones ainsi que celles qui sont en situation de handicap visible ou non. Ainsi, nous mettrons l'accent sur le fait que **l'expérience des VACS au sein des industries culturelles est fondamentalement intersectionnelle**, dans le but d'arriver à une compréhension holistique du phénomène, lequel comprend une multitude de dimensions et processus sociaux incluant sans s'y limiter : le genre, son expression, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, le statut capacitaire, le statut socioprofessionnel, la racisation et la colonisation. Tel que le rapportait avec beaucoup d'éloquence une personne ayant participé au *Sommet* : « Le genre est un rapport de pouvoir, tricoté avec des rapports d'âge, de classe, etc. » Le cumul de différentes formes de domination ou de discrimination entraîne une augmentation du risque de subir des préjudices, ce que nous identifions dans le présent rapport comme des « facteurs de vulnérabilisation aux VACS ».

Le rapport abordera à plusieurs reprises des questions liées à la **prise de parole en matière de VACS**, soit 1) au dévoilement, 2) à la dénonciation et 3) au signalement. Lorsqu'il sera question de **dévoilement**, cela signifie qu'une personne fait le choix de « [p]arler de la situation de VACS vécue à une [ou à d']autre[s] personnes que celle ayant commis les gestes de VACS » (Fradette-Drouin et Bergeron, 2022, p. 76). La notion de **dénonciation** fait quant à elle référence tant aux plaintes dites internes, soit les plaintes effectuées auprès de l'organisation responsable de prévenir et faire cesser le harcèlement (employeur, producteur ou diffuseur), qu'aux plaintes administratives et recours civils menant à un processus judiciairisé. La notion de dénonciation inclut aussi les plaintes adressées aux institutions policières. Ces dernières sont des plaintes qui peuvent mener à un processus judiciaire criminel et s'appliquent seulement aux VACS constituant un acte criminel (agression sexuelle, exhibitionnisme, voyeurisme, extorsion, partage de photos non consenti, etc.). Ainsi, la notion de dénonciation utilisée dans ce rapport diffère de celle communément appliquée au partage d'un vécu de VACS sur les réseaux sociaux, que nous appellerons ici dévoilement. Enfin, le mot **signalement** englobe à la fois le dévoilement et le recours à la plainte. Il sera donc utilisé lorsqu'aucun processus spécifique n'est désigné. La section « PRENDRE PAROLE » de la deuxième partie du rapport aborde ces différentes trajectoires en détail.

Il convient aussi de souligner que de nombreux débats quant à l'utilisation des termes « personne victime » et « personne survivante » ont été constatés dans la littérature (Jordan, 2013 ; Kelly *et al.*, 1996 ; O'Shea *et al.*, 2024). Si le premier terme permet de mettre l'accent sur la non-responsabilité de la personne ayant subi une ou des VACS, le second terme est au cœur de la réflexion et de l'intervention féministe, visant à souligner, voire à honorer la « vie » qui subsiste chez une personne victime

malgré un trauma vécu. Kharoll-Ann Souffrant rappelle toutefois que ce ne sont pas toutes les personnes ayant vécu une agression à caractère sexuel qui « guérissent » complètement et se dirigent de manière linéaire vers la « survivance » (2019). Ainsi, elle appelle à leur laisser le choix de s'auto-identifier, d'autant plus que certaines personnes rejettent tant les étiquettes de personnes « victimes » que de personnes « survivantes » (Doe, 2004). Dans le cadre de ce rapport, nous utiliserons ces termes de manière interchangeable, mais favoriserons chaque fois que possible l'appellation « **personnes ayant subi une ou des VACS** » afin d'éviter de réduire ou de réifier l'identité de ces personnes exclusivement à leur vécu de violences.

De même nous adoptons l'étiquette « **personne ayant commis des VACS** » plutôt que « personne agresseuse » ou « personne présumée agresseuse » pour refléter la littérature qui met de l'avant le potentiel de modification des comportements violents plutôt que la nature intrinsèquement « violente » d'une personne (Deck Marsault, 2024). Comme nous reconnaissons le rôle du pouvoir et de l'intersectionnalité dans les situations de VACS, il convient de souligner qu'une personne peut à la fois subir et commettre des VACS dans différents contextes, à différents moments de sa vie, ou dans le cadre de rapports sociaux qui amènent cette personne à se situer à des niveaux différents des échelles de pouvoir. Comme le rapportait avec justesse l'une des personnes ayant participé au *Sommet*: « Le genre, c'est un rapport de pouvoir. Que ce soit entre hommes et femmes ; mais aussi au sein de différentes conceptions de la féminité, entre différentes conceptions de la masculinité, entre les conceptions dominantes et minorisées du genre et de la sexualité. » Bien que la littérature scientifique soit claire sur la complexité de l'intervention transformatrice auprès de personnes qui commettent des violences, nous considérons qu'appréhender la réalité sous forme de dichotomie agresseur·se/agressé·e, et par extension « bon·ne/mauvais·e », appauvrit grandement la complexité des rapports sociaux qui nous lient les un·es aux autres.

Pour toutes ces raisons, nous éviterons en général dans ce rapport la réification des identités de « victime » et d'« agresseur » de manière à appréhender les VACS dans le continuum des actes de prise de pouvoir, ancrés dans une dynamique sociale genrée, laquelle peut faire l'objet d'une transformation véritable à travers un processus de conscientisation réelle des différents acteurs sociaux.

PREMIÈRE PARTIE : ÉTAT DES LIEUX

ÉTAT DES LIEUX

Cette première partie du rapport brosse un portrait des VACS en culture au Québec à partir des perspectives des personnes réunies dans le cadre du *Sommet*, mises en relief par des données issues d'études menées ailleurs dans le monde. Elle permet de considérer les impressions de la prévalence des VACS au Québec par rapport à leur prévalence documentée dans des études scientifiques ainsi que de se doter d'une vue d'ensemble des types de VACS dont il y est question et des facteurs qui semblent en accroître les risques, qui peuvent être relatifs aux lieux, aux rapports sociaux, à la nature et à l'organisation du travail, et à l'identité des personnes concernées.

Cette première partie du rapport aborde également les effets des VACS, notamment leurs impacts sur les individus et sur le milieu culturel en général et les différentes réactions qu'elles entraînent, tant chez les personnes témoins que chez les personnes victimes. Cet état des lieux se conclut par une synthèse des principales préoccupations du milieu culturel québécois.

1.1 Prévalence des VACS

« Chaque fois est une fois de trop⁶. »

De façon générale, les personnes ayant participé au *Sommet* estiment que la prévalence des VACS dans leur milieu est « difficile à évaluer », « difficile à chiffrer ». Les multiples enquêtes conduites à travers le monde – au Canada (Aftermetoo, 2021 ; Bernier et al., 2022 ; Conseil des Montréalaises, 2017 ; Paré et Brouard, 2018), aux États-Unis (Lehman et Morris, 2018 ; OurMusicMyBody, 2017 ; trivedi et Wittman, 2018), au Royaume-Uni (Musicians' Union, 2021 ; Stone, 2018 ; The Stage, 2018), en France (Mairesse, 2022), en Norvège (Kleppe et Røyseng, 2016), en Amérique latine (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021) et en Australie (French, 2014 ; Media Entertainment & Arts Alliance, 2017 ; Shehadie et The Review Team, 2022) – convergent vers un portrait alarmant. Malgré des variations en fonction des définitions et des outils méthodologiques mobilisés pour les mesurer, les VACS en culture apparaissent dans l'ensemble de la littérature comme un phénomène récurrent.

1.1.1 Des VACS « fréquentes »

De façon générale, les personnes ayant participé au *Sommet* estiment que les VACS seraient, dans toute leur diversité, « assez fréquentes ».

Elles se produiraient le plus souvent au sein de son propre milieu de travail, que l'on jugeait auparavant sécuritaire, mais où certaines personnes, notamment lors de situations festives, dans le cadre de relations d'autorité ou dans des contextes professionnels imposant une certaine intimité – ce dont il sera question dans la section « 1.3 Facteurs de vulnérabilisation aux VACS » – adoptent des comportements déplacés. Un·e répondant·e du milieu de la diffusion de spectacles exprimait : « Il n'y a pas une année où je ne vois pas quelque chose passer dans mon univers. » Un·e autre rapportait que « 100 % des personnes » qui avaient suivi les formations qu'elle donne en matière de VACS ont vécu au moins une fois un geste qui correspond à une VACS.

Les données québécoises et canadiennes énoncées en introduction du présent rapport concordent avec les données obtenues d'études menées ailleurs dans le monde. Dans l'industrie étatsunienne du théâtre, le tiers des artistes indiquent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel au travail (Lehman et Morris, 2018). En Amérique latine, c'est le cas de près de quatre personnes sur dix (37,4 %) travaillant dans le secteur des arts de la scène et des arts audiovisuels (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021). En Nouvelle-Angleterre, 81 % des personnes œuvrant dans le domaine des arts de la scène rapportent avoir été victimes au travail de harcèlement sexuel, d'inconduite,

6. Les citations mises en exergue des différentes sections et sous-sections proviennent toutes de personnes qui ont participé au *Sommet* le 26 septembre 2023. Elles ont été anonymisées afin de mettre en valeur la voix du milieu culturel québécois telle qu'elle s'est exprimée ce jour-là, tantôt de façon consensuelle, tantôt de façon contrastée, au sujet des VACS en culture.

d'abus ou d'autres situations inconfortables de nature sexuelle (Stone, 2020). Si les VACS infusent la totalité des secteurs professionnels, leur gravité s'avère singulière au sein du milieu culturel, qui en présente **une prévalence supérieure à celle d'autres milieux de travail**. Dans une étude britannique sur le sujet, des comédien·nes rapportaient avoir subi du harcèlement sexuel en plus grand nombre que dans tout autre milieu professionnel, y compris les prisons, le système de la santé et les forces armées (Kleppe et Røyseng, 2016).

1.1.2 La fréquence des VACS selon les secteurs

Les études consultées permettent de constater que les VACS sont présentes dans tous les secteurs culturels. Selon les données de L'Aparté issues des dossiers reçus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 mars 2024 (voir figure 2), certains secteurs sont surreprésentés dans les dossiers des différents types de violences et de harcèlement pris en charge par l'organisme (sexuel, psychologique, discriminatoire et criminel). En effet, 18,1 % des dossiers proviennent de la télévision et du cinéma ; 15,5 % du théâtre ; 11,5 % des arts visuels et 10,3 % de la musique. Il est à noter qu'une personne requérante peut avoir identifié plusieurs secteurs culturels auxquels son travail est associé.

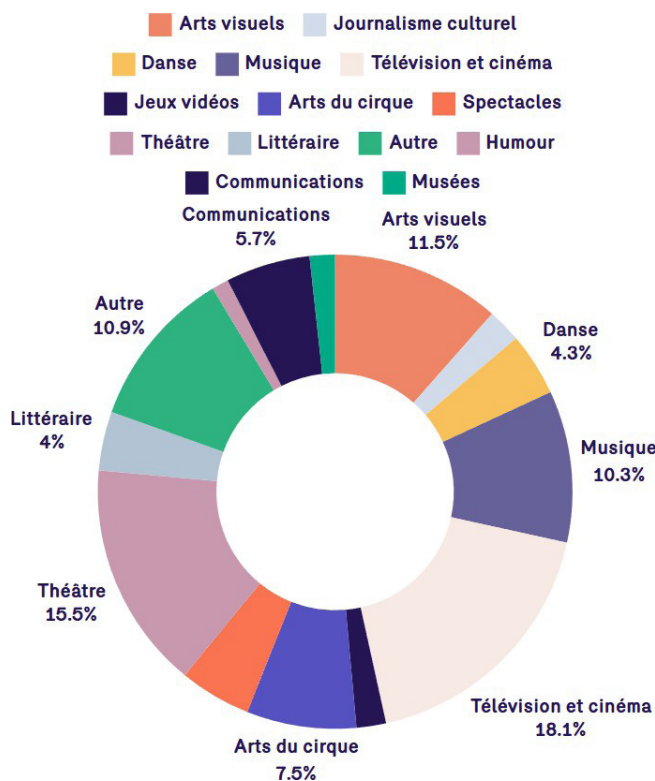


Figure 2 : Provenance du secteur culturel par dossier reçu par L'Aparté à partir d'un échantillon de 338 données

Les VACS touchent non seulement les personnes qui travaillent dans les secteurs culturels, mais aussi celles qui sont en apprentissage (notamment dans les écoles d'art) ainsi que celles qui fréquentent les lieux de la culture à titre de membres des publics. En effet, plusieurs études d'ici et d'ailleurs qui s'attardent aux festivals, aux concerts et à la vie nocturne notent que près de la moitié des membres du public ont été exposé·es à du harcèlement sexuel en contextes festifs (Conseil des Montréalaises, 2017 ; OurMusicMyBody, 2017 ; Quigg et al., 2020).

1.1.3 Une répartition inégale des savoirs

*« Pour une personne, c'est du harcèlement,
tandis que pour une autre, c'est du flirt.
Elle est où, la ligne ? »*

La difficulté à chiffrer et évaluer la prévalence des VACS dans le milieu culturel québécois s'explique d'abord par des divergences d'interprétation quant à ce qui constitue un acte « anodin » et ce qui constitue une violence. Cela entraîne des difficultés à identifier les VACS au moment où elles se produisent, surtout dans le cas des VACS les plus insidieuses. Les personnes ayant participé au *Sommet* sont d'avis qu'il y aurait un « **aspect subjectif** » à l'interprétation de ce qui constitue une VACS. En l'absence d'une définition commune, elles trouvent difficile de savoir où « la ligne » doit être tracée, soit « la limite entre ce qui est du harcèlement et ce qui n'en est pas ». Cette difficulté est accrue pour beaucoup de personnes sous contrats (notamment les artistes pigistes) dont le travail n'était pas, jusqu'à tout récemment, régi par une politique définissant les VACS en amont de leur embauche. Depuis juin 2022, en vertu de *Loi sur le statut de l'artiste* (LSA), tous les producteurs et les diffuseurs ont l'obligation de mettre en place une politique contre le harcèlement (incluant les VACS) dans le cadre de leurs relations avec les artistes (la LSA est abordée en détails dans la deuxième partie du rapport, plus particulièrement dans la sous-section 2.5.1). Malgré la présence de ce cadre juridique, les répondant·es ne possèdent pas une connaissance égale de ce qui constitue une VACS, ce qui limite l'opérabilité de ces politiques. Un·e répondant·e affirmait que les personnes qui travaillent en culture ont l'impression de fonctionner dans un contexte non régulé au regard des VACS, dans lequel le fait d'établir ses limites relèverait d'un choix très individuel, comme en atteste cette citation tirée d'une discussion lors du *Sommet*: « La petite tape sur les fesses, est-ce qu'elle me dérange, ou non ? ».

Cette répartition inégale des savoirs peut être partiellement **liée au secteur culturel dont il est question**. Des représentant·es de certains secteurs expliquaient que dans leur milieu de travail, « on ne parle pas des VACS ». À titre d'exemple, une personne familière avec les métiers d'art rapportait qu'il ne s'agit pas d'un milieu où les gens manient la parole comme dans le milieu du théâtre. Les artistes de ce milieu manient « la matière » et ne parlent pas des VACS, ce qui engendrerait une plus grande difficulté à les identifier.

Selon certain·es, la connaissance variable de ce qui constitue une VACS serait aussi attribuable à une **dimension générationnelle**. Un·e répondant·e expliquait : « Il y a 15 ans, on acceptait peut-être des choses qu'on n'accepte plus maintenant. C'était dans les mœurs. La notion de consentement n'était pas aussi connue. Certains gestes considérés comme des VACS aujourd'hui ne l'étaient pas dans ce temps-là. » Plusieurs participant·es aux échanges du *Sommet* notaient que les populations plus âgées dans leur milieu feraient preuve d'une plus grande tolérance face à certains gestes qui constituent des VACS. Les personnes qui ont discuté de cette dimension se demandent comment sensibiliser cette génération, lui donner les « cadres », l'« éducation » et les « outils » pour identifier les VACS.

Cette inégalité dans la répartition des savoirs propres aux VACS serait également en partie attribuable à certaines **disparités régionales**. Des participant·es au *Sommet* soulignaient qu'un grand nombre de ressources visant à informer et à sensibiliser à l'égard des VACS semblaient centralisées à Montréal ou ne seraient pas adaptées aux réalités des personnes qui vivent en régions éloignées des grands centres. D'autres ajoutent que la « réalité sociologique » à l'égard des VACS serait différente lorsqu'on s'éloigne des grands centres urbains et qu'il faudrait donc veiller à l'aborder autrement. Quelle qu'en soit la raison, les participant·es au *Sommet* étaient en général d'avis que la sensibilité à l'égard des VACS ne semble pas être la même d'une région à l'autre, ce qui complique à la fois l'identification des VACS ainsi que, par extension, l'évaluation de leur prévalence.

1.1.4 Des taux de signalements faibles

À cette connaissance variable de ce qui constitue une VACS s'ajoute la différence entre la prévalence réelle des VACS et leur taux de signalement auprès des organisations présentes lors du *Sommet*. Des personnes ayant participé au *Sommet* estiment qu'une grande proportion des situations ne sont pas signalées sur les milieux de travail, une préoccupation qui sera abordée plus amplement dans la sous-section 2.5.3 de la seconde partie du présent rapport. Elles sont d'avis qu'une longue période peut s'écouler entre le moment où une situation de VACS a lieu et le moment où la personne victime décide de la signaler (à cet effet, voir la sous-section 2.5.1.2 de la seconde partie du rapport, qui aborde les délais de prescription). Une juriste du milieu culturel mentionne à cet effet que malgré ses fonctions protégées par le secret professionnel, **personne ne lui a jamais confié de situation de VACS vécue**. Les raisons de la prépondérance du non-signalement sont détaillées dans la sous-section 1.6, qui porte sur les réactions des personnes victimes et témoins de VACS.

Parmi les situations qui sont dénoncées, des participant·es au *Sommet* estiment qu'une « infime proportion des personnes qui sont victimes de VACS font appel à des services juridiques ». Elles sont également d'avis que les données disponibles sur les VACS peuvent être biaisées par le fait que « les personnes ne vont pas nécessairement dire dans les sondages qu'elles sont victimes » ou encore « qu'elles ne

sont pas nécessairement conscientes qu'elles le sont ». Une personne rapportait que dans certains milieux, comme les orchestres classiques, certaines personnes expriment n'avoir jamais eu connaissance d'un signalement formel de VACS, même si elles sont au courant que de tels actes se sont produits. Il en va de même dans le milieu du théâtre jeunesse, où très peu de signalements auraient été observés par les représentant·es des organisations de ce milieu, même si les personnes qui y œuvrent se disaient conscientes de ce qui constitue une VACS. De l'avis d'un·e répondante, le milieu culturel peut être considéré « comme une grande famille » et les gens ne veulent pas se dénoncer entre eux.

1.2 Types de VACS

Les personnes ayant participé au *Sommet* rapportent qu'elles auraient été mises au courant de davantage de situations de harcèlement discriminatoire, de situations impliquant des comportements déplacés, d'attitudes, de regards, de paroles, de communications répétées avec photos, etc., que de situations d'agressions physiques et sexuelles, bien que ces dernières surviennent quand même. Au Québec, selon les données de L'Aparté issues des dossiers reçus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 mars 2024 (voir figure 3), 16,7 % des dossiers rapportent des cas d'agression sexuelle; 14,1 % portent sur du harcèlement sexuel (défini soit comme une répétition d'actes à connotation sexuelle sans qu'il y ait forcément de contacts physiques ou comme un seul acte grave); 11,7 % portent sur des inconduites et comportements inadéquats; et 7,8 % rapportent des cas d'intimidation (liée à des situations d'abus de pouvoir). Il est à noter que chaque dossier reçu peut porter sur plus d'une forme de violence ou de harcèlement, partant du constat que les différentes formes de violence et de harcèlement sont souvent interreliées. Dans la figure 3, la forte proportion de harcèlement psychologique (34,7 %) est d'ailleurs révélatrice du fait que plusieurs types de VACS comportent également une composante de harcèlement psychologique. Tel qu'il sera abordé dans la section « SOUTENIR » de la seconde partie de ce rapport, tous les types de VACS ont des conséquences psychologiques sur les personnes qui les subissent⁷.

En cumulant les cas d'agression sexuelle, d'inconduites et comportements inadéquats ainsi que de harcèlement sexuel (voir figure 4), on observe que 42,5 % des dossiers ouverts à L'Aparté concernent des VACS, sur un total de 412 observations obtenues entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 mars 2024. Comme c'est le cas pour les données qui apparaissent dans la figure 2, une même personne peut soulever plusieurs types de mandats juridiques à L'Aparté, ce qui rappelle que différents types de violences et de harcèlement sont souvent imbriqués.

7. Dans la définition de harcèlement psychologique (incluant le harcèlement sexuel) de la *Loi sur les normes du travail* et réutilisée dans la nouvelle *Loi sur le statut de l'artiste*, il est spécifié que la conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne qui en est victime (Art. 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*) Référence : [N-1.1 - Loi sur les normes du travail \(gouv.qc.ca\)](#).

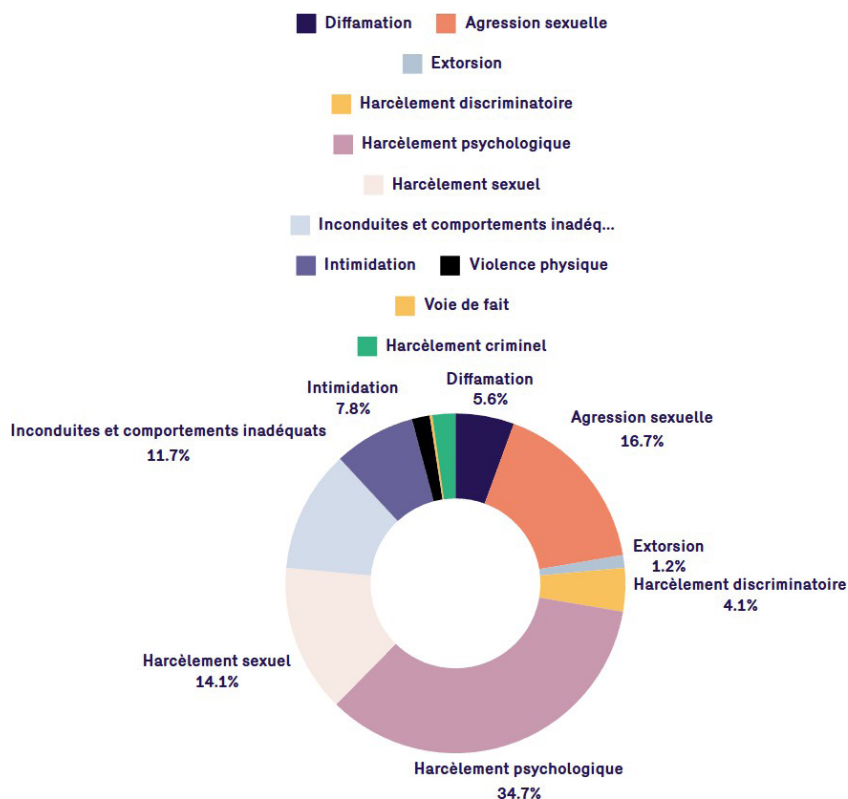


Figure 3 : Nature des mandats reçus par L'Aparté, sur 412 observations

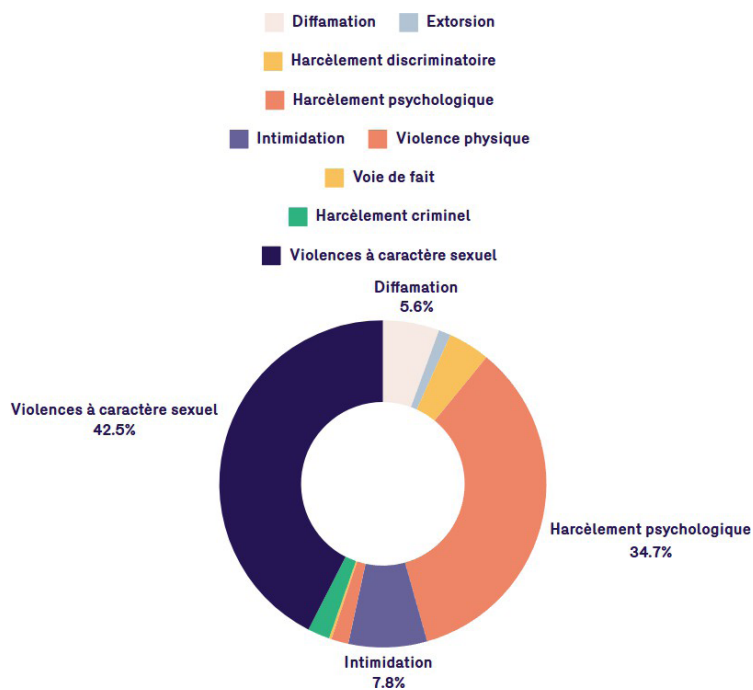


Figure 4 : Proportion des violences à caractère sexuel parmi les mandats reçus par L'Aparté, sur 412 observations

1.2.1 Les VACS « du quotidien »

Lorsque questionnées sur les types de VACS dont elles ont conscience dans leur secteur culturel, les personnes ayant participé au *Sommet* rapportent le plus souvent ce qu'elles appellent des VACS « ordinaires » ou « du quotidien », ou encore du « harcèlement courant⁸ ». Les VACS « du quotidien » qu'elles décrivent regroupent un ensemble de **gestes déplacés en milieu de travail, d'apprentissage ou de loisir** qui sont le plus souvent « sournois », « insidieux », mais qui sont récurrents et qui se maintiennent dans le temps. Une participante offrant de la formation sur le sujet définit ces VACS de cette façon :

Ça peut être une parole, un geste, un comportement, une action qui met quelqu'un mal à l'aise, qui est déplacé. Ça peut être à répétition, ça peut être sous forme d'intimidation, après qu'on [a] fait savoir à la personne qui l'a commis que son acte est déplacé. Ça peut même être une farce, un commentaire qui a l'intention d'être drôle et qui exerce une forme de harcèlement ou de discrimination.

Si les répondant·es jugent que ces types de VACS n'appellent pas à une intervention immédiate ou directe de la police, ils ne sont **pas non plus anodins**, et ils **tendent à être normalisés**. Les personnes qui les commettent peuvent ignorer qu'elles sont en train d'en commettre. Elles perçoivent plutôt qu'elles font des « blagues » et, lorsqu'on leur signale la nature déplacée de leur comportement et le malaise qu'il crée, assurent que « ce n'était pas [leur] intention ». Pourtant, pour plusieurs participant·es, il y a dans chacun de ces gestes « une tentative de prise de pouvoir sur la personne victime ». D'autres ajoutent : « Il n'y a pas de petites et de grandes [violences] » ; « Il n'y a pas de hiérarchie dans les violences ».

Plusieurs personnes victimes éprouvent de la difficulté à déterminer si l'inconfort qu'elles ont ressenti en lien avec un acte en fait une VACS. Même si, sur le plan juridique, ce sont les actes qui déterminent la présence de VACS et non l'existence de conséquences (par exemple, l'inconfort ressenti) pour les personnes victimes, ces dernières peuvent avoir besoin de temps pour prendre conscience des conséquences d'une (ou de plusieurs) VACS sur leur vie. En outre, c'est souvent la répétition d'un acte qui en fait une violence. Une répondante illustre : « La première fois, la blague passe [...]. Quand on les isole, on nous dit "come on, c'est juste une blague", mais au cours des années, dans la répétition, dans la durée, quand ça devient ton pain quotidien, ça finit par avoir une force qui relève de la violence. » Dans le même esprit, une autre ajoute : « La répétition de gestes ou commentaires anodins peut faire en sorte qu'ils deviennent de moins en moins anodins. »

Il apparaît donc difficile pour le milieu de la culture **d'identifier les incivilités « du quotidien »** comme des violences lorsqu'elles se produisent et, par extension,

8. Il est à noter que cette définition par les participant·es ainsi que toutes celles qui suivront ne correspondent pas aux définitions juridiques qui se retrouvent dans les lois, jurisprudences et doctrines.

d'accompagner les personnes qui les subissent et de responsabiliser celles qui les commettent. Comme l'exprimait une personne participante : « Tout le monde n'a pas en tête la même chose lorsqu'il est question de définir les VACS et tout le monde ne pensera pas qu'un commentaire déplacé ou une blague sexiste peu[ven]t être considéré[s] comme [des] VACS. » Une autre ajoute : « On ne se rend souvent pas compte qu'on est en train de faire preuve de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. » Les participant-es souhaitent également « **dénormaiser** » les VACS dans le milieu culturel et véhiculer l'idée que, peu importe le métier exercé, il n'est pas « **normal de vivre des VACS dans notre milieu de travail** ». La normalisation des VACS « du quotidien » participe à ce que certain-es participant-es désignent « la culture du viol », définie dans les tables de discussions comme un système qui maintient des interstices ouverts à la commission de VACS.

Les différentes sous-sections qui suivent font état de spécificités liées à certains types de VACS du quotidien, au-delà des questions liées à leur prévalence et à leur identification abordées ci-haut.

1.2.1.1 Les paroles à caractère sexuel, transphobe ou homophobe

L'expérience de paroles à caractère sexuel (ou paroles à connotation sexuelle) peut se manifester sous différentes formes (et ce, tant entre collègues ou dans le cadre de collaborations entre personnes de même niveau qu'entre personnes de différents niveaux hiérarchiques), incluant des questions intrusives sur la vie privée, des commentaires déplacés ou des blagues de nature suggestive et des sous-entendus. Au Québec, 78 % des personnes répondantes à une étude menée dans l'industrie de l'humour rapportent avoir fait l'expérience de paroles désobligeantes à caractère sexuel (Paré et Brouard, 2018). L'expérience de paroles à caractère sexuel désobligeantes ne se limite pas aux interactions en personne, mais peut également se prolonger par l'intermédiaire des technologies numériques, qui peuvent donner lieu à des communications professionnelles récurrentes hors des heures de bureau, susceptibles de dériver vers des communications intimes non sollicitées. Cela inclut la réception de courriels, d'appels, de messages textes ou de commentaires ciblant le genre sur les médias sociaux (Aftermetoo, 2021). Ce type spécifique de VACS a été documenté à travers une variété de secteurs culturels, y compris ceux de la mode (Crowley, 2021), du jeu vidéo (Mettler, 2022 ; Stoeber, 2021), du théâtre (Lehman et Morris, 2018 ; Media Entertainment Arts Alliance, 2017 ; Stone, 2020) ainsi que des arts de la scène, du cinéma et de la télévision (Aftermetoo, 2021).

Les paroles à caractère sexuel peuvent également viser l'orientation sexuelle et l'identité, la modalité ou l'expression de genre sous forme de commentaires transphobes ou homophobes (Olander, 2022 ; Woodzick, 2020). La littérature scientifique fait état du rôle joué par les médias dans la reproduction de ces violences d'ordre langagier (Best, 2021 ; Mandradjieff et Alterowitz, 2022). En raison d'un manque de familiarité avec les réalités des personnes trans et non binaires, Best note que la presse peut faire

usage d'un langage inadéquat lorsqu'il est question d'artistes trans et non binaires, faisant par exemple état de confusion entre les expériences des femmes trans et celles des hommes gais, parfois considérées comme analogues (Best 2021 ; Mandradjieff et Alterowitz, 2022). À l'inverse, les médias peuvent déployer une couverture sensationnaliste pour traiter des personnes de la DSPG en culture. La focalisation est mise sur la transition médicale, le bouleversement des rôles de genre ou les incidents dramatiques (Best, 2021). Comme le déplore l'étude de Best, les artistes trans et non binaires se trouvent par là homogénéisé·es ; étant réduit·es à leur simple identité trans ou non binaire, leur pratique artistique est reléguée à l'arrière-plan.

1.2.1.2 Le mégenrage

Les paroles à caractère transphobe s'accompagnent parfois de mégenrage, soit l'utilisation intentionnelle et répétée des mauvais pronoms et accords en référence à un individu. Le mégenrage peut aussi s'accompagner de l'usage du « morinom », soit l'usage de « l'ancien prénom d'une personne non binaire ou d'une personne trans ayant effectué une transition de genre », qui correspond au « prénom donné à une personne à sa naissance, mais que celle-ci ne souhaite plus qu'on emploie pour la désigner » (Office québécois de la langue française, 2022). En l'absence de politiques institutionnelles sur le mégenrage, les personnes trans et non binaires se retrouvent sans recours face à de telles situations (Olander, 2022 ; Woodzick, 2020).

1.2.1.3 Les regards insistants, le voyeurisme et le stalking

Au Canada, parmi les personnes travaillant dans les secteurs des arts du spectacle, du cinéma et de la télévision, 47 % indiquent avoir fait l'expérience de regards ou de gestes à connotation sexuelle non désirés, tandis que 14 % disent avoir été victimes de « *stalking* » (Aftermetoo, 2021). Les regards insistants constituent d'ailleurs une forme de VACS identifiée à travers l'ensemble des secteurs culturels, incluant le milieu de la musique (Shehadie et The Review Team, 2022) et celui du théâtre (Heyliger, 2021 ; Lehman et Morris, 2018 ; Media Entertainment & Arts Alliance, 2017).

1.2.1.4 L'exposition non consentie à du matériel sexuel

Bien qu'elle n'ait pas été spécifiquement nommée lors du *Sommet*, l'exposition non consentie à du contenu sexuel apparaît être une expérience commune à bon nombre de personnes qui travaillent en culture (Lehman et Morris, 2018 ; Media Entertainment & Arts Alliance, 2017). Au Canada, un cinquième (22 %) des personnes œuvrant dans les industries du cinéma, de la télévision et des arts du spectacle indiquent avoir été exposées sans leur consentement à des photos, à des vidéos ou à des descriptions à caractère sexuel (Aftermetoo, 2021). Cette exposition peut également découler de collègues qui, sans recourir à la coercition, exposent leurs pairs à des conversations ou à des gestes excessivement sexuels dans un contexte non privé (Stone, 2020).

1.2.1.5 Les gestes à caractère sexuel

Près de la moitié des femmes répondantes à une étude sur l'industrie de l'humour ont rapporté avoir vécu une expérience de gestes à caractère sexuel (Paré et Brouard, 2018). D'autres femmes affirment en avoir vécu dans le contexte d'une improvisation, notamment dans le cadre de matchs (Robert Durant, 2020). La littérature sur le sujet relève que certaines personnes participant à des matchs d'improvisation profitent du couvert de l'humour pour commettre des gestes qui n'auraient pas été tolérés hors match (Walsh-Viau et Joubert, 2022). Ces gestes incluent le fait d'être touché·e ou frôlé·e de manière indument familière, une expérience vécue par près de la moitié des artistes travaillant dans les théâtres (Media Entertainment & Arts Alliance, 2017). Des femmes œuvrant à titre de photographes de concerts en ont également fait l'expérience (Lough, 2020). Ces VACS ont également été identifiées dans le milieu de la mode (Crowley, 2021) et de la musique (Shehadie et The Review Team, 2022), notamment dans le cadre de festivals où des incidents d'attouchements non désirés ont été signalés (Fileborn et al., 2020).

1.2.1.6 La violence liée à l'intimité corporelle

Trente-sept pour cent (37 %) des répondant·es ayant œuvré en arts de la scène mentionnent avoir été contraint·es à se changer dans un lieu non privé (Stone, 2020). L'intrusion d'hommes cisgenres dans les salles d'allaitement sur les lieux de travail, qu'on peut trouver notamment dans l'industrie du jeu vidéo, est perçue par un grand nombre de répondant·es comme une forme de violence liée à l'intimité corporelle (Mettler, 2022).

1.2.2 Les agressions sexuelles

Outre les VACS « du quotidien », nombre de participant·es au *Sommet* mentionnent que « tous les types de VACS » sont présents dans leur secteur, certain·es précisant avoir été mis·es au courant d'agressions sexuelles.

Les menaces d'agressions sexuelles et la concrétisation de ces menaces font partie des VACS recensées dans les études consultées. Ces agressions ont entre autres été documentées dans les secteurs du jeu vidéo (Schoemann, 2021), de la musique (Shehadie et The Review Team, 2022) et du théâtre (Lehman et Morris, 2018 ; Media Entertainment & Arts Alliance, 2017 ; Stone, 2018). Au Canada, près du cinquième (18 %) des personnes œuvrant dans les secteurs des arts du spectacle, du film et de la télévision disent avoir subi une agression sexuelle dans le cadre de leur carrière (Aftermetoo, 2021). À titre comparatif, dans l'ensemble des milieux de travail, 13 % des femmes sondées dans le cadre de la recherche menée par Burczycka (2020) ont déclaré avoir subi une agression sexuelle. Ce taux est significativement plus bas pour les hommes (3 %).

Les agressions sexuelles peuvent se manifester de différentes manières. Dans le milieu de l'improvisation, Emmanuelle Walsh-Viau (2022) mentionne avoir fait partie « de celles qui se sont fait prendre les seins en pleine improvisation par un coéquipier qui voulait faire rire le public » (p. 137). Dans l'industrie du jeu vidéo, la championne québécoise Stéphanie Harvey mentionne s'être fait « attraper les fesses » par un autre joueur lors d'une compétition (Agence France-Presse, 2020). Les agressions sexuelles peuvent également s'inscrire dans le cadre de rapports de pouvoir avec des mentors, qui profitent du lien éducationnel ou de la nature incarnée du travail culturel, laquelle peut parfois mener à des interprétations ou à des représentations érotiques, pour outrepasser le cadre de la relation pédagogique ou de mentorat (McCadden, 2015 ; Risner, 2002 ; The Stage, 2018).

Selon des personnes participantes au *Sommet*, la médiatisation de VACS perçus comme étant « plus sévères » (agressions sexuelles, infractions criminelles) ont contribué, en choquant le milieu, à ouvrir la voie à une plus grande sensibilité face aux gestes, paroles et actes à connotation sexuelle qui étaient auparavant perçus comme anodins, ancrés « dans la culture ».

1.2.3 Les VACS entre partenaires intimes

Les violences entre des couples de personnes qui fréquentent les mêmes lieux de travail, de loisir et d'apprentissage font aussi partie des types de VACS rapportés par les participant·es au *Sommet*. Lorsque la sphère privée (relations intimes) se mêle à la sphère professionnelle, cela peut représenter un véritable défi pour les personnes en charge d'intervenir.

1.2.4 Les VACS au sein des relations de pouvoir

Les types de VACS rapportés lors du *Sommet* sont indissociables de la difficulté à mettre en place certaines limites en raison de la nature même du travail dans les milieux artistiques, tel qu'il en sera plus abondamment question dans la sous-section « 1.3 Facteurs de vulnérabilisation aux VACS ». Or, ces limites sont souvent encore plus difficiles à établir dans ce que beaucoup de participant·es appellent les « relations de pouvoir » entre une personne qui bénéficie d'une renommée ou d'un pouvoir décisionnel et une autre qui travaille avec elle, par exemple entre un·e coach d'improvisation et un·e joueur·se, entre un·e éditeur·rice et un·e auteur·rice, entre les personnes responsables de la technique de scène et les artistes interprètes, entre un·e gérant·e et son artiste, etc.

Ces relations de pouvoir peuvent mener à des VACS comme la coercition sexuelle lorsqu'une personne utilise son rapport de pouvoir ou d'influence pour initier des rapports sexuels. Un·e gérant·e exigeant des « faveurs sexuelles » de la part d'un·e artiste en échange de ses services a souvent été cité comme exemple lors du *Sommet*.

Certain·es participant·es précisent que cette relation de pouvoir peut se produire dans les deux sens, par exemple dans le cas où une vedette userait du fait que l'équipe de gérance, d'édition ou de production a besoin d'elle pour faire fonctionner son entreprise. Dans ce contexte, le rapport de pouvoir peut également conduire à ce que des VACS soient commises. Deux études consultées révèlent d'ailleurs que la coercition sexuelle est assez fréquente à travers les secteurs culturels canadiens. Ce sont 13 % des répondant·es de l'étude d'Aftermetoo (2021) portant sur les industries canadiennes des arts de la scène, du cinéma et de la télévision qui disent en avoir été victimes. Au Québec, une femme sur cinq travaillant dans l'industrie de l'humour rapporte s'être fait proposer des opportunités de travail en échange de faveurs sexuelles (Paré et Brouard, 2018).

1.2.5 *Le harcèlement sexuel à l'intersection des autres formes de harcèlement*

Les types de VACS commises et subies dans le milieu culturel **sont indissociables des autres formes de harcèlement**, que ce soit le harcèlement verbal ou discriminatoire en fonction du genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnoculturelle, de l'âge, du statut capacitaire, etc. Une personne participante était d'avis qu'une absence d'intervention en réponse à des comportements comme du harcèlement verbal peut favoriser un climat de tolérance ou de banalisation du harcèlement en général, incluant le harcèlement sexuel. Elle déplorait que le milieu culturel ne voie pas cette association entre différentes formes de harcèlement. Un·e autre participant·e décrivait que, dans le milieu de l'audiovisuel, le harcèlement psychologique lui semblait plus répandu que le harcèlement sexuel, mais que les deux peuvent être cooccurents (ce que confirment les données de L'Aparté présentées précédemment en figure 3).

En matière de harcèlement discriminatoire, des participant·es soulignaient l'existence de racisme sexuel dans le milieu culturel, soit de commentaires d'ordre à la fois raciste et à connotation sexuelle. Dans les mots d'un·e répondant·e : « [S]ouvent, beaucoup de choses s'imbriquent dans un tel acte. » D'autres rapportaient que les préjugés genrés, qui sont courants dans le milieu culturel, pouvaient conduire à ce que soient confiées à une femme ou à une personne de la DSPG des tâches qui ne correspondent pas à sa description de tâches, mais dont l'attribution découle d'un préjugé genré, ce qui contribuerait à un climat propice aux VACS (dans la deuxième partie du rapport, la sous-section 2.3.3 qui porte sur la prévention par la restructuration, et la sous-section 2.3.6 qui porte sur la prévention par la dépoliarisation des genres, abordent en partie ces préjugés). Une répondante décrivait que dans le milieu de l'improvisation, les violences sexuelles s'inscrivent dans le cadre de préjugés genrés selon lesquels les filles seraient moins drôles. Ne parler qu'aux hommes d'un groupe de musique ou d'une troupe de théâtre mixte, par exemple, sans considérer les autres personnes du groupe ou de la troupe, pourrait créer un terreau fertile à la commission de VACS. Ces questions sont plus largement développées dans la sous-section 1.3.4, relative aux personnes qui subissent des VACS.

1.2.6 Des VACS qui prennent des formes spécifiques selon les secteurs

Selon les participant·es au *Sommet*, certaines des VACS les « plus évidentes », comme les attouchements et baisers non consentis, peuvent être **difficiles à cerner parce qu'elles semblent imbriquées dans les « manières d'être »** propres à certains contextes, certains secteurs culturels, certaines pratiques artistiques ou certaines méthodes d'enseignement de la pratique artistique. Dans le milieu de l'audiovisuel, par exemple, des répondant·es ont rapporté un type de VACS particulier où des scènes intimes sont imposées sans préavis, alors que, pour des raisons budgétaires, le tournage des scènes s'enchaîne rapidement. Dans ces contextes, les artistes n'osent pas refuser de participer à de telles scènes. Dans le milieu de l'improvisation, des répondant·es ont donné l'exemple des publics qui insistent pour que deux joueur·ses s'embrassent dans le cadre d'un match. N'étant pas scriptés par nature, les matchs d'improvisation posent des défis de sécurité importants en lien avec la possibilité d'occurrence d'une VACS. Un·e participant·e au *Sommet* expliquait que le milieu de l'improvisation est généralement d'avis que les joueur·ses ne peuvent pas se retirer d'une telle scène, même si elle les rend inconfortables.

Dans les secteurs qui ne se prêtent pas d'emblée aux performances de l'intime, des personnes ayant participé au *Sommet* citent tout de même des types de VACS qui semblent liés à des contextes propres. En musique classique, on donne l'exemple de deux personnes assises au même pupitre qui se côtoient de près pour de longues heures, plusieurs jours d'affilée, pendant une série de concerts. Dans le théâtre de marionnettes, des VACS peuvent survenir à l'occasion de la manipulation, par deux personnes, d'une même marionnette. Dans le secteur des métiers d'art, on souligne que le rapport à la matière, aux formes et au toucher en fait un milieu tactile qui peut faire de l'atelier d'artiste un lieu propice aux attouchements sexuels. Dans les arts de la scène, les VACS peuvent inclure des commentaires sexualisés sur les corps, qui sont compris comme une partie de l'œuvre artistique. Dans certains pans du secteur de la danse, où les milieux d'apprentissage comme les milieux de travail peuvent imposer aux femmes la pression de conserver un corps juvénile le plus longtemps possible, les types de VACS observés incluent les commentaires qui portent sur les changements corporels liés à la puberté.

Du côté des publics, les contextes de spectacles, de festivals ou d'autres événements à grand déploiement favorisent certains types de VACS. Une étude du Conseil des Montréalaises visant à brosser un portrait de la sécurité des femmes lors des événements extérieurs à Montréal révèle d'ailleurs que 56,4 % des répondantes ont déclaré avoir subi au moins une agression ou une forme de harcèlement parmi les suivantes lors d'un événement extérieur à Montréal: « insultes, poursuite, exhibitionnisme, vol, brutalité physique (gifle, coup, etc.), menace ou attaque avec une arme ou un objet dangereux, dépôt de substances illicites dans une consommation contre son gré, baisers ou tripotage contre son gré, attouchements sexuels contre son gré,

tentative d'agression sexuelle ou agression sexuelle⁹ » (2017, p. 15). Des personnes ayant participé au *Sommet* soulignent le caractère « habituel » et « normalisé » de ces types de VACS dans les festivals. Dans ces contextes, c'est l'« effet de foule » qui normaliserait les VACS en ce qu'il peut donner l'impression aux personnes ayant commis des VACS qu'elles ne seront pas retrouvées, qu'elles sont inatteignables. Heen et Lieberman (2018) expliquent l'effet de foule par le nombre important d'individus réunis lors d'événements festifs qui procure l'anonymat aux personnes susceptibles de commettre des VACS.

1.3 Facteurs de vulnérabilisation aux VACS

De nombreux facteurs semblent accroître la vulnérabilité aux VACS dans le milieu culturel. Ces facteurs sont relatifs aux lieux, aux rapports sociaux, à la nature et à l'organisation du travail, et à certaines caractéristiques propres à l'identité de personnes qui semblent plus susceptibles de subir des VACS.

1.3.1 Les facteurs relatifs aux lieux

De façon cohérente avec les études consultées sur le sujet, les personnes ayant participé au *Sommet* révèlent que les VACS prennent majoritairement place à l'intérieur de trois catégories de lieux : les lieux d'informalité, les lieux d'intimité et les lieux formellement hiérarchisés. Notons que les lieux d'informalité et d'intimité peuvent aussi, à leur façon, être hiérarchisés.

1.3.1.1 Les lieux d'informalité

Les lieux d'informalité regroupent les salles de concert, les tournées, les festivals, les événements informels et les fêtes (Aftermetoo, 2021 ; Bernier et al., 2022 ; Shehadie et The Review Team, 2022). Ces lieux constituent des espaces où les femmes et les personnes non binaires sont plus à risque d'y faire l'expérience de VACS car ils sont caractérisés par une porosité des relations professionnelles et personnelles et une forte culture de consommation d'alcool et de drogues, comme il en sera plus abondamment question ci-dessous dans la sous-section 1.3.2 consacrée aux rapports sociaux. **Ces lieux et les dynamiques qu'ils engendrent créent un contexte propice au dépassement des limites et à la commission de violences** (Kleppe et Røyseng, 2016 ; Walsh-Viau et Joubert, 2022 ; Younghee et Neideck, 2020). Ils sont également caractérisés par l'absence d'effectivité des instruments de protection mis en place par

9. La terminologie reprise dans le corps du texte est celle utilisée dans l'étude du Conseil des Montréalaises (2017). Les types de VACS cités dans cette énumération ne correspondent pas aux définitions juridiques que l'on retrouve dans les lois, jurisprudences et doctrines. À ce sujet, voir notamment *Les agressions sexuelles : De quoi parle-t-on?* (INSPQ, 2024).

les mouvements de défense des droits des femmes, qui ne suffisent plus à les protéger contre le harcèlement sexuel (James, 2022).

Par exemple, dans le secteur de l'humour, plusieurs soirées ont lieu dans des bars, lesquelles se révèlent être un rite de passage presque incontournable pour les humoristes de la relève. Or :

[Il peut être difficile d'intervenir juridiquement d'une quelconque façon [dans les] soirées d'humour et auprès [des organisations], et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, parce que chacune d'entre elles fonctionne à sa manière et avec des structures hiérarchiques uniques à chaque soirée. Le niveau professionnel des humoristes présent·es dans les soirées d'humour varie également d'un spectacle à l'autre. Ensuite, et il s'agit d'un élément fort important, les soirées d'humour sont, dans leur grande majorité, des instances informelles : elles ne sont pas enregistrées en tant qu'entreprise ou événement. (Bernier et al., 2022, p. 35)

Bernier et ses collègues (2022) ajoutent que certaines personnes responsables de l'animation de soirées décident de programmer leurs ami·es et de fermer les yeux sur leurs comportements répréhensibles pour cette même raison. D'ailleurs, si les associations syndicales offrent un filet de protection à leurs membres, celui-ci ne s'étend pas aux artistes en début de carrière qui se produisent exclusivement sur des scènes du réseau informel (Bernier et al., 2022). Dans la même veine, dans le milieu de l'improvisation, l'absence de structure est identifiée comme un facteur susceptible d'exposer en particulier les joueuses à des VACS, poussant plusieurs d'entre elles à quitter le milieu (Walsh-Viau et Joubert, 2022).

Les personnes ayant participé au *Sommet* décrivent les lieux de la culture en général comme se caractérisant par des relations de travail qui paraissent peu régulées et par des « frontières poreuses » et « floues » entre le formel et l'informel, entre le personnel et le professionnel, entre « là où commence et là où finit le travail ». Certaines parlent d'un « contexte pluri-informel » qui rend difficile la détermination des comportements inacceptables. Un·e répondant·e décrit même que là où l'informalité prévaut, « c'est un peu la loi de la jungle. [Ta capacité à te protéger des VACS] dépend de ta force de caractère et de ta capacité à fermer des portes. »

1.3.1.2 Les lieux d'intimité

Les lieux d'intimité comprennent notamment les salles d'essayage, les loges et les résidences personnelles (Aftermetoo, 2021). Ces environnements constituent, par contraste avec les lieux d'informalité, des espaces clos et éloignés du regard des autres, dont la réclusion exacerbe la vulnérabilité aux VACS.

En musique, les personnes ayant participé au *Sommet* mentionnent les cubicules de pratique et les domiciles où se tiennent les répétitions et certains enseignements, qui constituent autant d'endroits sans témoins, tout comme les coulisses d'une scène

de spectacle, les ascenseurs, les loges ou les salles de bain d'un lieu de spectacle ou de répétition. Des participant·es au *Sommet* soulignent d'ailleurs que dans les petits lieux de diffusion, il n'y a souvent pas d'endroit spécifique pour se changer: « C'est souvent une seule pièce, que tu sois un gars ou une fille, c'est aussi la toilette, tout le monde doit passer là, sans faire attention. » L'absence de lieux désignés pour se changer constitue un facteur qui peut vulnérabiliser aux VACS. Dans les disciplines où les artistes ont besoin de se laver après une performance artistique, les seules douches disponibles sont souvent des douches mixtes.

En littérature, des participant·es au *Sommet* rapportent des cas où des maisons d'édition se trouvent au domicile de l'éditeur·rice. Michel Brûlé, fondateur de la maison d'édition Les Intouchables, a par exemple été reconnu coupable d'une agression sexuelle sur Jill Côté commise à sa résidence alors qu'elle croyait se rendre à son bureau pour faire évaluer son manuscrit (Morin, 2024). C'est également dans des lieux comme les voitures et les résidences secondaires de son agent Guy Cloutier que Nathalie Simard décrit avoir été agressée sexuellement (Morin, 2024). Dans certains secteurs ou pour certaines productions, plus généralement, les budgets peuvent être si limités que l'équipe de production ou d'édition peut ne pas avoir de bureau à fournir aux scénaristes ou aux auteur·rices pour collaborer, et choisir de se rencontrer à leur domicile. Dans ces lieux qui ne correspondent pas à un « vrai bureau », il n'y a souvent pas d'autres employé·es et « le professionnel rencontre l'intime », ce qui vulnérabilise aux VACS. D'ailleurs, certaines de ces rencontres ont souvent lieu le soir, notamment parce que ces professionnel·les ont un emploi alimentaire le jour, ce qui amène à s'interroger, comme le faisait un·e participant·e au *Sommet*: « Jusqu'à quelle heure et dans quel lieu est-ce acceptable d'organiser des rencontres professionnelles ? »

Dans la même veine, des répondant·es soulignaient que lors des soirées d'humour, les VACS surviennent « dans les loges, en catimini, dans les voitures, lorsqu'il n'y a pas de témoins ». Dans les arts de la scène en général, des personnes participantes évoquaient les VACS qui surviennent dans les coulisses, où les commentaires sexistes et les blagues à caractère sexuel d'équipes techniques majoritairement masculines relèveraient d'une culture répandue.

Dans les contextes de tournée, on parle plutôt de la nécessité, à des fins d'économies, de dormir au domicile des gens qui accueillent les artistes, qu'il s'agisse des propriétaires d'un lieu de diffusion ou des personnes qui organisent un événement local, ce qui donne lieu à des situations propices à la commission de VACS. La norme dans l'industrie de la musique étant de louer des chambres d'hôtel avec plusieurs lits pour les musicien·nes en tournée, le niveau d'intimité entre collègues de travail est très différent des milieux de travail hors culture. Toute demande de bénéficier d'une chambre en occupation simple, par exemple pour la seule femme d'un groupe constitué majoritairement de musiciens, entraîne des coûts plus élevés pour la production, ce qui pourrait diminuer les chances de la musicienne d'être embauchée lors de tournées subséquentes.

Enfin, du côté des publics, et bien que ces lieux ne soient pas clos, la proximité physique qui caractérise les événements festifs peut donner lieu à ce que le toucher physique intime soit perçu comme acceptable par certains membres de l'auditoire, augmentant ainsi le risque que des VACS soient commises (Fileborn et al., 2020).

1.3.1.3 Les lieux formellement hiérarchisés

Bien que les lieux d'intimité et les lieux d'informalité soient hiérarchisés dans la mesure où ils sont teintés de rapports de pouvoir, nous les distinguons des lieux formellement hiérarchisés où les relations de pouvoir sont institutionnalisées. Ces lieux englobent notamment les écoles d'art et les bureaux administratifs (Aftermetoo, 2021 ; MacKay, 2008 ; Shehadie et The Review Team, 2022 ; The Stage, 2020), mais aussi tous les lieux accueillant des enseignements, des répétitions et des processus de recrutement. Tel qu'abordé brièvement dans la sous-section 1.2.4, la présence de relations de pouvoir vulnérabilise aux VACS, que ces relations de pouvoir soient informelles ou institutionnalisées. Les relations de pouvoir qui se déploient dans les lieux formellement hiérarchisés vulnérabilisent particulièrement aux VACS les personnes qui sont en position de subordination (Kwaśniewska-Mikuła, 2021 ; Sawyer et Shively, 2019 ; Yende, 2021). Illustration de ce phénomène, au Canada, ce sont près du quart (24 %) des personnes œuvrant dans les industries des arts du spectacle, de la télévision et du film sondées dans le cadre de l'enquête d'Aftermetoo (2021) qui rapportent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel dans un espace éducationnel ou d'entraînement. Le mouvement *#ThisIsArtSchool* a rapporté plusieurs événements de ce genre, partout au Canada, incluant à Montréal.

Dans le secteur de la musique classique, les participant·es citent par exemple des cas d'agressions de professeur·es envers leurs élèves, comme celui du professeur Axel Strauss de l'École de musique Schulich de l'Université McGill, poursuivi au civil pour voies de fait et agression sexuelle par deux anciennes étudiantes américaines (Siag, 2024). En littérature, les répondant·es donnent les exemples de professeurs d'art qui « couchent avec leurs étudiant·es », comme celui de Samuel Archibald, mentionné en introduction du présent rapport, qui « aurait commis des "violences à caractère sexuel" et du "harcèlement sexuel" envers deux étudiantes avec lesquelles il était en situation d'autorité en tant que directeur de maîtrise » (Radio-Canada, 2022a). Cette situation est aussi présente dans le milieu du cirque, comme le démontrent plusieurs signalements faits sur le compte public Instagram *Victims_Voices_Circus* en 2020, mais aussi la condamnation d'un entraîneur de l'École nationale de cirque qui a entre autres été accusé de leurre d'enfant et d'incitation à des contacts sexuels (Siag, 2020). Dans le dernier cas, la mère de la victime soulignait justement en entrevue la position vulnérable dans laquelle se trouvait son fils, qui rêvait d'aller à l'École nationale de cirque, en plus d'éprouver une admiration sans borne pour son enseignant (Radio-Canada, 2018).

Selon certain·es répondant·es, il s'agit de situations récurrentes, voire « érigées en système », qui peuvent être perçues comme des relations consentantes lorsqu'il s'agit de relations entre personnes majeures. Elles relèvent toutefois d'**une forme d'abus en raison de la position de pouvoir dans laquelle se trouvent les professeur·es qui sont amené·es à évaluer leurs étudiant·es.**

Dans ces lieux hiérarchisés, les auditions et les répétitions constituent des contextes où la vulnérabilité aux VACS est particulièrement élevée du fait de la forte verticalité des rapports de pouvoir qui s'y manifestent (The Stage, 2018 ; Yende, 2021). Dans le cadre de processus de recrutement, des artistes peuvent faire l'objet de coercition sexuelle dans l'octroi de rôles ou de contrats. Chez les personnes qui travaillent dans les arts du spectacle, de la télévision et du film au Canada, une personne sur dix indique ainsi avoir été victime de telles pratiques (Aftermetoo, 2021). Des personnes ayant participé au *Sommet* donnent l'exemple d'auditions où l'« on se fait demander des choses pas nécessaires, on veut le rôle alors on fait non seulement ce qu'on demande, mais même plus ».

Les auditions devant une seule personne sont très différentes des auditions devant plusieurs en ce qu'elles combinent les facteurs d'intimité et de hiérarchie formelle, et sont en ce sens plus propices aux VACS. Il en va de même des auditions dans des chambres d'hôtel – maintenant interdites par certaines conventions collectives, selon des participant·es au *Sommet* – qui joignent les rapports hiérarchiques aux lieux d'intimité. Dans les contextes d'audition, l'équipe de réalisation ou de production juge parfois convenable de poser des questions intimes aux artistes et s'attend de leur part à un dévoilement de soi complet (Shawyer et Shively, 2019).

Aux côtés des auditions, les répétitions dans des domaines comme le théâtre, le cinéma et la télévision sont propices aux VACS du fait de l'exacerbation de la vulnérabilité qu'entraîne la mise en scène d'actes intimes (The Stage, 2018). Bien que ces relations de proximité puissent s'apparenter à un lien quasi familial et favoriser un sentiment d'appartenance au groupe, elles participent aussi à dissimuler la frontière entre le public et le privé (Park, 2022). Plus encore, ces relations de proximité s'opèrent dans un contexte hautement hiérarchisé, où les artistes jugent ne pas être en mesure d'établir leurs limites sous peine de répercussions professionnelles appréhendées (Kwaśniewska-Mikuła, 2021). En d'autres termes, **la dynamique de pouvoir agencée aux rapports de forte proximité affective dans des lieux hiérarchisés exacerbe la vulnérabilité aux VACS** (Shawyer et Shively, 2019).

1.3.2 Les facteurs relatifs aux rapports sociaux

Au-delà des trois catégories de lieux mentionnées ci-haut, les personnes ayant participé au *Sommet* soulignent certains facteurs propres aux rapports sociaux qui organisent et traversent les relations de travail dans le milieu culturel. Ces facteurs accentuent l'informalité et l'intimité déjà induites par certains lieux, tout en soutenant certains

rapports de pouvoir et en compliquant parfois les relations hiérarchiques supposées organiser les relations de travail.

1.3.2.1 L'informalité accentuée par l'aspect festif du milieu culturel

Les personnes ayant participé au *Sommet* sont nombreuses à souligner que les VACS sont plus susceptibles de se produire dans le milieu culturel du fait de son caractère festif. Elles nomment entre autres les nombreux 5 à 7 professionnels, les spectacles, lancements, vernissages et autres événements de diffusion, les salons du livre et salons de métiers d'art ainsi que les *wrap parties* marquant la fin d'un tournage. Ces événements ont souvent lieu le soir, dans des contextes où la consommation d'alcool est répandue, situations qui constituent des facteurs de risques supplémentaires aux VACS. Pour reprendre les termes employés par les participant·es, dans ces événements, « les gens se donnent des permissions », « on baisse la garde ».

Les répondant·es ajoutent que dans certains secteurs, notamment celui de la diffusion, « c'est autour d'un verre que se négocie une partie des contrats » et que, de façon générale, une grande partie des contextes de « PR » (*public relationships*) se déroule en situation de consommation d'alcool et de drogues. Plusieurs personnes ont l'impression d'être obligées de boire de l'alcool pour faire partie de leur communauté professionnelle, de la « famille », du « *boys club* ». Elles expriment qu'il est « mal vu » de ne pas aller, par exemple, au « *wrap party* » lorsqu'on a fait partie de l'équipe d'un tournage. Plusieurs parlent d'une « culture du party » qui crée des flous dans les relations, dans laquelle **la hiérarchie disparaît le temps des festivités, mais où les relations de pouvoir restent et redeviennent effectives une fois la fête terminée.**

Les études consultées notent à cet effet un important chevauchement entre la vie professionnelle et la vie sociale en culture. La participation à des fêtes et à des rencontres informelles s'affiche comme une partie intégrante de ce travail (Kleppe et Røyseng, 2016 ; Lehman et Morris, 2018). En prenant part à ces événements, les artistes sont en mesure d'établir des relations positives avec leurs potentiels employeurs et d'obtenir de nouveaux contrats (Kleppe et Røyseng, 2016). Cette fusion du domaine professionnel et de la sociabilité extraprofessionnelle participe néanmoins à accroître la vulnérabilité aux VACS (Society of London Theatre et UK Theatre, 2018) en raison de leur informalité et de la consommation qui y est encouragée. L'importance de la culture de la consommation est d'ailleurs soulignée dans des études sur les milieux des événements festifs (Quigg *et al.*, 2020), de la musique (Musicians' Union, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022), de l'improvisation (Walsh-Viau et Joubert, 2022) et de l'humour (Bernier *et al.*, 2022). L'omniprésence d'alcool et de drogues dans ces milieux contribue à augmenter le risque pour les personnes présentes, notamment en matière de VACS.

1.3.2.2 Le sentiment d'intimité accentué par la consommation d'alcool et de drogues

Plusieurs personnes présentes au *Sommet* insistent sur le caractère normalisé de la consommation d'alcool et de drogues en plus d'un « **immense tabou du milieu culturel par rapport à cette centralité de l'alcool** ». Elles soulignent que les salles de spectacle rentabilisent parfois leurs activités par la vente d'alcool. Conséquemment, les artistes comme les membres du public sont fortement encouragé·es à en boire. Même dans les institutions culturelles où l'on ne vend pas d'alcool, des personnes représentantes du milieu théâtral décrivent : « Dans toutes les institutions théâtrales, tu sors du théâtre et tu arrêtes au bar. C'est comme une chorégraphie culturelle, parce qu'on n'est plus *on the clock*, on est en dehors de la journée de travail. » Avec l'alcool vient souvent cette « impression qu'on n'est plus au travail ». Ces contextes, « tard le soir, après un spectacle, après le verre qui vient après » sont propices à ce que des VACS soient commises. Une personne ajoutait : « Si on faisait les mêmes shows à 10h du matin [...] j'ai l'impression qu'il y en aurait moins [de VACS], que l'alcool et les drogues ont un rôle à jouer. »

Au sein des publics, la consommation d'alcool et de certaines drogues, comme la MDMA – connue pour stimuler les sensations –, peuvent aussi conduire à ce que des contacts de nature sexuelle aient lieu. Quelques personnes nomment également la pratique consistant à payer des verres à une personne jusqu'à ce qu'elle soit saoule et celle consistant à « suivre la personne la plus saoule du party », qui devient alors une « proie plus facile » pour des VACS. Tel que documenté par Quigg *et al.* (2020), des soumissions chimiques surviennent aussi dans les contextes de consommation d'alcool.

Plusieurs personnes ayant participé au *Sommet* estiment que l'alcool et les drogues peuvent avoir pour effet d'amoinrir la capacité d'une personne à donner un consentement éclairé. Elles se demandent si une personne sous l'effet de l'une de ces substances est réellement en mesure de donner son consentement ou non. Sur le plan juridique, dès lors que le consentement est donné, il y a consentement, que la personne soit ou non sous l'effet de l'alcool ou d'une drogue. Il n'existe pas, par exemple, de taux d'alcool préétabli pour conclure qu'un consentement ne serait pas valide. Une situation de consentement donné sous l'effet de l'une de ces substances pourrait faire l'objet d'une évaluation au cas par cas dans l'éventualité où cette situation donnerait lieu à un recours judiciaire. D'un point de vue juridique, une personne dont le degré d'intoxication la rend inconsciente n'est toutefois jamais en mesure de consentir. Dans cette situation, un geste correspondant à l'un des types de VACS susmentionnés est donc toujours une VACS, que l'intoxication soit volontaire ou non.

L'alcool agit aussi à titre de désinhibiteur dans certaines disciplines artistiques, comme l'improvisation et la musique, où les joueur·ses et les musicien·nes peuvent être incité·es à boire avant un match ou un spectacle précisément à cette fin. En improvisation, cette culture de consommation est présente dans les ligues collégiales et universitaires. Plusieurs soulignent que ce relâchement des inhibitions peut contribuer à une hausse des comportements inadéquats, parfois encouragés par des publics

communicatifs et participatifs, qui peuvent mettre de la pression à commettre des VACS dans le cadre d'une improvisation, tel qu'abordé ci-haut. Dans l'improvisation comme dans l'humour, on entretient la croyance selon laquelle il faut pouvoir rire de tout et être à l'aise avec tout. Dans le monde de la musique populaire, la célébration du mode de vie « sexe, drogues et rock'n'roll » contribue à la banalisation des VACS (Strong et Rush, 2018). Par contraste, des représentant·es du milieu de la musique classique expriment qu'on y trouverait moins de rapprochements, moins de familiarité, d'informalité, « moins de bières après la répétition » et que le milieu de la musique classique serait, pour ces raisons, « moins propice au VACS¹⁰ ».

1.3.2.3 Quand le professionnel et le personnel se rencontrent

« La gig, elle commence quand, et elle finit quand ? »

Les personnes ayant participé au *Sommet* citent les contextes entourant la prestation de spectacles ou autres manifestations culturelles et la participation à des événements professionnels comme des contextes où le professionnel et le personnel se rencontrent et qui deviennent propices aux VACS. Elles donnent pour exemples les tournois d'improvisation, les longues journées de tournage ou les tournages et tournées de spectacles en régions éloignées, les petits festivals où les artistes comme les membres du public sont invité·es à dormir sur place, les résidences de création à l'étranger, les congrès et autres événements professionnels. Tous correspondent à des événements qui s'étalent sur plusieurs jours et qui impliquent de faire de longs trajets et de dormir à l'hôtel ainsi que de passer de longues heures avec des collègues. Le travail concentré sur quelques jours, les déplacements et les nuits passées à l'hôtel créent de la proximité et de la familiarité. En ce sens, ces situations peuvent être propices à ce que soient atténuées les frontières entre le professionnel et le personnel. Citant l'exemple des tournées de spectacles, une répondante décrit un tel contexte comme de l'« extrême informel » : « Le voyage en char, où tu n'es pas payée, sauf en bière, qu'est-ce que tu fais ? » Ces contextes, notamment en raison de leur caractère éphémère, donnent « l'impression d'entrer dans une zone déréglementée » où tout est permis. Comme l'expriment des participant·es, « ce qui se passe au chalet reste au chalet » (ou encore, « ce qui arrive à Tokyo reste à Tokyo »).

De façon générale, ces contextes où le professionnel et le personnel se rencontrent sont infusés d'une culture, de façons de faire qui sont ancrées de longue date et que l'on maintient par habitude, pour ne pas « faire de vagues ». Or, dans cette culture, la « ligne » est souvent difficile à établir entre le formel et l'informel, entre le lieu de travail et le lieu de vie personnel, entre les collègues et les ami·es, entre « les affaires et le party ». Une répondante donne un exemple : « Deux personnes rencontrées dans

10. Marie Buscatto et ses collègues (2021) en arrivent pourtant à un constat fort différent dans leur étude du milieu de l'opéra en France. Soixante-quinze pour cent (75 %) des 366 répondant·es ayant rempli le questionnaire de l'étude sur la présence de VACS dans ce milieu disent en avoir subi, alors que 13 % d'entre elles et eux n'en ont pas subi mais en ont été témoins.

une salle de spectacle qui partent ensemble, si une situation de VACS survient après la sortie de la salle de spectacle, concerne-t-elle la salle de spectacle ? » D'autres se questionnent : « La sortie après le spectacle, est-elle encore du travail ? » ; « Quand on va prendre une bière avec le *band* [dans la chambre d'hôtel après le spectacle], est-ce qu'on est encore au travail ? » Une autre répondante explique : « **Il y a un flou dans le milieu culturel entre les relations professionnelles et les relations sociales, qui fait que les violences traversent souvent avec une grande fluidité entre le public et le privé.** »

Cette difficulté à tracer la « ligne » entre le professionnel et le personnel pour les travailleur·ses de la culture est aussi attribuable à la petite taille des milieux, où se créent des amitiés à partir desquelles se fondent les relations de travail. Ces amitiés ou relations intimes peuvent toutefois aussi devenir des terreaux fertiles au floutage des contours d'une saine relation professionnelle ainsi qu'aux VACS. Une personne participante au *Sommet* décrivait que, dans le milieu littéraire, les relations de proximité qui se créent entre la personne qui écrit et celle qui édite un livre ou entre deux écrivain·es peuvent être propices aux VACS de deux manières, soit 1) par les communications qui se font hors des heures de bureau, de façon récurrente, sur des réseaux non professionnels et qui sont susceptibles de toucher à l'intime, de même que 2) lors des événements, soirées de lancement et salons du livre, propices aux ambiances festives où certaines limites sont souvent franchies. Plusieurs répondant·es parlent aussi des relations de couple qui se tissent souvent entre pairs. Ces relations, bien que consenties, créent un contexte où il devient normal de se côtoyer de façon informelle et personnelle, où il est toléré de « flirter » avec un pair ou un·e collègue, ce qui ajoute à la complexité des relations.

Enfin, les réseaux sociaux numériques, que nombre d'artistes utilisent pour se promouvoir, mêlent aussi le public et le privé, le professionnel et le personnel. Les artistes s'y trouvent exposé·es en permanence et sont dès lors susceptibles de subir des communications harcelantes. Un·e scénariste qui écrit sur un sujet sensible peut s'exposer à des récriminations sur les réseaux sociaux qui sont susceptibles d'induire par la suite la peur d'écrire sur ce même sujet. Une personne représentante du milieu de la scénarisation rapportait avoir aperçu la communication suivante : « Tu as écrit sur [tel sujet], tu mérites juste de te faire violer. » De façon semblable, si une œuvre partagée sur les réseaux sociaux aborde la diversité culturelle, sexuelle ou la pluralité de genre et qu'elle est exposée aux réactions de personnes nourrissant des préjugés négatifs sur ces réalités, les échanges peuvent se transformer en violences à l'égard des personnes s'identifiant à cette diversité, incluant les artistes derrière l'œuvre. Ces violences sont susceptibles de les suivre jusque dans leur vie privée par l'intermédiaire des réseaux sociaux numériques.

1.3.2.4 L'omniprésence des relations de pouvoir

Les personnes ayant participé au *Sommet* soulignent que le milieu artistique est empreint de relations de pouvoir qui, sans qu'elles soient toujours hiérarchiques,

exercent une influence sur l'occurrence des VACS et sur la propension à les dénoncer. À titre d'exemple, le fait que les jurys de prix ou de bourses soient souvent constitués de comités de pairs peut faire en sorte qu'en cas de VACS, une personne qui en a subi n'osera pas dénoncer la personne qui les a commises afin de ne pas risquer de diminuer ses chances d'obtenir ces reconnaissances. Un·e participant·e le résumait ainsi : « **Les personnes qui évoluent dans un même milieu ont un pouvoir sur la carrière des autres personnes qui évoluent dans ce milieu.** »

On cite à cet effet, dans le milieu littéraire, la relation de pouvoir entre la personne qui édite et celle qui écrit ou dont elle est susceptible de publier les œuvres, même si elles ne sont pas (encore) liées par un contrat. On cite également toutes les relations de mentorat qui se tissent de façon formelle ou informelle à différents moments d'une carrière, au sein desquelles une personne plus expérimentée en accompagne une autre. Cette personne peut être un pair, mais peut aussi être un·e enseignant·e ou une autre personne susceptible de jouer différents rôles d'influence dans le milieu. Ces relations de mentorat, désignées par le terme *blooming*, sont propices à l'abus de pouvoir, pouvant aller jusqu'à certaines formes de VACS. Souvent, ces situations de *blooming* surviennent lors des premiers pas que la personne fait dans le métier et peuvent venir teinter toute sa carrière.

Les personnes ayant participé au *Sommet* parlent aussi de la relation entre l'artiste et ses adeptes ou *fans* comme d'une relation de pouvoir propice aux VACS, en ce que des abus peuvent facilement se produire entre les artistes et les personnes qui les admirent et les idéalisent, un peu de la même manière qu'entre enseignant·es et apprenant·es dans les écoles d'art. Les artistes qui bénéficient d'une certaine « aura » auprès des publics peuvent se sentir légitimé·es de poser des gestes qui dépassent le cadre du consentement, sachant qu'en vertu de la valeur symbolique que leur attribuent les publics, laquelle les rend (presque) intouchables, leurs *fans* viendront rapidement à leur défense si ces gestes viennent à leur être reprochés. Des participant·es donnent l'exemple d'artistes qui, lors d'un spectacle, forcent une personne du public à les embrasser pour créer un certain effet. L'aura de l'artiste perdure dans les heures qui suivent la représentation publique. Cela crée des situations où l'obtention d'un consentement éclairé devient difficile en raison du rapport de pouvoir qu'entretient l'artiste avec ses *fans*, combiné au contexte festif d'après-spectacle abordé plus haut.

Enfin, plusieurs participant·es soulignent les hiérarchies genrées qui colorent les relations dans le milieu culturel et qui favorisent les VACS, ce qui fait écho aux facteurs de vulnérabilité relatifs aux personnes victimes qui seront décrits dans la sous-section 1.3.4. Dans les relations de mentorat susmentionnées (qui sont autrement bénéfiques pour l'ensemble du milieu, tel que démontré par le programme *Crescendo*, fruit d'une collaboration entre la Fondation Musicaction et le chapitre montréalais de l'organisation internationale *shesaid.so*), les VACS qui en découlent ont, selon des participant·es, « presque toujours » pour victimes des personnes s'identifiant comme femmes ou comme personnes queer. Des participant·es abordent dans cet esprit le phénomène du *mansplaining*, qui se passe souvent entre les équipes techniques (majoritairement

masculines en musique et en cinéma) et les musiciennes ou les réalisatrices, qui se font expliquer leur métier comme si elles ne le connaissent pas, parfois à travers des blagues et des commentaires sexistes. Ce phénomène contribue à ce que les femmes aient l'impression de devoir être « dix fois meilleures que les gars » et amène certaines d'entre elles à affirmer, lorsqu'il est question de relations de pouvoir et d'autorité, que « les femmes n'ont pas "l'envergure" des hommes, n'inspirent pas le même respect ». Une participante ajoute à ce sujet : « Quand les femmes auront fait autant de mauvais films que les hommes, on aura probablement atteint l'équité. »

1.3.3 Les facteurs relatifs à la nature et à l'organisation du travail

En plus des lieux et des rapports sociaux, les personnes ayant participé au *Sommet* soulignent certains facteurs propres à la nature et à l'organisation du travail dans le milieu culturel qui favorisent les VACS, à commencer par l'organisation souvent précaire du travail et la nature du geste de création ou d'interprétation artistique. Comme le mentionnait un·e participant·e au *Sommet* : « Sans en être la cause, la précarité financière et de carrière ouvre la porte aux VACS et les facilite. »

1.3.3.1 L'organisation précaire du travail

*« Assumer de mettre son emploi,
son métier et ses revenus en jeu pour sa sécurité,
c'est vraiment énorme ! »*

Les participant·es au *Sommet* ont beaucoup insisté sur l'organisation précaire du travail dans le milieu culturel comme facteur vulnérabilisant aux VACS. Comme l'exprimait de manière succincte un·e participant·e : « Plus on est précaire, plus on est à risque ! »

Plusieurs mentionnent la proportion importante de personnes qui travaillent sans contrat de travail stable, œuvrant notamment à titre de pigistes et dont la subsistance dépend de la capacité à aller chercher continuellement de nouveaux contrats. La crainte de ne plus se faire appeler pour participer à un spectacle ou à un enregistrement, dans le cas d'un·e musicien·ne, ou de ne plus pouvoir publier, dans le cas d'un·e écrivain·e, peut amener ces artistes à **tolérer certaines VACS, ou encore à ne pas les dénoncer**. Des participant·es expliquent que lorsqu'on travaille à contrat, « on veut éviter d'être reconnu·e comme la personne à problème, la personne qui soulève des problèmes, qui est fautive de trouble. Si un producteur doit choisir entre deux personnes contractuelles, il risque de ne pas choisir la personne qui s'est plainte, qui a semé un malaise. »

Selon certain·es participant·es au *Sommet*, la **sous-représentativité des femmes dans les postes décisionnels de certains secteurs culturels** accroît d'ailleurs leur

précarité. C'est ce qui a été observé dans l'industrie musicale canadienne francophone, où la difficulté d'accès des femmes aux postes de direction est surtout marquée dans « les entreprises privées de diffusion et dans les entreprises de production musicale de grande taille » (Bissonnette, 2022, p. 59). Selon certaines études consultées dans le but d'expliquer cette difficulté d'accès et les conséquences qu'elle entraîne, la plus faible proportion de femmes à des postes décisionnels d'entreprises de diffusion et à la direction de maisons de disques apparaît liée à la sous-représentativité de la musique des femmes dans les médias et dans les festivals, en raison de « la persistance d'un *boys club* qui entretient des réseaux et des habitudes desquels les femmes sont parfois exclues » (Cobo, 2018 ; Daguzan Bernier, 2019a ; Henriquez, 2019 ; Ministère de la Culture, 2021, cités par Bissonnette, 2022, p. 14). Ces habitudes et réseaux feraient en sorte que la programmation serait moins inclusive de la musique des femmes. Par conséquent, les femmes obtiendraient moins de contrats de diffusion de leur musique. Cette sous-représentativité des femmes dans les postes de décision, qui accroît leur sous-représentativité sur le plan de la diffusion, exacerbe donc du même coup leur précarité socio-économique, ce qui crée pour elles un terreau propice aux VACS.

À cela s'ajoute **l'importance de la réputation et du capital social** pour les personnes qui travaillent à contrat et dont la poursuite du métier, souvent dans de petits milieux de travail, repose sur le fait d'être recommandées par d'autres. Cela en amène plusieurs à « vouloir tout faire pour plaire », incluant tolérer des VACS pour « faire partie du milieu », pour « se faire offrir le contrat » et pour « se vendre », dans les mots de personnes participantes, comme s'il leur fallait choisir entre la sécurité et l'emploi. « Cette peur de troquer sa sécurité financière pour sa sécurité physique, c'est toujours un choix difficile », rapportait justement l'une d'entre elles.

Les études consultées montrent d'ailleurs que l'importance accordée à la réputation dans les industries culturelles constitue un frein à la lutte contre les VACS. Que ce soit en raison de l'importance accordée à la réputation de l'institution dans le cas des écoles de cirque européennes (Matthis, 2021) ou de l'engagement financier investi dans une carrière d'artiste (Strong et Rush, 2018), la centralité de la notion de réputation peut avoir pour effet de reléguer les VACS à des enjeux de deuxième ordre, qu'il convient d'ignorer ou de dissimuler. En humour, certain·es membres de l'industrie peuvent faire le choix de prioriser les revenus engendrés par certain·es humoristes, au détriment de la lutte contre les VACS (Bernier et al., 2022). Enfin, l'étude de Dominique Bernier et ses collègues (2022) révèle qu'il peut être difficile de refuser l'accès à une soirée à un·e humoriste qui a mauvaise presse, par crainte d'affecter négativement sa propre carrière ou sa réputation, encore plus particulièrement pour un·e humoriste de la relève.

Dans ce contexte de grande précarité, d'autres soulignent **l'absence d'une politique propre à chaque milieu de travail**, qui imposerait une éthique commune et des règles à respecter en matière de relations de travail. Il n'y a souvent pas de formation commune préalable sur les relations de travail dans les professions culturelles (comme il y en a, par exemple, dans le domaine juridique, avec le Barreau du Québec). Cela a pour résultat de réunir des personnes avec des niveaux de compréhension très

variables quant à la définition du cadre de travail ainsi que de ce que leur statut professionnel implique en matière de relations de travail. Un·e participant·e était d'avis qu'il était « difficile, dans chaque milieu de travail, de déterminer ce qui est dans les limites du travail. On n'est pas dans un bureau de 9 à 5 où le moment et le lieu liés au travail sont clairs. Comment expliquer à un artiste ce qu'est le cadre du travail, ce qu'on a le droit de faire en tel lieu et à telle heure ? L'artiste n'a pas une conception classique du travail. » Des participant·es expliquent que les artistes ont généralement une grande conscience de leur responsabilité artistique, parfois aussi des dimensions techniques de leur travail, mais peu conscience de ce que sont des relations de travail professionnelles avec leurs pairs, ce qui crée un contexte favorable à certains abus. Un·e participant·e ajoute à cet effet son impression, malgré le cadre juridique en place depuis 2022, qu'en l'absence de contrat de travail, « ta seule ressource [pour te défendre contre les VACS], c'est ton caractère. Personne ne peut t'aider. » Ce problème dépasse le cadre spatial de l'organisation, puisque le milieu culturel est un milieu où « l'organisation est fragmentée », en ce sens que les artistes et autres personnes qui y travaillent agissent souvent au travers d'une multitude d'organisations, ce qui accroît leur vulnérabilité aux VACS.

1.3.3.2 La nature du geste de création ou d'interprétation artistique

« Au nom de l'art, on s'en permet beaucoup. »

La nature du geste de création ou d'interprétation artistique, et éventuellement la nature de l'œuvre, peuvent rendre un milieu plus propice aux VACS. Plusieurs personnes ayant participé au *Sommet* se demandent si et **dans quels cas la limite de l'art doit être établie, et par qui**. L'idée de pouvoir « créer sans limites », au risque de déranger, de provoquer, de choquer, a été amenée plusieurs fois par des participant·es : « On est quand même en culture. On ne veut pas se retrouver dans un milieu qui serait complètement aseptisé » ; « l'art implique que l'on repousse certaines limites, mais comment le faire dans le respect de la sécurité ? Ça reste un milieu où il faut qu'il y ait un peu plus de "lousse" que dans d'autres milieux, mais ce "lousse" doit se faire de façon respectueuse de la sécurité. » D'autres avancent à ce titre que le fait que « l'histoire le veut » peut favoriser la commission de VACS : « Au nom de l'art, on va faire une performance, tout le monde tout nu. » Ces personnes estiment que l'art ne devrait pas avoir le dos aussi large : « L'art avec un grand A n'a pas une volonté propre. » Parfois, l'idée artistique va trop loin et personne ne parle, parce que « c'est l'idée du professeur ou du réalisateur », rappelant ainsi que les rapports hiérarchiques imprègnent le geste artistique.

À titre d'exemple, dans le milieu de l'humour, l'idée que le rôle d'un·e humoriste est de bafouer les règles et les conventions sociales peut complexifier le traitement des VACS, lorsqu'elles sont commises dans le cadre d'un numéro (Oppliger et Mears, 2020). La distinction entre ce qui est accepté ou non peut s'avérer plus délicate encore

lorsqu'on se demande si les actes répréhensibles ont été perpétrés par le personnage de scène ou par l'artiste lui-même (Piper, 2020). En effet, « les fans peuvent ne pas reconnaître les actes répréhensibles, car l'exagération comique et le jeu d'acteur brouillent la frontière entre la réalité et la fiction » (notre traduction) (Oppliger et Mears, 2020, p. 166). Ainsi, le contexte comique peut servir de couverture aux humoristes ayant commis des VACS. Pour leur part, des personnes représentantes du milieu de la scénarisation rapportent qu'un scénario peut laisser place à une sorte de « flou artistique », une fois sur le plateau de tournage, qui peut être bénéfique pour l'art, mais qui peut aussi aller trop loin et conduire à des VACS, par exemple dans le cadre de scènes intimes ou de scènes d'agression. Cette idée soulève des questions sur l'intention derrière le geste artistique et sur sa réception.

De plus, selon les personnes ayant participé au *Sommet*, **toutes les situations où le travail implique une certaine intimité ou plus généralement une proximité physique** – dans le cadre d'un spectacle ou d'un tournage, par exemple – rendent les personnes qui y participent plus vulnérables aux VACS. Elles citent à cet effet les scènes d'intimité dans le cadre de tournages. En cinéma et en télévision, l'équipe à la réalisation peut, pour « aller chercher des choses », éviter de décrire la scène intime avec précision et plutôt diriger les comédien·nes avec des phrases comme « fais ce que tu veux », « faites comme vous faites normalement » ou encore « vous savez c'est quoi, faire l'amour ». Cette absence de cadre peut créer des malaises et ouvrir la porte à des comportements vécus comme intrusifs. Dans le secteur du théâtre, une personne donne l'exemple d'une pièce dans le cadre de laquelle un baiser se donne tous les soirs entre deux comédien·nes. Or, un soir, l'un·e des deux peut vouloir « en profiter », « va forcer » davantage le baiser, « le faire durer plus longtemps » et l'autre personne, dans ce contexte d'intimité exposée au public, ne réagira pas, car « *the show must go on* ».

De façon générale, **la mise en scène d'actes intimes**, que ce soit en danse, en théâtre ou à l'écran, conduit les artistes à interpréter des gestes érotiques ou à se dénuder devant un large auditoire. Bien que ces performances de l'intime ne soient pas en elles-mêmes non sécuritaires, les études consultées soulignent que la frontière entre l'interprétation professionnelle d'actes sexuels et la violation des limites personnelles des artistes est souvent mince (Kleppe et Røyseng, 2016). Les personnes en posture d'autorité peuvent profiter du flou professionnel entourant les performances intimes pour commettre des VACS. Différents cas de figure sont recensés dans la littérature : la contrainte à la nudité ou à la mise en scène d'actes sexuels lors d'auditions ou en tout début de tournage (Harvie, 2019), la commission de VACS par des membres du personnel enseignant sous le couvert d'une pratique pédagogique (Spencer, 2018), ou encore le recours à du matériel en apparence sexuellement avant-gardiste pour perpétrer des abus (Stone, 2020). Un rapport sur l'industrie étatsunienne du théâtre met d'ailleurs de l'avant le fait qu'un nombre important d'incidents de VACS sont rapportés par des personnes travaillant sur des projets au contenu expérimental ou considéré comme *sex-positive* (Stone, 2020). De manière évocatrice, dans l'industrie

australienne du théâtre, plus des trois-quarts (79 %) des comédien·nes rapportent que le processus créatif est utilisé par certain·es pour exercer du harcèlement sexuel (Media Entertainment & Arts Alliance, 2017).

Les espaces éducationnels et plus particulièrement les écoles de théâtre, de musique, de danse et de cirque, ne sont pas exempts des vulnérabilités induites par la proximité physique et par la focalisation sur le corps qui est inhérente à certaines de ces disciplines. Dans ces environnements, le toucher est parfois vu comme étant essentiel à la passation des savoirs. Il suffit de penser à l'enseignement de mouvements ou de chorégraphies et à la correction de la posture en danse, en théâtre et en musique, qui appellent souvent à un contact physique entre enseignant·es et apprenant·es. Cette **pédagogie tactile** nécessite un important professionnalisme, lequel s'avère parfois lacunaire (Matthis, 2021). Dès lors, l'enseignement peut être utilisé afin de commettre des VACS (Kwaśniewska-Mikuła, 2021 ; Sawyer et Shively, 2019).

Selon Matilda Gustavsson, autrice d'une étude sur les violences sexuelles présentes dans le milieu littéraire suédois (citée par Matthis, 2021), **le fait que l'art soit parfois perçu comme se situant « au-dessus des lois » peut contribuer à la banalisation de ces violences**. L'importance de ne pas censurer des artistes a également été mobilisée comme argument dans le cas de l'humoriste étatsunien Louis C. K. (Caruk, 2019). Par ailleurs, le fait que la hiérarchie et les positions professionnelles occupées par les artistes ne soient pas mesurables, au sens où elles ne sont que très rarement définies et reposent donc sur des critères plus informels et subjectifs que dans les milieux non artistiques, constitue un obstacle supplémentaire. Ainsi, certain·es artistes peuvent chercher à se déresponsabiliser en s'identifiant comme des personnes « marginales » et en niant l'influence ou le pouvoir qu'elles peuvent exercer (Matthis, 2021). On souligne également le fait que les artistes adoptent des comportements « excentriques », ce qui est considéré comme le « prix à payer » pour avoir accès aux meilleurs talents et favorise une culture permissive dans les milieux artistiques, comme dans celui du théâtre (Society of London Theatre et UK Theatre, 2018). Enfin, la banalisation des VACS s'observe également à travers l'appel au « génie artistique », qui justifie les comportements condamnables et minimise par le fait même leurs conséquences (Strong et Rush, 2018). À titre d'exemple, le chef d'orchestre James Levine, visé par des allégations de harcèlement et d'agression sexuelle, a été défendu par plusieurs critiques qui, pour ce faire, ont fait appel à son génie artistique et à sa contribution à la musique classique (Shaver-Gleason, 2018).

Dans certains secteurs, on nomme aussi la **culture de la performance**, telle qu'elle se développe dans la formation artistique et se poursuit au moment de créer et d'interpréter, ce qui peut conduire à des VACS. En cirque, un dépassement physique est demandé et pour certain·es artistes, les drogues deviennent un moyen de s'assurer de pouvoir réaliser la performance attendue. Cependant, l'usage de ces drogues peut induire différents effets secondaires, comme la confusion, rendant l'artiste plus vulnérable aux VACS, comme mentionné lorsqu'il était précédemment question de culture festive. De façon semblable, l'adrénaline générée par une performance artistique, pendant

et après un spectacle, « quand le public est en liesse », « quand le *high* d'adrénaline est partagé par l'équipe », favorise les situations de VACS, notamment entre les membres d'une équipe. Comme l'exprime un·e participant·e : « On perd conscience sous l'influence de ce *high* d'adrénaline. »

De façon plus générale, les études consultées soulèvent que **la pratique créative passe fréquemment par la mise en scène, voire la mise en jeu du corps**. Que ce soit en danse, en théâtre, en musique ou en mode, les artistes sont amené·es, pour servir le spectacle, à mouvoir et à exposer leur corps et à le faire entrer en relation, parfois même en contact avec celui de leurs collègues de travail. La nature incarnée de certains types de travail culturel est décrite dans la littérature comme une forme de « labeur d'affichage » (Crowley, 2021), concept qui dénote la mise en images du corps humain à des fins de consommation visuelle par le public. Le labeur d'affichage implique qu'au contraire d'autres milieux professionnels où l'apparence physique ne joue qu'un rôle secondaire, le corps est au cœur de la pratique professionnelle des artistes. En faisant du corps un objet de regard, d'évaluation et de désir, la vulnérabilité aux VACS se trouve accrue (Crowley, 2021).

En plus de mobiliser le corps, **la pratique créative requiert le déploiement d'émotions à des fins créatives**. Le travail culturel s'avère donc à la fois incarné et affectif. Cette caractéristique unique aux secteurs culturels se manifeste d'abord dans la proximité émotionnelle attendue des artistes de scène et de l'équipe de réalisation ou de production. Les un·es et les autres passent de longues périodes réunies à l'intérieur d'environnements rapprochés (Kleppe et Røyseng, 2016 ; Lehman et Morris, 2018). Plus qu'un produit dérivé du travail culturel, la création d'un lien personnel en vient souvent à être perçue comme gage d'engagement professionnel (Park, 2022). La porosité émotionnelle du travail culturel se manifeste également par l'établissement d'un lien profond avec le personnage joué. Lorsque des événements traumatiques, notamment de nature sexuelle, sont mis en scène, les frontières entre l'expérience des personnages et le vécu des artistes peuvent être floutées (Shawyer et Shively, 2019). Cette interpénétration affective peut contribuer à remettre les personnes ayant subi des VACS en situation victimaire, en leur rappelant des traumatismes vécus.

1.3.4 Les facteurs relatifs aux personnes qui subissent des VACS

Lorsqu'on demande aux personnes ayant participé au *Sommet* quelles sont celles qui sont les plus vulnérables aux VACS dans leur secteur culturel, leurs réponses convergent vers ce que révèlent les études consultées sur le sujet. Elles concernent le genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle, mais également les vécus intersectionnels des VACS, qui incluent des dimensions comme la racisation, l'âge, le statut capacitaire, le statut socioprofessionnel et l'apparence physique, et même des traits de personnalité. Ces facteurs s'appliquent à tous les types de personnes victimes, en se déclinant parfois différemment selon qu'elles soient travailleuses

culturelles (incluant les artistes, mais aussi les gestionnaires d'organisations culturelles), apprenantes ou membres du public.

1.3.4.1 Le genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle

Loin d'être un phénomène homogène, la vulnérabilité aux VACS est infléchiée par le genre. D'abord, les personnes ayant participé au *Sommet* indiquent que **les femmes** sont plus souvent victimes de VACS. Elles ajoutent que les secteurs culturels sont constitués de plusieurs milieux qui sont « encore dominés par les hommes » et que les femmes travaillant dans ces milieux majoritairement masculins sont plus susceptibles d'être victimes de VACS. On donne comme exemples les femmes occupant des métiers techniques ou encore les danseuses qui travaillent avec des chorégraphes masculins. On mentionne plus généralement les « rapports de pouvoir genrés » qui sont historiquement ancrés dans le milieu culturel, alors que les hommes se sont longtemps trouvés davantage dans des positions de pouvoir, tandis que les femmes se trouvaient plus souvent dans des positions subalternes. Même si les rôles tendent à changer, certaines dynamiques demeurent les mêmes, ce qui amène des répondant·es à affirmer que ce sont « les femmes en général » qui sont plus souvent victimes de VACS, « quel que soit leur poste ».

Dans les études consultées, **les inégalités de genre** sont identifiées comme un des éléments contribuant aux VACS dans plusieurs secteurs culturels, notamment les arts de la performance (Yende, 2021), la musique (Strong et Rush, 2018), le théâtre (Stone, 2020), l'humour (Bernier et al., 2022) et l'improvisation (Robert Durant, 2020). À titre d'exemple, la moindre proportion de femmes dans certains secteurs, comme celui de la musique populaire (en particulier à certains instruments, voir à ce sujet les figures 6 et 7 de la sous-section 2.3.3.3), peut faire en sorte que celles qui y travaillent sont plus souvent perçues comme les « blondes » des membres du groupe, ou leurs « groupies » (Strong et Rush, 2018). À cela s'ajoute la normalisation des violences masculines, lesquelles peuvent être transmises par des productions culturelles. Que ce soit dans des pièces de théâtre ou dans des films, ces histoires peuvent perpétuer le mythe voulant que les femmes doivent être sexuellement disponibles pour les hommes qui les désirent (Spencer, 2018).

Toutes les études recensées démontrent que **les femmes rencontrent des taux considérablement plus élevés de VACS que les hommes**. À titre d'exemple, au sein de l'industrie canadienne des arts du spectacle, du film et de la télévision, 88 % des femmes qui y travaillent rapportent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel, alors que c'est le cas d'un peu plus de la moitié de leurs homologues masculins (53 %) (Aftermetoo, 2021). Ces données concordent avec les données canadiennes des *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail* (2017), qui rapportent que parmi les répondant·es qui affirment avoir vécu du harcèlement sexuel en milieu de travail, 94 % étaient des femmes. Cela converge également avec les données de L'Aparté (voir **figure 5**) : 79,5 % des personnes qui ont signalé des situations de violences

et de harcèlement (sexuel, mais aussi discriminatoire, psychologique et criminel) auprès de cet organisme entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 mars 2024 sont des femmes. Un·e représentant·e de L'Aparté ayant participé au *Sommet* affirmait d'ailleurs que « le problème est définitivement généré ». Lorsque ce sont des hommes qui dénoncent une situation de VACS à L'Aparté, il s'agit plus souvent de situations de harcèlement qui n'ont pas de dimension sexuelle (par exemple, harcèlement psychologique ou abus de pouvoir). En d'autres termes, si les données de L'Aparté portaient strictement sur le harcèlement sexuel, la proportion de femmes serait plus élevée encore.

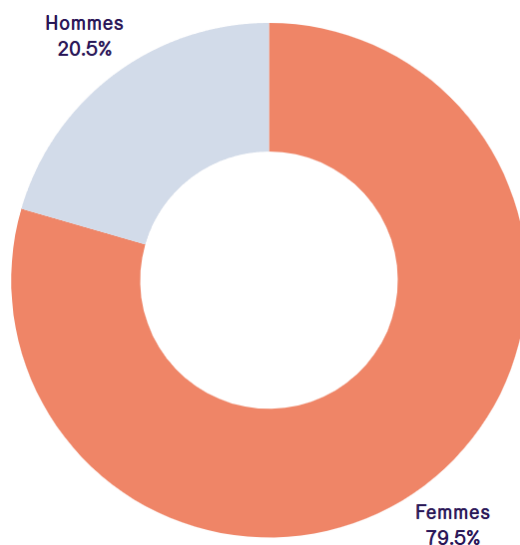


Figure 5: Répartition entre femmes et hommes des demandes reçues par L'Aparté, sur un échantillon de 346 observations

Les personnes issues de la **diversité sexuelle** et de la **pluralité des genres** (DSPG) font face à une réalité encore plus inquiétante. Selon plusieurs études réalisées à différents endroits dans le monde, ces personnes sont en effet davantage susceptibles d'être la cible de VACS que l'ensemble des autres groupes générés, y compris les femmes cisgenres (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022). À titre d'exemple, au sein de l'industrie canadienne des arts du spectacle, du film et de la télévision, 88 % des personnes transgenres ou issues de la pluralité des genres qui y travaillent rapportent avoir fait l'objet de harcèlement sexuel (Aftermetoo, 2021). En Australie, 85 % des personnes non binaires travaillant dans les industries musicales rapportent avoir subi du harcèlement sexuel (Shehadie et The Review Team, 2022). Différentes études exposent que les personnes de la diversité sexuelle qui travaillent en culture subissent des agressions sexuelles à des taux plus élevés que les personnes hétérosexuelles (The Stage, 2018) et que les personnes de la pluralité des genres y sont sujettes à des taux plus élevés que les personnes cisgenres (Aftermetoo, 2021 ; FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021). McCadden (2015) remarque ainsi la relation

paradoxe qu'entretient la DSPG avec les milieux artistiques: alors même que ces derniers constituent pour plusieurs un espace propice à l'exploration créative de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, ils constituent parallèlement un lieu où sont subies des VACS qui complexifient cette exploration.

Plus généralement, plusieurs études montrent que **les VACS prennent souvent comme cible l'orientation sexuelle et l'identité, la modalité ou l'expression de genre** des personnes qui travaillent dans le milieu culturel (Failler, 2023 ; Hawkes, 2023 ; Risner, 2002 ; Rumens et Broomfield, 2014). Dans le domaine audiovisuel étatsunien, 16 % des acteur·rices LGBTQ+ rapportent avoir fait l'objet d'expériences discriminatoires (Badgett et Herman, 2013). Dans la même étude, les deux-tiers des acteur·rices trans rapportaient avoir fait l'objet d'une forme de discrimination au travail dans les cinq dernières années, bien que la petite taille de l'échantillon de répondant·es transgenres ait rendu l'analyse détaillée impossible (Badgett et Herman, 2013). Si l'ensemble de la DSPG est susceptible d'être la cible de violences hétérosexistes et cisgenristes au Québec comme ailleurs, il apparaît que certains sous-groupes le sont plus encore. C'est le cas des **personnes trans et non binaires** (Badgett et Herman, 2013 ; FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021), tel que mentionné précédemment, mais aussi des **personnes d'expression de genre non conforme** (Badgett Herman, 2013 ; Best, 2021).

Pour ce qui est des personnes trans et des personnes de la diversité sexuelle, la discrimination à caractère transphobe ou homophobe est souvent observée lors des processus de recrutement. Aux États-Unis, dans le milieu de la télévision, la moitié des acteur·rices LGBTQ+ (53 %) rapportent l'existence de biais homophobes et transphobes dans les pratiques d'embauche (Badgett et Herman, 2013). Cette exclusion professionnelle se déploie de manière bilatérale. D'un côté, les membres de la DSPG rencontrent d'importantes barrières dans l'accès aux rôles hétérosexuels et cisgenres (O'Connell, 2012 ; Polasek et Roper, 2011), leur répertoire artistique étant jugé plus limité et leur aptitude à jouer authentiquement une personne hétérosexuelle et cisgenre, moindre (LeBlanc, 2022 ; Rumens et Broomfield, 2014). De l'autre côté, ces mêmes artistes sont fréquemment mis·es de côté dans l'attribution des rôles queers et trans, accordés à des interprètes hétérosexuel·les et cisgenres (O'Connell, 2012 ; Rumens et Broomfield, 2014). C'est précisément ce que critiquait le comédien et metteur en scène Maxime Carbonneau au moment de la mise en ondes de la série québécoise *Entre deux draps* en 2021, qui a confié le rôle du couple gai à deux hétérosexuels (Larochelle, 2021).

Cette discrimination peut être particulièrement contraignante pour les jeunes, confronté·es à des pratiques éducationnelles qui peuvent être éprouvantes, comme des leçons privées visant à rendre leur voix « moins gaie » (LeBlanc, 2022), ou à des commentaires offensants, comme une interdiction aux garçons de bouger leur corps d'une manière jugée féminine (Polasek et Roper, 2011). Les artistes de la pluralité des genres font aussi les frais de cette pression à la conformité. Lorsque les hommes trans s'éloignent des attentes dominantes de virilité ou que leur corps ne leur permet pas d'y correspondre, leurs capacités à jouer un rôle masculin est questionnée (Best, 2021). Bien que la littérature demeure silencieuse à ce sujet, il est vraisemblable que les femmes

trans voient leurs capacités artistiques mesurées à l'aune de leur correspondance aux archétypes féminins dominants. Dans la même veine, les personnes ne répondant pas à la conformité de genre (par exemple, un homme considéré par les autres comme étant aussi masculin que féminin ou même plus féminin que masculin) sont davantage visées par des attaques sur la base de leur orientation sexuelle que leurs homologues d'expression de genre conforme (Badgett et Herman, 2013 ; Hawkes, 2023).

Au sein des publics, les VACS seraient moins courantes dans les espaces queer, les espaces non mixtes et les espaces réunissant des personnes BIPOC¹¹, même si des VACS peuvent y être commises, tel que décrit dans la piste d'action 2.4.2 de la deuxième partie de ce rapport, qui porte sur la création d'espaces et de regroupements réservés à des groupes minorisés. Ce phénomène s'expliquerait par le fait que les populations marginalisées éviteraient des événements où elles sont en minorité pour préférer des milieux où elles ont le sentiment qu'elles seront moins susceptibles de subir de la violence. Dans cet ordre d'idées, d'autres répondant·es observent moins de VACS dans les milieux diversifiés (par exemple, sur le plan de la diversité culturelle ou de la pluralité des genres), ou encore dans les milieux où les publics sont plus majoritairement féminins.

1.3.4.2 La racisation, la colonisation et les parcours migratoires

Les **personnes issues de minorités ethnoculturelles** (minorités visibles, audibles, etc.) font partie des victimes les plus souvent nommées par les participant·es au *Sommet*, en particulier les femmes racisées, qui « cherchent à plaire et à être incluses », « parce qu'il n'y en a pas beaucoup autour de soi comme nous, parce qu'on sent qu'on doit compenser ». Les participant·es affirment que les personnes issues de minorités ethnoculturelles peuvent sentir qu'elles « doivent se prouver plus » pour prendre leur place dans le milieu culturel. Cela serait d'autant plus le cas pour les personnes nouvellement immigrantes¹².

À titre d'exemple, des participant·es mentionnaient la situation inconfortable des femmes noires en improvisation, où elles sont « tellement peu ». Alors que les femmes y sont déjà « mises à la marge », les femmes blanches « passent » en raison de la couleur de leur peau, mais les femmes noires se trouvent d'autant plus marginalisées. Dans tous les secteurs, plus généralement, on mentionne que les femmes racisées peuvent être « objectivées et exotisées » à cause de leurs vêtements et de leur apparence, ce qui les amènerait à recevoir plus de propositions de nature sexuelle. Des participant·es soulignaient que les personnes issues de la diversité culturelle ne subissent pas seulement des VACS dans des milieux majoritairement blancs où elles

11. Le concept de BIPOC fait référence aux personnes noires, autochtones et/ou autrement racisées. En anglais, d'où il tire son origine, l'acronyme BIPOC signifie « *Black, Indigenous and People of Color* » (Mata, 2021).

12. Étant donnée la faible représentativité de personnes racisées et nouvellement immigrantes présentes lors du *Sommet*, ces perspectives sont principalement celles de personnes blanches n'ayant pas de vécu récent de parcours migratoire.

sont en minorité visible, mais qu'elles peuvent aussi l'être en tant que femmes dans des milieux traditionnellement masculins, citant à titre d'exemple les « femmes afro-descendantes qui font du rap, [qui peuvent être victimes de VACS commises] par des rappeurs [afro-descendants] ».

Selon les études consultées, les trajectoires des femmes racisées sont indissociables de l'histoire d'exclusion, d'altérisation et d'ostracisme des milieux culturels dont elles sont héritières (Cobb et Williams, 2020). Si les femmes racisées font davantage l'objet de VACS que les femmes blanches au sein des événements culturels (Conseil des Montréalaises, 2017), la divulgation des violences subies est paradoxalement semée de davantage d'embûches pour les premières que pour les secondes (Souffrant, 2022). En raison de la centration des perspectives blanches au sein du mouvement #MeToo et des discussions institutionnelles sur les VACS, les survivantes racisées peuvent sentir qu'elles n'ont pas voix au chapitre, et dès lors garder le silence sur les violences qu'elles subissent (Majiba, 2022 ; Souffrant, 2022).

Les expériences des personnes racisées, bien que distinctes, s'apparentent au vécu des **femmes autochtones**, qui sont également aux prises avec une normalisation des VACS commises à leur encontre (Shehadie et The Review Team, 2022). Dans leur enquête menée auprès des personnes travaillant dans les industries musicales en Australie, Shehadie et The Review Team (2022) contextualisent cette normalisation à la lumière du colonialisme : « Les personnes issues des Premières Nations ont expliqué que la relation qu'elles entretiennent avec l'industrie musicale est complexe, car il s'agit d'un système colonial fondé sur l'assujettissement et l'exclusion de leurs communautés » (notre traduction, p. 45). Les femmes autochtones sont non seulement plus susceptibles d'être la cible de VACS, mais elles s'avèrent confrontées à des obstacles supplémentaires dans la dénonciation de ces dernières (*Ibid.*). En raison de la suppression historique de leurs voix, prendre la parole pour divulguer un incident de VACS et être crues comme survivantes dans l'espace public est souvent plus ardu (*Ibid.*).

L'invisibilisation de certaines communautés est à l'origine de violences qui peuvent être commises à leur endroit. À ce titre, les **personnes deux-esprits**, dont le vécu croise celui des personnes issues de la DSPG et celui des personnes autochtones sans toutefois s'y limiter, se trouvent à la fois absentes des considérations encarcénées dans des schémas eurocentriques relatives à la DSPG, et de celles sur les Premiers Peuples, limitées par la loupe cisnormative et hétéronormative (Failler, 2023). Les artistes deux-esprits sondés par Cooper (2017) indiquent faire face à une compartimentalisation de leurs identités. Dans certains contextes, leur autochtonie est accueillie alors que leur sexualité et leur genre sont mis de côté ; dans d'autres, leur statut comme membre de la DSPG est reçu favorablement, tandis que leur appartenance aux Premiers Peuples est mal comprise. Comme en témoigne la littérature, ce cisèlement intersectionnel entrave leur pleine participation au sein des secteurs culturels (Cooper, 2017 ; Failler, 2023).

1.3.4.3 Le statut capacitaire

Bien que cela ait été peu abordé lors du *Sommet*, les études consultées démontrent que les **personnes en situation de handicap et sourdes** sont aussi plus vulnérables aux VACS. Dans une enquête britannique menée à l'intérieur de l'industrie du théâtre, 41 % des artistes et autres professionnel·les de la culture en situation de handicap et sourd·es ont signifié avoir fait l'objet de harcèlement sexuel (The Stage, 2018). Le caractère alarmant de ces données statistiques n'est toutefois pas reflété dans les structures de prise en charge et de signalement des VACS, qui demeurent inadaptées aux particularités de la diversité capacitaire (Boux, 2022).

1.3.4.4 Le jeune âge ou le fait de se situer en début de carrière

Plusieurs personnes ayant participé au *Sommet* nomment également **le jeune âge ou le fait de se situer en début de carrière, d'être « de la relève »**, comme un facteur vulnérabilisant aux VACS. Un·e répondant·e affirmait que « si on se sent plus bas, on aura moins le courage de répondre ». Un·e autre rapportait sa perception qu'une personne à risque de commettre des VACS peut cibler celles qui semblent être le moins capables de se défendre. En associant au jeune âge ou au fait d'être de la relève une « naïveté » qui vulnérabiliserait face au « prestige de l'ancienneté », les répondant·es parlent du pouvoir des personnes plus âgées sur les plus jeunes, qui « arrivent dans le milieu et qui cherchent à faire leur place, à se prouver, à se faire apprécier ».

Certain·es participant·es ont rapporté que les femmes jeunes voyaient leurs compétences, leur intelligence et leur style de leadership discrédités, ce qui pouvait créer pour elles un « climat de travail toxique » où les VACS seraient plus susceptibles de survenir. Certaines personnes se demandent si c'est le fait d'être de la relève qui vulnérabilise aux VACS ou si la proportion plus élevée de personnes jeunes et de la relève parmi celles qui se disent victimes de VACS ne relève pas plutôt du fait que les personnes de la relève sont mieux informées que leurs aînées sur ce qui constitue une violence à caractère sexuel. Quoi qu'il en soit, des répondant·es mentionnent à cet égard la durée en moyenne plus courte des carrières des femmes dans certaines professions du milieu culturel, qui serait, tel que rapporté entre autres par Bissonnette (2022), potentiellement influencée par les VACS.

Les études consultées révèlent que le recrutement en bas âge fréquent dans certains secteurs, comme la mode (Crowley, 2021) ou la musique populaire (Vastel, 2005), contribue à exacerber la vulnérabilité aux VACS. Le fait que la carrière de mannequin soit courte et débute tôt favorise le roulement de personnes jeunes, en début de parcours et donc sans expériences précédentes dans l'industrie de la mode, ce qui augmente leur vulnérabilité par rapport aux vétérans de l'industrie, surtout des hommes, qui travaillent autour d'elles et agissent comme mentors (Crowley, 2021).

La vulnérabilité relative à l'âge ou au fait de se situer en début de carrière est aussi évidente chez les artistes émergent·es qui sont en cours de formation ou en voie

d'insertion professionnelle. Dans le cadre de leur parcours éducationnel, plusieurs étudiant·es sont amené·es à quitter leur ville d'origine pour fréquenter des écoles d'art spécialisées (Matthis, 2021). L'environnement scolaire en vient à occuper une fonction sociale importante. Comme les personnes apprenantes sont coupées de leur réseau préexistant, elles peuvent se retrouver dans des espaces géographiquement isolés et socialement clos, une réclusion qui accroît la vulnérabilité aux VACS (Matthis, 2021).

Du côté des publics, des personnes ayant participé au *Sommet* sont d'avis que les VACS sont plus courantes dans les événements où les membres du public sont jeunes, « par manque d'éducation, par manque de vocabulaire pour nommer les choses et par manque de reconnaissance sociale [du fait] que certains comportements ne sont pas acceptables ». Des répondant·es affirment qu'on retrouverait moins de VACS dans les événements réunissant davantage de personnes de plus de 30 ans, ce qui constitue toutefois une observation générale, et non des données générées dans le contexte d'une étude scientifique approfondie.

L'étude réalisée par le Conseil des Montréalaises (2017) révèle à ce sujet que les femmes de 14 à 17 ans et de 18 à 24 ans appartiennent aux groupes dont la proportion des répondantes ayant été insultées, embrassées ou touchées sur des parties érotisées de leur corps contre leur gré lors d'événements publics et extérieurs est la plus grande. Les femmes âgées de 18 à 24 ans sont également celles ayant été le plus souvent suivies dans les mêmes circonstances. Ainsi :

L'âge a un effet statistiquement significatif sur le fait d'avoir déjà été victime de harcèlement ou d'agression lors d'un événement extérieur à Montréal. Plus les femmes sont jeunes, plus la proportion des répondantes ayant été harcelées ou agressées lors d'événements extérieurs à Montréal est grande. En effet, respectivement 68,2 % et 67,9 % des répondantes âgées de 14 à 17 et de 18 à 24 ans ont subi au moins une fois du harcèlement ou une agression, comparativement à moins de 30 % chez les femmes plus âgées. (Conseil des Montréalaises, 2017, p. 17)

Cependant, dans les milieux culturels, l'âge plus avancé, l'expérience voire le succès ne représentent pas nécessairement un gage de protection contre les VACS (Hearfield, 2020).

1.3.4.5 Le statut socioprofessionnel

Une autre dimension influençant la propension à faire l'objet de violences est le statut socioprofessionnel. Comme cela a été abordé sous l'angle de l'organisation du travail dans la sous-section 1.3.3, les participant·es au *Sommet* sont d'avis que **les personnes au statut professionnel précaire, qui travaillent moins souvent et se trouvent sans contrat stable** subiraient davantage de VACS. Ainsi, les pigistes, qui cumulent différents contrats dans différents milieux et auprès de différentes personnes seraient plus à risque de vivre des VACS. Dans le cas des personnes trans et non binaires, le fait de changer souvent de milieu de travail et de devoir continuellement divulguer

leur sexe ou leur genre constitue une expérience qui les ramène continuellement à leur identité genrée, plutôt qu'à leur statut de professionnel·les de la culture.

Pour préciser la nature du lien entre précarité et risque de VACS, des personnes ayant participé au *Sommet* nomment à titre d'exemples les **artistes-entrepreneur·ses**, qui sont obligé·es d'entretenir un profil sur les réseaux sociaux et de se rendre accessibles à leurs *fans*. Les artistes-entrepreneur·ses portent plusieurs chapeaux en accomplissant une foule de tâches bénévolement pour faire aboutir leurs projets, sans respecter d'horaire précis, sans cadre professionnel clair ni hiérarchies explicitement déterminées, dans des dynamiques d'échanges de services. À preuve, dans l'étude de Bissonnette (2022) menée auprès de femmes de tous corps de métier œuvrant dans l'industrie musicale canadienne francophone, 12 % des répondantes dont le statut professionnel principal était celui d'artiste interprète ou d'artiste interprète et d'autrice et/ou compositrice rapportaient vivre très souvent du harcèlement sexuel, alors que c'était le cas de 8 % de l'ensemble des répondantes. Les personnes ayant participé au *Sommet* nomment aussi **les personnes œuvrant dans la technique** qui, bien qu'elles aient souvent été nommées comme personnes susceptibles de commettre des VACS en raison de la composition plus masculine de ces corps de métiers, sont souvent oubliées en tant que personnes qui peuvent aussi en être victimes. « Souvent oubliées parce que ces personnes travaillent dans l'ombre, souvent même oubliées des programmes de prévention », comme le mentionne un·e participant·e au *Sommet*, elles se trouvent pourtant dans des positions qui les rendent susceptibles de subir des VACS en raison de leurs heures de travail, de la diversité des contextes dans lesquels elles exercent leur métier et de leur statut, dans certains cas, de pigistes.

De multiples études mettent en lumière l'exposition aux VACS des personnes qui travaillent à contrat, en comparaison avec leurs collègues occupant des postes permanents (Musicians' Union, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022). Loin d'être propre à un secteur unique, ce phénomène est documenté entre autres dans les industries musicale (Musicians' Union, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2021), théâtrale (Society of London Theatre et UK Theatre, 2018), les industries des arts de la scène, du cinéma et de la télévision (Aftermetoo, 2021) ainsi que de la mode (Crowley, 2022). La précarité professionnelle des pigistes, leur connaissance moindre des politiques institutionnelles anti-VACS et des lois en vigueur contribuent à accroître leur vulnérabilité un peu partout dans le monde (Musicians' Union, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022 ; Society of London Theatre et UK Theatre, 2018).

1.3.4.6 L'apparence physique et les traits de personnalité

Les personnes ayant participé au *Sommet* nomment enfin des facteurs relatifs à l'apparence physique, aux traits de personnalité et à l'attitude comme jouant un rôle dans le niveau de vulnérabilité aux VACS. Du côté des traits de personnalité, elles mentionnent que **les personnes qui s'ouvrent facilement, qui sont assez familières, plus conciliantes, moins promptes à mettre des barrières** seraient davantage

susceptibles de subir des VACS. Il en irait de même des **personnes qui émettent des opinions divergentes**. Lorsque les idées d'une personne contrastent avec les idées dominantes dans un milieu, cette personne risquerait davantage d'être sujette aux VACS. Quant à l'apparence physique, les participant·es au *Sommet* ont souligné la **grossophobie au sein du milieu culturel**, incluant le fait que les femmes grosses seraient plus susceptibles d'être la cible de gestes et commentaires de nature sexuelle, ou d'être sexualisées différemment, que les femmes minces. En audiovisuel, les femmes grosses se feraient plus souvent attribuer les mêmes personnages (par exemple, la copine de la jolie fille) et se verraient plus souvent « hypersexualisées ».

1.4 Facteurs de susceptibilité à commettre des VACS

Lorsqu'on demande aux personnes participantes au *Sommet* quelles sont les personnes les plus susceptibles de commettre des VACS dans leur secteur culturel, leurs réponses convergent avec ce que révèlent les études consultées à ce sujet. Le genre et la fonction professionnelle des personnes qui commettent des VACS constituent des facteurs de susceptibilité, en plus d'éléments relatifs aux rapports sociaux qui informent les relations de travail.

1.4.1 Le genre

Sur le plan du genre, les participant·es au *Sommet* sont d'avis que **la forte majorité des personnes qui commettent des VACS au sein des industries culturelles sont des hommes**, ce que corroborent plusieurs études (Crowley, 2021 ; Fileborn *et al.*, 2020). En Australie, les personnes survivantes de VACS œuvrant dans le secteur musical qui ont été sondées par Shehadie et la Review Team (2022) rapportent, dans près des trois quarts des cas (74 %), avoir subi des VACS commises par des hommes (Shehadie et The Review Team, 2022). Les personnes ayant participé au *Sommet* ajoutent que cela vaut tant pour les professionnel·les des secteurs culturels que pour les publics de la culture. Quoique son affirmation relève de l'anecdote, une personne ayant participé au *Sommet* précise : « Je n'ai jamais eu connaissance d'une femme qui aurait fait cela. »

Évidemment, **des femmes commettent elles aussi des VACS**. Un·e participant·e du *Sommet* était d'avis que les VACS commises par les femmes peuvent être plus difficiles à identifier étant donné qu'on s'attend davantage à ce qu'elles soient commises par des hommes. Selon des personnes ayant participé au *Sommet*, cela pourrait faire en sorte que les VACS commises par des femmes soient plus facilement ignorées ou pardonnées. D'autres ajoutent qu'il en va de même pour **les personnes de la DSPG**, dont les VACS seraient invisibilisées du fait que « l'on tient pour acquis que ce sont des groupes plus progressistes ». Il s'avèrerait donc, selon des personnes participantes au

Sommet, plus difficile d'identifier une personne comme autrice de violence sexuelle si elle fait partie des communautés de la DSPG.

1.4.2 L'âge

Un·e répondant·e du *Sommet* estimait que ce seraient surtout les hommes jeunes qui commettent des VACS. Cette personne qualifiait d'« âgistes » les propos voulant que les hommes plus âgés soient plus susceptibles de commettre des VACS et estimait que les comportements d'hommes âgés sont en général jugés plus sévèrement. En 2020, dans leur recension systématique sur les VACS au sein des espaces festifs nocturnes, Quigg et ses collègues mentionnaient qu'aucun consensus n'existait à savoir si d'autres dimensions sociodémographiques que le genre, comme l'âge, étaient liées à la commission de VACS.

1.4.3 La fonction professionnelle et la position d'autorité

Outre le genre, la fonction professionnelle constitue assurément la dimension jouant le rôle le plus significatif dans la susceptibilité à commettre des VACS. Selon les études consultées et les personnes ayant participé au *Sommet*, **les personnes en position d'autorité institutionnelle ou symbolique** sont les plus susceptibles de commettre des VACS (Kwaśniewska-Mikuła, 2021), et ce, dans tous les secteurs culturels. Ces personnes occupent une variété de rôles : la direction générale, le management, la représentation professionnelle, la direction artistique, le casting, la production ou encore la photographie (Crowley, 2021 ; Kleppe et Røyseng, 2016 ; Kwaśniewska-Mikuła, 2021 ; MacKay, 2008). Les participant·es au *Sommet* distinguent les personnes en position d'autorité : 1) par leur titre (par exemple, producteurs, réalisateurs, etc.) ; 2) par leur charisme ou leur réputation, dans le cas de personnes qui bénéficient d'une certaine admiration, d'un respect dans le milieu, d'une certaine aura ; 3) par leur expérience (par exemple, un technicien qui exerce son métier depuis longtemps) ; et 4) par leur capacité à offrir des opportunités de travail.

Les répondant·es rapportent, au titre de l'autorité par la réputation, la notoriété et le charisme des artistes auquel·les d'autres veulent « s'associer » pour « monter », pour « être dans la *gang* », pour « être aimé·es, reconnu·es par la personne la plus populaire ». En termes d'autorité par le titre, les exemples cités incluent les chorégraphes qui sont amené·es à diriger une scène, à « montrer les mouvements à faire », ou encore les photographes ou les peintres qui peignent des corps de femmes, ce qui donne lieu à une certaine appropriation artistique du corps féminin susceptible de conduire à des VACS. Les équipes techniques sont également citées alors qu'elles exercent, sans être formellement en position d'autorité, un certain pouvoir sur les artistes, surtout lorsque l'équipe de production n'est pas présente dans les lieux de spectacles et que les artistes et le personnel technique se retrouvent « seul·es ».

Des répondant·es soulignent que les personnes en position de pouvoir sont susceptibles de commettre des VACS lorsqu'elles laissent le pouvoir qu'elles possèdent leur « monter à la tête ». C'est alors qu'elles se sentent « légitimes » de commettre des VACS, qu'elles sentent que « ça leur est permis ». Dans l'étude d'Aftermetoo (2021) sur l'industrie canadienne des arts du spectacle, du film et de la télévision, les trois quarts (75 %) des personnes survivantes de VACS les ont subies aux mains de personnes en position de pouvoir. À titre d'exemple, Sarah Lett, une artiste circassienne, témoigne :

Je travaillais pour une compagnie québécoise, j'avais accepté un contrat à l'étranger, et un jour, une personne en situation de pouvoir m'a dit quand on était seul·es : « Tu sais, il y a d'autres femmes qui ont beaucoup de contrats quand certains producteurs sont bandés sur elles [...] ». (Siag, 2020).

Les études consultées rapportent également que plus l'influence de ces personnes est grande et leur succès important, moins elles sont susceptibles d'être tenues responsables de leurs actes (Shehadie et The Review Team, 2022). Des participant·es au *Sommet* expriment à ce sujet que les personnes en position de pouvoir, et notamment « les personnes qui font faire beaucoup d'argent à beaucoup de monde » sont très protégées par le milieu lorsqu'elles commettent des VACS, en plus d'être elles-mêmes désensibilisées aux conséquences de leurs actes. Les personnes en position d'engager des artistes se sentent protégées parce qu'elles savent que leurs victimes ne dénonceront pas, comme cela a été développé dans les sous-sections 1.2.4, 1.3.1.3 et 1.3.2.4 qui portent sur différents aspects du lien entre VACS et pouvoir.

1.4.4 Les VACS commises en relation de collégialité

Un·e répondant·e soulignait toutefois que ce ne sont pas toujours les personnes en position d'autorité qui commettent des VACS. Il peut aussi s'agir de **collègues et de pairs qui occupent exactement les mêmes fonctions que les personnes qui en sont victimes**. Un·e répondant·e rappelait à cet effet qu'une VACS consiste à prendre un pouvoir sur une personne, ce qui ne signifie pas qu'elle exerçait initialement du pouvoir sur la personne victime. Les études consultées convergent vers cette idée que les personnes en situation d'autorité ne représentent pas à elles seules l'ensemble des personnes qui commettent des VACS. Les collègues, tant artistiques que non artistiques, sont aussi susceptibles d'en perpétrer (Aftermetoo, 2021 ; Kleppe et Røyseng, 2016 ; MacKay, 2008 ; Media Entertainment & Arts Alliance, 2017). C'est notamment le cas des membres des équipes techniques et administratives (Kleppe et Røyseng, 2016).

1.4.5 Les autres rapports sociaux

D'autres rapports sociaux influent sur le type de personnes que les répondant·es considéraient comme plus susceptibles de commettre des VACS. À titre d'exemple,

des personnes ayant participé au *Sommet* citent – dans le cadre des relations intimes qui se tissent entre personnes travaillant dans le milieu culturel – les **ex-conjoint-es** comme personnes susceptibles de commettre des VACS lorsque la relation se termine et que les deux personnes continuent de travailler ensemble. Elles parlent également de « l'**effet de gang** » et de « l'**effet de foule** » qui rendent certains contextes propices aux VACS, notamment sur les plateaux de tournage et dans les milieux festifs, et qui font en sorte que, par effet d'entraînement, « n'importe qui peut commettre des VACS ». Elles soulignent de nouveau les « **rapports de proximité normalisés** » et la **difficulté à « fixer les limites »** dans un contexte dérégulé et informel où les relations de pouvoir et d'autorité sont prégnantes, qui peuvent faire en sorte que toute personne dont les rapports sociaux sont complexifiés par cette proximité et cette informalité peut être amenée à commettre des VACS.

Les répondant·es citent enfin les **membres des publics de la culture** comme étant susceptibles de commettre des VACS envers les artistes, par exemple en formulant des commentaires déplacés ou en envahissant leur espace privé. Comme l'exprimait un·e répondant·e : « C'est comme si acheter un billet de spectacle, c'était acheter des droits sur la personne qui fait le spectacle. » Ce phénomène s'avère particulièrement apparent dans les industries musicales, où l'audience jouit d'un accès direct aux artistes (Musicians' Union, 2021).

1.5 Impacts des VACS

Les VACS exercent des impacts multiples et considérables sur les individus, que ce soit sur le plan psychologique, physique, financier ou professionnel ainsi que sur le milieu de la culture plus largement. Les discussions tenues lors du *Sommet* à ce sujet nous ont permis de proposer les pistes d'action qui sont présentées en section « SOUTENIR » de la deuxième partie du présent rapport.

1.5.1 Conséquences psychologiques et physiques des VACS sur les individus

Plusieurs professionnel·les sondé·es dans le cadre de la recherche sur l'industrie de la musique contemporaine australienne mentionnent que les VACS qu'elles ont subies leur ont causé des dommages psychologiques et émotionnels (Shehadie et The Review Team, 2022). Dans le milieu du théâtre en Irlande et au Royaume-Uni, l'intimidation au travail – qu'elle soit sexuelle ou autre – a entraîné chez les personnes survivantes diverses conséquences sur leur santé psychologique, notamment de l'anxiété, de la dépression, de la peur et de l'insomnie (The Stage, 2018). Au Canada, 74 % des professionnel·les ayant fait l'expérience de harcèlement dans les industries des arts, de la performance, du cinéma ou de la télévision ont signalé une dégradation de leur

santé psychologique. Trente-neuf (39) % ont déclaré avoir vu leur santé physique se détériorer (Aftermetoo, 2021).

Les personnes ayant participé au *Sommet* observent que les personnes victimes vivent souvent de la honte et de la culpabilité des suites d'une VACS subie. Elles se demandent ce qu'elles ont fait pour que cela leur arrive, ce qui peut les conduire à des **difficultés importantes en matière de santé mentale** (par exemple, anxiété, dépression) ainsi qu'à des **réactions d'isolement** par rapport aux ami·es, à la famille et à leur milieu de travail. Elles soulignent également la tendance à l'isolement des personnes victimes, mais aussi des personnes ayant commis des VACS à la suite d'une dénonciation. Après avoir dénoncé des VACS, 44 % des personnes œuvrant dans l'industrie de la musique australienne mentionnent avoir été re-victimisées par des membres de l'industrie, notamment par leurs collègues, les membres de leur groupe ou par leur gérant·e (Shehadie et The Review Team, 2022). Cette tendance à l'isolement affecte la santé psychologique des personnes déjà isolées en raison de la nature de leur pratique artistique ou de leur métier, lesquelles sont, dans le contexte québécois, plus touchées par le risque de suicide que dans le reste de la société (Blais-Poulin et Groguhé, 2022 ; Le répondeur de l'industrie musicale, 2024).

Des recherches ont permis de mieux comprendre **les conséquences négatives spécifiques des VACS sur les personnes de la DSPG**. Les VACS peuvent les pousser à garder le silence sur leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur modalité de genre (Shehadie et The Review Team, 2022). Ces personnes peuvent avoir recours à la dissimulation identitaire en raison d'une crainte de perdre en compétitivité sur le marché, par peur d'être limité·es à des postes ou à des rôles stéréotypés, ou d'être bloqué·es dans l'accès aux rôles hétérosexuels et cisgenres (Badgett et Herman, 2013 ; Rumens et Broomfield, 2014). La non-divulgence de l'identité serait d'autant plus prégnante chez les travailleur·ses culturel·les lesbo-queers, trans et non binaires, qui font l'objet d'invisibilisation au sein des industries culturelles (Best, 2021 ; Boulila, 2015). Par exemple, les personnes danseuses trans et non binaires dont l'expérience est décrite dans l'étude de Kavoura et Rinne (2022) se disent réticentes à l'idée de parler de leur transition dans un contexte où elles feraient figures d'exception. Même lorsqu'elles choisissent de divulguer leur identité, les personnes trans subissent une forme d'invisibilisation qui entraîne un processus cyclique de « coming-out » par lequel elles sont amenées à raconter leur histoire chaque fois qu'elles sont embauchées dans un nouvel environnement (Kavoura et Rinne, 2022). De plus, pour les danseuses lesbiennes, bisexuelles et queers sondées par Boulila (2015), la visibilité implique la possibilité d'être soudainement considérées sous le prisme de la prédation par leurs collègues hétérosexuelles. Cette dissimulation identitaire a aussi été soulignée par des personnes ayant participé au *Sommet*, au sujet de personnes non binaires qui s'abstiennent de divulguer leur pronom par peur des conséquences en l'absence de mécanismes de protection spécifiques. Elles parlent de la détresse que génère le fait de ne pas pouvoir se nommer et être nommées adéquatement dans leur milieu de travail.

Les ramifications psychologiques dont rend compte la littérature sur les personnes de la DSPG qui travaillent en culture dépassent la dissimulation identitaire. Les études révèlent notamment une pression à apparaître hautement masculins chez les travailleurs culturels gais, bisexuels et queers (Risner, 2002). Ces derniers ont l'impression de devoir se conformer à un idéal de virilité, soit par le langage, en discutant des aspects sportifs de leur pratique créative (Christofidou, 2022), soit par le corps, en s'entraînant pour maintenir une apparence athlétique (McCadden et Wright, 2018 ; Polasek et Roper, 2011). Chez les femmes lesbo-queers, tout comme chez les personnes trans, non binaires et deux-esprits, un sentiment d'isolement et d'insécurité est rapporté (Best, 2021 ; Hawkes, 2023). En l'absence de collègues ou de mentors partageant leur identité, l'impression d'être les seul-es représentant-es de leur communauté s'avère source d'aliénation et de souffrance (Mozingo, 2005). Dans le cas des personnes trans et non binaires, cette insécurité peut aussi s'enraciner dans la perception que leur corps est inadéquat pour leur pratique artistique, une idée nourrie par les normes dominantes des industries culturelles (Hawkes, 2023).

1.5.2 Conséquences professionnelles et financières des VACS sur les individus

Les VACS entraînent aussi des répercussions négatives sur la situation financière et sur la situation professionnelle des personnes qui les ont subies, tel que rapporté par les personnes ayant participé au *Sommet* et par plusieurs études consultées. Au Canada, 29 % des personnes interrogées dans le cadre de l'étude *Aftermetoo* (2021) et œuvrant dans les industries du cinéma, de la télévision et du théâtre ont rapporté des effets négatifs des VACS sur leur bien-être économique. Comme l'a montré Somerstein (2021), la banalisation des VACS peut par exemple entraîner une plus forte précarité dans le milieu de la photographie. En effet, au lieu de condamner les violences perpétrées par leur employé-e, certaines institutions contournent ce problème en engageant un photographe homme plutôt qu'une femme, justifiant leur choix par un désir de les protéger d'un assaillant potentiel, ce qui se traduit finalement par des conséquences sur la carrière de certaines femmes photographes (Somerstein, 2021). Dans la même veine, dans l'industrie de la musique, si aucune mesure n'est prise dans leur milieu de travail contre les violences, les personnes victimes de VACS peuvent se sentir contraintes de quitter leur emploi ou même leur industrie (Musicians' Union, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022) tandis que les responsables de ces VACS y demeurent (Musicians' Union, 2021). Certaines personnes victimes mentionnent craindre de se rendre au travail, voire ne plus vouloir le faire, en raison du risque d'incidents de violence (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021), alors que d'autres affirment que les VACS ont eu un impact négatif sur leurs relations avec leurs collègues et sur la stabilité de leur carrière. Les répercussions professionnelles sont également rapportées dans l'industrie du jeu vidéo, affectant entre autres les joueuses, développeuses et chercheuses en *game studies* (De Castell et Skardzius, 2019).

1.5.3 Impacts des VACS sur le milieu

Comme abordé précédemment, des personnes ayant participé au *Sommet* ont émis l'hypothèse d'un lien entre la carrière artistique plus courte des femmes et l'occurrence des VACS, particulièrement celles qui ne sont pas dénoncées et qui pourraient « avoir mis fin à beaucoup de carrières sans qu'on le sache ». Des conséquences professionnelles sont également rapportées dans les études qui portent spécifiquement sur les personnes issues de la DSPG. En raison d'attentes professionnelles cis-hétéronormatives et de la peur du harcèlement, plusieurs membres de la DSPG mettent partiellement ou complètement fin à leur implication dans les arts (Alterio, 2022 ; Best, 2021 ; Kavoura et Rinne, 2022 ; Polasek et Roper, 2011). Dans une enquête internationale menée à travers l'Amérique latine, ce sont 75,7 % des personnes trans et 86,5 % des personnes non binaires œuvrant dans les industries audiovisuelles et des arts de la scène qui ont indiqué redouter de se rendre au travail par crainte d'y subir de la violence de genre (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021). Les personnes trans et non binaires étaient par ailleurs celles qui avaient observé le plus grand ralentissement de carrière à la suite de violences genrées, avec un taux de 20 % supérieur à celui rapporté par les femmes cisgenres (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021).

Le fait que les personnes victimes quittent leur milieu de travail après un ou des incidents de VACS entraîne, selon des personnes ayant participé au *Sommet*, une perte de membres de leur communauté professionnelle qui avaient quelque chose d'important à y apporter. Elles expriment ainsi : « Le plus grave impact, c'est qu'on perd des gens. On forme des gens pendant des années et ces personnes disparaissent. » Elles évoquent à cet égard un cercle vicieux, selon lequel le départ des personnes victimes augmenterait la concentration de personnes aux comportements problématiques dans le milieu culturel.

1.6 Réactions des personnes victimes et témoins de VACS

Pour pouvoir agir face aux VACS, il importe de savoir de quelle manière les personnes concernées par des situations de VACS réagissent déjà. Nous avons donc demandé aux personnes présentes lors du *Sommet* comment réagissaient les victimes et les témoins de VACS dans leur secteur culturel ou dans leur profession. Il est à noter que les répondant·es lors du *Sommet* devaient partager leurs observations générales fondées sur leur expérience en tant que représentant·es d'un organisme du milieu culturel et devaient éviter les anecdotes personnelles ou isolées, relevant de leur expérience personnelle en tant que victimes ou témoins, le cas échéant (à cet effet, voir la section « MÉTHODOLOGIE »). Ces discussions nous ont permis de relever plusieurs obstacles aux signalements de VACS, tant de la part des témoins que des victimes, qui ont servi à étayer les pistes d'action présentées en section « PRENDRE PAROLE » de la deuxième partie du présent rapport.

1.6.1 Les réactions des personnes victimes : la prépondérance de la non-dénonciation

Des participant·es au *Sommet* ont utilisé l'expression « *Fight, flight, fawn, freeze*¹³ » pour évoquer l'éventail de réactions possibles des victimes de VACS. Autrement dit, différents types de personnes et de situations entraînent différents types de réactions. Selon les participant·es au *Sommet*, la **réaction dominante serait la non-dénonciation**, qui peut correspondre au « *freeze* » ci-haut. La non-dénonciation fait référence à l'absence de plainte, tant internes que de plaintes à la police, de plaintes administratives ou de recours judiciaires (voir les sous-sections 2.5.3 et 2.5.4 sur les possibilités de signalements internes et externes dans la deuxième partie du rapport). Selon l'étude réalisée par *Aftermetoo*, les deux tiers des personnes travaillant dans l'industrie des arts, du film ou de la télévision n'ont pas déclaré un incident de VACS dont elles ont été témoins ou qu'elles ont subi (*Aftermetoo*, 2021). Seulement 5 % des agressions sexuelles perpétrées seraient dénoncées, selon des données de Statistique Canada datant de 2016 et de 2017 (Statistique Canada, 2018).

La prépondérance de la non-dénonciation correspond à ce qui ressort des études consultées à l'échelle internationale. À titre d'exemple, dans les industries musicales britanniques et australiennes, plus de 82 % des cas de harcèlement sexuel ne font l'objet d'aucune dénonciation (*Musicians' Union*, 2021 ; *Shehadie et The Review Team*, 2022). En Australie, seulement 9 % des personnes ayant été victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail ont décidé de porter plainte auprès de la police, et 3 % aux syndicats (*Shehadie et The Review Team*, 2022). Le taux de non-dénonciation est par ailleurs plus élevé chez les hommes (87 %) alors que 79 % des femmes victimes de VACS feraient le choix de ne pas dénoncer (*Shehadie et The Review Team*, 2022). Dans l'industrie du théâtre, notamment en Irlande et au Royaume-Uni, le taux de non-dénonciation est approximativement de 70 % (*Fitzpatrick*, 2020 ; *The Stage*, 2018). Les personnes œuvrant dans l'arrière-scène, comme les technicien·nes, sont celles qui déclarent le plus souvent avoir subi du harcèlement sexuel sans l'avoir dénoncé par la suite.

Les taux de signalements internes sont particulièrement faibles dans les organisations culturelles, bien qu'ils varient en fonction du secteur. À titre d'exemple, dans les industries théâtrales, seulement 3,7 % des personnes ayant fait l'expérience de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail décident de rapporter l'incident, soit à leur gérant·e (2,8 %) ou encore à la personne représentante de leur association

13. Selon le Centre d'innovation en santé mentale sur les campus, quatre réactions sont courantes à la suite d'un événement traumatique tel que la violence sexuelle, souvent appelées les quatre « F » du traumatisme : *fight* (combat), *flight* (fuite), *freeze* (figement) et *fawn* (flatterie), quatre états différents du système nerveux que le corps enclenche pour assurer la sécurité des personnes survivantes. Ces réactions représentent des réponses corporelles tout à fait normales à des événements perçus comme étant perturbateurs. Le corps entre également dans ces états lorsque le souvenir d'un traumatisme est déclenché (Centre d'innovation en santé mentale sur les campus, 2024).

professionnelle (0,9 %) (Kleppe et Røyseng, 2016). Dans les industries musicales, il semble qu'une part plus importante des personnes choisissent de signaler des VACS au sein de leur milieu de travail. Selon l'étude de Shehadie et The Review Team (2022), dans le cas australien, ce sont 32 % des personnes qui ont signalé les VACS à leur superviseur·se direct·e et 25 % à un·e autre superviseur·se. Seulement 16 % des victimes de VACS ont choisi de recourir aux services des ressources humaines. Douze pour cent (12 %) ont préféré adresser leur dénonciation à la direction de leur organisation, et 11 % ont décidé de faire une plainte informelle (Shehadie et The Review Team, 2022). En contraste, malgré le fait qu'un·e représentant·e à la sécurité personnelle soit disponible dans toutes les institutions de théâtre en Norvège, aucun·e répondant·e n'avait mobilisé ce service au moment de l'étude réalisée en 2016 par Bård Kleppe et Sigrid Røyseng, la majorité ayant plutôt fait le choix de se tourner vers un·e collègue de travail. D'autres études portant sur des secteurs plus nichés de l'industrie musicale, comme l'opéra, soulignent qu'une part prépondérante des chanteur·ses choisissent d'abord de parler des VACS vécues à leurs collègues et de ne pas les divulguer aux responsables des productions (Buscatto et al., 2021). Selon l'étude de Stone (2020), laquelle a été menée en Nouvelle-Angleterre, et celle de Media Entertainment & Arts Alliance (2017), qui prend place en Australie, les personnes recevant les dévoilements de VACS sont souvent les régisseur·ses de scène, les directeur·rices artistiques et les metteur·ses en scène. D'autres victimes préfèrent se tourner vers un·e employé·e de la production occupant un rôle technique ou d'équipe, un·e membre du personnel artistique permanent, un·e membre du personnel administratif permanent ou vers leur représentant·e syndical·e (Media Entertainment Arts Alliance, 2017).

Selon les personnes ayant participé au *Sommet*, les rares victimes qui souhaitent dénoncer à l'interne le font généralement sous le couvert de l'anonymat, ce qui fait en sorte que leur dénonciation ne peut en général pas mener à une enquête. Celles qui dénoncent en révélant leur identité et l'identité de la personne ayant commis les VACS le feraient le plus souvent de façon collective, en s'alliant à d'autres personnes ayant un vécu similaire.

1.6.1.1 Accessibilité limitée aux mécanismes de dénonciation internes

Le manque d'accès aux mécanismes de dénonciation constitue un obstacle majeur dans la lutte contre les VACS (Shehadie et The Review Team, 2022) et permet d'expliquer en partie la prépondérance de la non-dénonciation chez les personnes victimes. C'est par exemple le cas lorsque les organisations ne possèdent pas de département de ressources humaines (trivedi et Wittman, 2018), une situation fréquemment retrouvée dans les petites organisations ou entreprises (Lehman et Morris, 2018 ; Shehadie et The Review Team, 2022 ; trivedi et Wittman, 2018), comme l'ont souligné les personnes ayant participé au *Sommet*. Ce problème a d'ailleurs été identifié dans l'industrie de l'humour (Trusolino, 2022) et dans le milieu muséal (trivedi et Wittman, 2018) comme affectant la sécurité du personnel. Lorsque ces mécanismes sont disponibles, c'est plutôt **l'absence de politiques et de procédures claires en ce qui a trait à la dénonciation**

qui constitue un obstacle. À ce sujet, plusieurs études témoignent de l'absence de suivi et de soutien appropriés pour les personnes qui désirent déposer une plainte (Aftermetoo, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022). Certain·es participant·es à l'étude de Matthis (2021) mentionnent ne pas avoir été informé·es de la marche à suivre à cet effet, puisque l'on considérerait qu'il était de leur responsabilité de trouver les ressources disponibles et de faire une dénonciation à la police.

Des participant·es au *Sommet* estiment que les victimes utilisent peu les outils qui sont déjà à leur disposition. Trente-six pour cent (36 %) des survivant·es de VACS ayant œuvré dans les industries des arts du spectacle, du film et de la télévision au Canada ont gardé le silence parce qu'elles ignoraient à qui faire part de leur dénonciation (Aftermetoo, 2021). Cet obstacle apparaît dans une autre étude, menée auprès de femmes œuvrant professionnellement dans l'industrie musicale canadienne francophone, où 66 % des répondantes ont signifié **ne pas connaître les ressources disponibles dans leur région pour obtenir de l'assistance en cas de harcèlement** (psychologique, sexuel, discriminatoire ou criminel) (Bissonnette, 2022). Alors que 56 % de l'ensemble des répondantes (n = 591) estimaient avoir subi du harcèlement sexuel, « seulement 13 % des répondantes du Québec (n = 522) connaissaient L'Aparté » (Bissonnette, 2022, p. 103). L'organisme n'était connu que de 7 % des répondantes dont le statut professionnel principal est celui d'artiste interprète, ou d'artiste interprète et autrice et/ou compositrice (toutes régions confondues) (n = 221), alors que ce sont celles qui, dans la plus grande proportion, estimaient vivre du harcèlement sexuel souvent ou très souvent. Ce manque d'accès à l'information est aussi présent dans l'industrie de l'humour au Québec, où plusieurs répondant·es signalent un manquement quant aux « lignes directrices » ou à la « marche à suivre » en cas de situation de VACS (Bernier et al., 2022, p. 54).

Ce phénomène n'est pas propre au Canada : selon l'International Federation of Actors (FIA-LA) et UNI Americas MEI/Panartes, seulement 40 % des répondant·es âgé·es de 18 à 29 ans qui travaillent dans les industries audiovisuelles et artistiques savent qui contacter en cas de harcèlement sexuel au travail (2021). C'est également le cas au Royaume-Uni dans la communauté des arts performatifs (Stone, 2020) et du théâtre (The Stage, 2018), où la raison la plus courante de la non-dénonciation est de ne pas savoir à qui en faire part. Il en va de même dans l'industrie musicale en Australie, où des témoins ont rapporté ne pas connaître les procédures en place, ni savoir vers qui se tourner pour signaler les inconduites subies (Shehadie et The Review Team, 2022). Le fait que de nombreuses organisations consacrées à la lutte contre les VACS coexistent dans un même secteur culturel peut également semer la confusion.

Dans une étude menée auprès des écoles de cirque en Europe (European Federation of Professional Circus Schools [FEDEC]), on apprend que plus de la moitié des répondant·es ne détiennent pas toutes les informations nécessaires pour réagir adéquatement à un incident de nature sexuelle ayant lieu au sein d'une école (Matthis, 2021). En effet, 41 % mentionnent ne pas savoir qui contacter en cas de problème. Ainsi, bien qu'un certain nombre d'écoles aient mis en place des dispositifs de dénonciation,

l'information à leur propos n'est pas facilement accessible ni claire. Enfin, le manque d'information touche également les personnes employées : plusieurs d'entre elles ne savent pas quoi faire en cas de plainte interne, ce qui peut entraîner des négligences dans le traitement de ces dernières (Matthis, 2021). Le fait que les employé·es ne sachent pas quels sont les processus en place pour prendre en charge les situations de VACS contribue au découragement des personnes en ayant subi (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021).

1.6.1.2 Manque de formation

Selon les personnes ayant participé au *Sommet*, **le manque de formation touche autant les personnes témoins et victimes que celles qui reçoivent les dénonciations**. Les personnes responsables des ressources humaines et les gestionnaires des organisations culturelles ne seraient généralement pas suffisamment formées pour accueillir et traiter des signalements de VACS. Dans les secteurs liés à l'événementiel, une grande partie du personnel est bénévole et n'est ainsi que rarement outillé pour recevoir des plaintes ou des témoignages de personnes qui ont subi des VACS. Enfin, dans des secteurs comme celui des arts indépendants, les personnes travaillent souvent seules ou dans des organisations si petites qu'elles ne peuvent pas compter sur des services des ressources humaines ou sur des personnes désignées pour recevoir un signalement.

En raison de ce manque de formation, **les personnes qui reçoivent les dénonciations auraient elles-mêmes de la difficulté à reconnaître les VACS** parce que ces dernières n'ont pas été définies de façon préalable dans une politique ou de façon uniforme dans le milieu culturel. Ce manque de formation des personnes qui reçoivent les dénonciations de VACS a aussi été relevé dans plusieurs études consultées, que ce soit dans les industries des arts de la performance (Stone, 2020), dans le milieu de l'humour québécois (Bernier *et al.*, 2022) ainsi que dans les milieux de la danse, du théâtre et de la télévision en Amérique latine, où seulement le quart des personnes sondées ont mentionné avoir été formées sur la question du harcèlement sexuel (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021).

1.6.1.3 Manque de confiance en la réactivité et l'effectivité des réponses aux VACS

« De toute façon, dénoncer ne donnera rien. »

Un autre des facteurs expliquant la prépondérance de la non-dénonciation chez les personnes victimes des VACS, soulevé tant lors du *Sommet* que dans les études consultées, est le **manque de confiance en la réactivité et en l'effectivité des réponses aux VACS**. Ce manque de confiance, qui se traduit par une impression générale qu'aucun changement ne suivra une dénonciation (qu'il s'agisse d'une plainte interne,

administrative, à la police ou qu'il s'agisse d'un recours civil), peut en effet dissuader la dénonciation de la part des personnes témoins comme des personnes victimes.

Plusieurs participant·es au *Sommet* soulignent que les personnes ayant subi des VACS ont l'impression qu'elles n'ont pas assez de preuves à fournir pour appuyer leur dénonciation. Elles cheminent avec la conviction qu'« au final, c'est toujours la victime qui perd ». Par conséquent, les impressions partagées par les personnes participantes reviennent majoritairement à l'idée que « de toute façon, dénoncer ne donnera rien ». Le fait que les litiges en matière de VACS se soldent la plupart du temps par des ententes sous clauses de confidentialité fait en sorte qu'il existe très peu de jurisprudence en la matière, compliquant la circulation de l'information quant aux mesures d'intervention qui ont été mises en place et à l'effectivité de la réponse judiciaire (à ce sujet, voir la section « INTERVENIR » dans la deuxième partie de ce rapport). C'est le cas notamment pour le chanteur Éric Lapointe, pour qui, selon ce que rapportait une personne ayant participé au *Sommet*, « ça s'est réglé » hors cour.

Les études consultées corroborent l'idée selon laquelle plusieurs personnes survivantes gardent le silence sur les VACS subies en raison de la forte certitude qu'aucune action concrète ne découlera de leur dénonciation (Media Entertainment & Arts Alliance, 2017 ; Park, 2022 ; Stone, 2018). Ce manque de confiance envers l'efficacité des mécanismes de plainte n'est pas sans conséquence. Au Canada, près la moitié (48 %) des survivant·es de VACS travaillant dans les industries des arts du spectacle, du film et de la télévision ont déclaré avoir gardé le silence en raison d'un doute quant à la possibilité de changement à la suite d'une dénonciation (Aftermetoo, 2021). Dans le milieu de la photographie, il est mentionné que le harcèlement est normalisé à un point qu'il se fait ouvertement : les personnes en ayant fait l'objet sont plutôt encouragées à « en rire » ou à en faire abstraction (Sommerstein, 2021). Cette banalisation des VACS est aussi présente dans les industries de la musique australienne (Shehadie et The Review Team, 2022) et canadienne (MacKay, 2008) ainsi que dans le secteur du jeu vidéo, où une employée d'Ubisoft affirme avoir été victime de moqueries après avoir dévoilé à son patron les VACS qu'elle a subies (Prévost, 2020).

Cette **impression que la dénonciation ne donnera rien** est malheureusement corroborée par plusieurs études consultées, qui mettent en évidence l'absence d'intervention consécutive à la dénonciation des VACS, que ce soit parce que la plainte n'a pas été traitée ou parce qu'aucune mesure n'a été mise en place pour accompagner les personnes concernées ou le changement organisationnel. Par exemple, dans une étude sur l'industrie australienne des arts de la scène, 47 % des personnes ayant rapporté un incident de harcèlement sexuel, une inconduite criminelle ou de l'intimidation ont indiqué que la situation n'avait pas été adéquatement prise en charge (« *not handled well* ») et pour la moitié de ces répondant·es, la situation s'était même aggravée à la suite de leur dénonciation. Seulement 11 % des participant·es considèrent que la situation a été bien gérée et résolue (Media Entertainment Arts Alliance, 2017). Dans le milieu théâtral au Royaume-Uni, seulement une personne sur cinq indique que sa dénonciation a entraîné des mesures concrètes (The Stage, 2018). Cette inertie qui

suit la dénonciation a également été documentée en Afrique du Sud (Kwaśniewska-Mikuła, 2021), au Royaume-Uni (Stone, 2018) et dans les musées américains (trivedi et Wittman, 2018). Pour trivedi et Wittman, cette absence d'action vise à protéger les personnes qui commettent des VACS, poussant les personnes qui les ont subies à quitter leur emploi.

Enfin, lorsque des actions sont posées à la suite d'une dénonciation, la littérature révèle qu'elles s'avèrent souvent insatisfaisantes aux yeux des personnes ayant dénoncé les VACS qu'elles ont vécues. Parmi les personnes interrogées dans le cadre de l'étude d'Aftermetoo et qui ont dénoncé des VACS à leur employeur dans le domaine des arts du spectacle, de la télévision ou du cinéma au Canada, seulement 34 % ont indiqué qu'elles avaient été soutenues en matière de respect de la confidentialité, 25 % ont indiqué avoir reçu du soutien durant le processus de dénonciation, 23 % ont indiqué que des efforts avaient été déployés pour rendre leur environnement de travail plus sécuritaire après leur dénonciation, et seulement 10 % de ces personnes ont indiqué avoir été protégées des représailles. À l'inverse, 48 % des personnes ayant dénoncé des VACS à leur employeur dans ce domaine ont indiqué n'avoir été soutenues sur aucun de ces plans (Aftermetoo, 2021). Le manque de transparence quant au traitement des dénonciations constitue également un problème identifié dans les écoles de cirque, plusieurs répondant·es mentionnant ne pas savoir ce qu'il est advenu de leur plainte (Matthis, 2021). Par ailleurs, même si certaines plaintes se soldent par des sanctions, une étude révèle que 81 % des témoins ou victimes de harcèlement sexuel dans le milieu du théâtre étatsunien estiment que les VACS dénoncées n'ont pas été adéquatement sanctionnées (Lehman et Morris, 2018).

En ce qui concerne les personnes qui ont fait appel à des services de sécurité ou à la police pour se protéger contre des agissements violents lors d'événements festifs, 40,8 % des répondantes concernées par l'étude du Conseil des Montréalaises (2017) considèrent que l'intervention a « mal » ou « très mal » été réalisée, bien que les raisons de ces évaluations ne soient pas mentionnées dans l'étude. Il en va de même de l'accueil des corps policiers à la suite d'une plainte découlant d'une agression, lequel a été qualifié de « mal » ou « très mal » exécuté par 42,9 % des répondantes qui ont déposé une telle plainte en 2017 (Conseil des Montréalaises, 2017). Dans la même veine, on mentionne qu'à certains endroits, des interventions du milieu scolaire du cirque ont plutôt visé à protéger les personnes qui commettent les VACS (Matthis, 2021).

Finalement, en ce qui concerne les interventions s'appuyant sur des recours judiciaires, les études suggèrent qu'elles prennent trop de temps et que certaines personnes ont eu l'impression d'être abandonnées durant le processus (Matthis, 2021). Près de 82,5 % des personnes victimes de VACS sondées à cet effet par l'Institut de la statistique du Québec (2023) se disaient préoccupées par le processus judiciaire avant leur rencontre avec le procureur, et le taux de confiance envers le système judiciaire québécois d'un bassin de répondant·es victimes de VACS sondées à cet effet était d'à peine 68 %. Tel que rapporté dans la sous-section 2.5.4.2, qui porte sur les plaintes

faites à la police, il semble toutefois que des changements positifs aient cours depuis le mouvement #MoiAussi.

1.6.1.4 Position et identité des personnes qui reçoivent les dénonciations

Un autre facteur expliquant la prépondérance de la non-dénonciation de VACS relève du positionnement social et de l'identité des personnes qui sont responsables de les recevoir. Certaines femmes travaillant dans le monde du cirque mentionnent par exemple que le fait de devoir se tourner vers un homme pour le dévoilement d'un incident de VACS représentait un obstacle à la dénonciation (Matthis, 2021). De même, selon des répondant·es lors du *Sommet*, les personnes qui subissent des VACS démontrent une **forte réticence à déposer une plainte auprès des autorités policières**. Elles perçoivent les commentaires et agissements des policier·ères comme « agressifs » ou « intrusifs » et estiment que la gravité de la situation de VACS décrite par la victime semble parfois minimisée.

1.6.1.5 Craintes et conséquences potentielles des dénonciations sur la carrière

« Si je dénonce, on ne va plus m'appeler. »

Un autre des facteurs souvent soulevé par les personnes ayant participé au *Sommet* pour expliquer la prépondérance de la non-dénonciation chez les personnes victimes des VACS réside dans les craintes quant aux conséquences potentielles des dénonciations sur la carrière. Les personnes victimes peuvent choisir de passer les VACS sous silence ou même de quitter leur milieu de travail plutôt que de compromettre l'obtention d'un contrat ou de « gâcher le climat de travail ». Au *Sommet*, les participant·es étaient d'avis que les personnes victimes pouvaient avoir l'impression que, si elles dénonçaient les VACS subies, elles allaient « détruire leur milieu de travail », le « toxifier », préférant dès lors « encaisser » puisque, comme mentionné précédemment, elles ont l'impression que dénoncer « ne changera rien ». **Dans le cas des travailleur·ses autonomes, la crainte de dénoncer est imbriquée dans celle de ne plus se faire offrir de travail.** Dans des contextes de spectacle, les personnes victimes participant au spectacle, notamment en tant qu'artistes, choisissent souvent de poursuivre le spectacle à la suite d'un acte de VACS plutôt que de dénoncer, et d'« endurer les VACS pour le show, la troupe, le groupe » sous prétexte que « *the show must go on* », justifiant qu'un·e artiste en spectacle est difficile à remplacer.

Ces craintes sont également rapportées dans les études consultées ailleurs dans le monde. D'abord, nombreuses sont les recherches qui identifient **la peur qu'éprouvent les artistes quant aux répercussions sur leur carrière ou leur réputation** comme étant un frein à la dénonciation (Crowley, 2022 ; Fitzpatrick, 2020 ; Harvie, 2019 ; Lehman et Morris, 2018 ; Society of London Theatre et UK Theatre, 2018 ; Somerstein, 2021 ; Stone,

2020 ; Yende, 2021), ce qui conduit plusieurs personnes victimes à faire le choix de dénoncer de manière anonyme. Au Canada, 43 % des survivant-es de VACS travaillant dans les industries des arts du spectacle, du film et de la télévision ont décidé de garder le silence afin de ne pas affecter leur réputation au travail (Aftermetoo, 2021). Le manque de confiance envers la confidentialité des processus de dénonciation a de son côté constitué le principal obstacle à la dénonciation pour 38 % des survivant-es (Aftermetoo, 2021), encore plus particulièrement lorsque les personnes responsables de recevoir les dénonciations ont des relations de travail avec les personnes dénoncées (Lehman et Morris, 2018 ; Matthis, 2021).

De manière cruciale, **plusieurs études donnent raison à ces craintes**. Au Québec et plus spécifiquement dans l'industrie de l'humour québécois francophone, l'absence de ligne directrice claire et de réponse collective officielle en cas de VACS fait en sorte que plusieurs personnes en ayant subi doivent compter sur des réseaux informels de soutien ou être mis-es au silence (Bernier *et al.*, 2022). En effet, « [s]elon les témoignages recueillis, la parole des personnes victimes de violences sexuelles est encore très mal accueillie, quand elle n'est pas carrément étouffée » (*Ibid.*, p. 54). Que ce soit sous la forme de mises à l'écart, de pertes de contrats ou même de procès judiciaires, plusieurs participant-es à la recherche mentionnent avoir subi un rejet pour avoir dénoncé des violences sexuelles et/ou sexistes (*Ibid.*). Dans la même veine, dans l'industrie de la musique, la peur d'être victimisé-e, ostracisé-e ou de perdre des opportunités de travail constitue un obstacle de taille (Musicians' Union, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022), certaines personnes victimes ayant même été menacées de voir leur carrière compromise si elles portaient plainte (Musicians' Union, 2021). Cette peur n'est toutefois pas limitée à ces industries ; elle concerne l'ensemble des industries créatives, ces dernières étant caractérisées par une grande compétition pour le travail (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021 ; Hennekam et Bennett, 2017 ; Spencer, 2018).

Que ce soit dans l'industrie musicale australienne (Shehadie et The Review Team, 2022) ou dans celle des arts de la scène, du cinéma et de la télévision (Aftermetoo, 2021 ; FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021), plusieurs études montrent qu'**une dénonciation des VACS peut entraîner un ralentissement de carrière, une détérioration des relations professionnelles, de la situation financière et du bien-être des personnes survivantes et que ces conséquences sont généralement plus grandes pour les femmes que pour les hommes** (Shehadie et The Review Team, 2022). Par exemple, certaines personnes doivent, à la suite de leur dénonciation, naviguer dans leur milieu en portant l'étiquette d'une personne avec qui il est difficile de travailler, ce qui se traduit par une perte d'opportunités professionnelles (Aftermetoo, 2021 ; Trusolino et Ships, 2023). Des participant-es à la recherche sur l'industrie humoristique au Québec ont d'ailleurs vu leurs contrats résiliés ou ont été mis-es à l'écart parce qu'ils ou elles ont fait un signalement de VACS ou ont soutenu la personne ayant porté cette dénonciation (Bernier *et al.*, 2022). L'humoriste Louis C. K., accusé d'avoir abusé de son influence pour nuire à la carrière de femmes ayant dénoncé ses agissements (Oppliger et Mears, 2020 ; Piper, 2020), en offre un exemple troublant.

1.6.1.6 Obstacles liés aux temporalités courtes et aux statuts précaires

Le fait que plusieurs personnes œuvrant dans les secteurs culturels ont un **statut de travailleur-ses autonomes ou même d'autres statuts moins formalisés**, comme cela a été développé précédemment, peut complexifier l'application des méthodes de dénonciations légales ou organisationnelles (Bernier et al., 2022 ; Person, 2016 dans Crowley, 2022 ; Somerstein, 2021). Par exemple, les humoristes de la relève et/ou se produisant dans des soirées amatrices ont très peu de recours durant leurs premières années de carrière en ce qui concerne les protections relatives aux VACS (Bernier et al., 2022). Si l'Union des Artistes (UDA) défend les intérêts des humoristes, les personnes qui se produisent exclusivement dans des soirées amatrices bénéficient rarement de ces protections.

L'une des particularités des personnes en situation professionnelle précaire en culture est qu'elles sont souvent **en constant déplacement**, ce qui complexifie le processus de dénonciation. Une situation de harcèlement sexuel nécessite une réaction immédiate, ce qui n'est pas toujours applicable avec les recours légaux et organisationnels disponibles (Crowley, 2022). À cela s'ajoute le fait que **certains engagements professionnels sont courts ou ne constituent que des contrats temporaires**, ce qui complique encore une fois l'accès aux recours organisationnels et légaux, sans pour autant les rendre inaccessibles (à ce sujet, voir la sous-section 2.5.1 qui détaille la *Loi sur le statut de l'artiste* et autres considérations juridiques applicables). Cet enjeu de la temporalité est également présent dans les milieux festifs, au sens où l'identification de la personne ayant commis une VACS et le délai nécessaire à la reconnaissance qu'une VACS a bel et bien été commise nuisent à l'effectivité des actions de lutte contre les VACS (Fileborn et al., 2020).

1.6.1.7 Risques de poursuite en diffamation

Le risque de poursuite judiciaire, notamment en diffamation¹⁴, constitue également une crainte qui décourage les personnes survivantes de dénoncer les VACS. Selon une avocate de L'Aparté, les barèmes juridiques entourant les plaintes en diffamation contre des personnes victimes de violences sont peu clairs en raison du manque de jurisprudence éclairante sur la question. Certaines victimes craignent tellement d'être poursuivies en diffamation qu'elles n'osent même pas parler des VACS subies à leurs proches, ce qui accroît leur sentiment d'isolement.

14. « Il est possible d'identifier trois situations susceptibles d'engager la responsabilité de l'auteur de paroles diffamantes. La première survient lorsqu'une personne prononce des propos désagréables à l'égard d'un tiers tout en les sachant faux. De tels propos ne peuvent être tenus que par méchanceté, avec l'intention de nuire à autrui. La seconde situation se produit lorsqu'une personne diffuse des choses désagréables sur autrui alors qu'elle devrait les savoir fausses. La personne raisonnable s'abstient généralement de donner des renseignements défavorables sur autrui si elle a des raisons de douter de leur véracité. Enfin, le troisième cas, souvent oublié, est celui de la personne médisante qui tient, sans justes motifs, des propos défavorables, mais véridiques, à l'égard d'un tiers » (Prud'homme c. Prud'homme, 2002).

Plusieurs études rapportent que des personnes ayant subi des VACS ont fait l'objet de poursuites en diffamation après les avoir dénoncées. En Corée du Sud, des personnes ayant commis des VACS ont utilisé des procédures judiciaires afin d'exercer une pression dans le but de dissuader, intimider ou faire taire les survivant·es (Yoon, 2019). En Australie, certains médias ayant publié des articles rapportant des allégations d'agressions sexuelles ont été condamnés à payer des dommages pour diffamation (Thomasson, 2021). Ce phénomène n'est pas étranger au Québec : l'humoriste Alexandre Douville et l'animateur Jasmin Roy ont tous deux intenté un recours en diffamation après avoir été visés par des allégations d'agressions sexuelles (Dussault, 2023 ; Marin, 2022). C'est aussi le cas de Gilbert Rozon, qui a intenté une poursuite en diffamation contre les animatrices Pénélope McQuade et Julie Snyder (Morin-Martel, 2022). Soulignons que la mobilisation de ce recours civil entraîne une mise au ban des survivant·es, qui doivent parfois témoigner dans ces procès, et ce, même lorsque ce sont les journaux qui sont poursuivis en diffamation (Thomasson, 2021). Certain·es participant·es à une étude sur les VACS dans le milieu de l'humour québécois soulignent également avoir été ciblé·es par des menaces de poursuites judiciaires pour avoir soutenu les mouvements de dénonciation (Bernier et al., 2022).

1.6.1.8 Dénoncer en contexte de rapport de pouvoir

Les dynamiques de pouvoir particulières au milieu de la culture qui ont été documentées dans les sous-sections précédentes jouent un rôle crucial dans la décision de dénoncer (Hearfield, 2020 ; Strong et Rush, 2018 ; Yende, 2021). En effet, travailler pour une personne qui commet des violences complique le processus de dénonciation (The Stage, 2018 ; trivedi et Wittman, 2018), d'autant plus que les individus en position de pouvoir tendent à sous-estimer ou à ne pas comprendre la nature du problème dénoncé (Kwaśniewska-Mikuła, 2021). On observe également qu'un sentiment de « devoir quelque chose » à la personne qui a commis des VACS, en particulier si elle a contribué au développement de la carrière de la personne victime, constitue un obstacle à la dénonciation (Oppliger et Mears, 2020).

Comme les VACS s'inscrivent dans un rapport de pouvoir entre la personne qui les commet et celle qui les subit, il n'est pas rare que la personne accusée possède des moyens plus étendus que la personne victime pour se défendre, notamment dans le cadre d'un processus judiciaire. Le risque de se retrouver dans cette situation amène les personnes ayant subi des VACS à se demander si elles ont « les reins assez solides pour tout cela », si elles ont « accès à des services juridiques abordables », questions qui peuvent les dissuader de dénoncer.

1.6.1.9 Minimisation et banalisation individuelle d'une VACS vécue

La perception de la gravité des VACS vécues joue un rôle prépondérant dans le choix de dénoncer ou non. Les personnes victimes tendent à **dédramatiser les VACS**

qu'elles ont vécues. Comme le citaient des personnes ayant participé au *Sommet*: « Oh, ce n'est pas si grave, ce n'est pas un viol, ça m'est arrivé juste une fois, il y a des personnes auxquelles il arrive des choses bien pires que ça. » Au Canada, ce sont près de 60 % des survivant·es œuvrant dans les industries des arts du spectacle, du film et de la télévision qui n'ont pas dénoncé les comportements subis, jugeant qu'ils n'étaient pas assez sérieux (Aftermetoo, 2021). En ce qui concerne les milieux festifs, les participant·es au *Sommet* mentionnent que les incidents considérés comme « moins graves » sont rarement dénoncés, surtout dans les cas où des victimes qui ont consommé des drogues devraient faire appel à des services policiers (Fileborn et al., 2020).

La banalisation des VACS peut également se manifester à travers des discours **glorifiant la non-dénonciation, désignant celle-ci comme la marque d'une attitude professionnelle.** Le sentiment que dénoncer des VACS est une réaction excessive, identifié dans des études sur le théâtre étatsunien (Lehman et Morris, 2018) et irlandais (Fitzpatrick, 2020) s'inscrit dans cette même lignée. Si plusieurs participant·es au *Sommet* affirmaient, comme le rapportent certaines études, qu'il faut « avoir la peau dure » (notre traduction) pour persévérer dans ce milieu culturel (Lehman et Morris, 2018, p. 10), d'autres personnes justifient ces violences en mentionnant avoir elles-mêmes dû y survivre, présentant parfois même l'expérience de cette violence comme ayant été « formatrice » (Lech, 2021). Dans la même veine, certaines personnes ayant subi des VACS mentionnent craindre d'être perçues comme étant inexpérimentées si elles les signalent (Kwaśniewska-Mikuła, 2021). Ces discours sur l'importance de la « résilience » pour œuvrer dans le milieu culturel sont également identifiés dans l'industrie des médias visuels au Canada (Liinamaa et Rogers, 2022) tout comme dans celui de l'humour québécois, certaines humoristes ayant rapporté devoir choisir entre « vivre l'inacceptable » ou être contraintes de « quitter le navire » (Bernier et al., 2022, p. 53).

Pourtant, tel que l'explique avec grande limpidité Robin James dans *Resilience & Melancholy: Pop Music, Feminism, Neoliberalism* (2015), **célébrer la résilience d'un individu à survivre à un système ne fait que renforcer cette idée qu'il est possible d'y survivre** – plongeant doublement dans la honte une personne qui a subi des VACS, et qui n'aurait pas été capable « de passer par-dessus ».

1.6.1.10 Autoculpabilisation

Enfin, certain·es survivant·es ne dénoncent pas une situation de VACS vécue parce qu'**elles se blâment elles-mêmes**, mentionnant qu'il était de leur responsabilité de veiller à établir des limites claires, rapportant avoir été « stupides » ou ne pas avoir été assez « braves » face à la situation de harcèlement (Crowley, 2022).

1.6.2 Les réactions des personnes témoins : absence d'intervention ou minimisation

Selon les études consultées, entre 43 % et 92 % des personnes œuvrant dans les industries culturelles indiquent avoir été témoins d'un incident de harcèlement sexuel au travail (Aftermetoo, 2021 ; Lehman et Morris, 2018 ; Musicians' Union, 2021 ; Stone, 2020). Que ces témoins soient des collègues ou des membres des publics, les données font état d'une différenciation en fonction du genre. Les femmes et les personnes non binaires rapportent avoir noté la présence de VACS au travail en plus grand nombre que leurs collègues masculins (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021).

De façon générale, les personnes présentes au *Sommet* estiment que les témoins n'interviennent pas ou très peu et que, malgré les vagues successives de dévoilements publics du mouvement #MoiAussi, ce n'est pas dans la « culture » du milieu de dénoncer les cas de VACS dont on est témoins. Des représentant·es de syndicats ou d'associations professionnelles affirmaient n'avoir jamais reçu d'appels de témoins pour signaler une situation de VACS. D'autres participant·es au *Sommet* observent plutôt une minimisation de la gravité des VACS de la part des témoins, qui serait symptomatique de leur malaise à l'égard de ces situations. Cette minimisation peut aller jusqu'à excuser les VACS commises avec des justifications telles que : « Il avait bu » ; « il n'est pas comme ça » ; « tu exagères » ; « c'était juste une petite tape sur les fesses » ; « c'est juste une blague ». Les répondant·es rapportaient que lorsque les cas de VACS sont médiatisés, il devenait en général rapidement évident que « tout le monde le savait » dans le milieu, ce qui met en lumière « une espèce de tolérance », « une omertà sur les personnes qui commettent des agressions », une « culture du silence ». Dans le cas des témoins qui sont membres des publics, une étude sur l'industrie de l'humour souligne la dissonance cognitive qui peut toucher les *fans* lorsque leur humoriste favori est accusé de VACS (Oppliger et Mears, 2020). L'affection entretenue pour les artistes peut donc favoriser cette minimisation des VACS chez les témoins et, de là, leur banalisation.

Les études consultées corroborent l'idée selon laquelle **le fait de ne pas dénoncer les VACS conduit non seulement à la normalisation de ces comportements, mais également à en décourager la dénonciation chez les autres, contribuant ainsi à renforcer la « culture du silence »**. Dans l'industrie musicale australienne, certains comportements perpétrés par des artistes constituaient des « secrets ouverts », sans que des initiatives soient mises en place pour changer les choses (Shehadie et The Review Team, 2022). Cette culture du silence a également été observée dans les milieux du théâtre (Fallow et Mullan, 2021 ; Park, 2022 ; Spencer, 2018) et de l'humour (Bernier *et al.*, 2022).

Parmi les explications à l'absence d'intervention de la part des témoins ou à leur minimisation de la gravité des cas de VACS, les participant·es nommaient la difficulté à reconnaître les VACS, le flou quant à la responsabilité de prendre en charge les situations de VACS, la réticence à s'ingérer à titre de personne tierce dans des situations

de nature sexuelle et la peur de représailles sur sa carrière ou sur celle des personnes directement impliquées dans la situation de VACS. En revanche, les participant·es soulignaient que les vagues de dévoilements publics dans la foulée du mouvement #MoiAussi ont abaissé le seuil de tolérance aux VACS. Sans qu'il s'agisse de dénonciations, il semblerait que davantage de témoins parleraient de VACS et joueraient le rôle d'allié·es (parfois nommé·es « parrains » et « marraines » par les participant·es au *Sommet*), en dirigeant les personnes victimes vers les ressources de signalement et de soutien appropriés, qu'elles soient formelles ou informelles (à ce sujet, voir les sections « SOUTENIR » et « PRENDRE PAROLE » de la deuxième partie de ce rapport).

1.6.2.1 Difficulté à reconnaître les VACS dont on est témoin

Selon des participant·es au *Sommet*, le fait que les témoins réagissent peu ou minimisent les VACS serait lié au fait que **les témoins éprouvent des difficultés à identifier une VACS d'un point de vue extérieur à la situation**, notamment par manque de formation, tel que développé plus haut en ce qui concerne les personnes victimes. En outre, des participant·es observaient que, dans les milieux festifs, certaines personnes affirment que des VACS, « ça n'arrive pas chez nous » ou « ça n'arrive pas dans mon événement ». Ces opinions peuvent faire en sorte qu'une VACS ne sera pas reconnue comme telle dans ces contextes, créant ainsi un décalage avec les statistiques alarmantes rapportées en introduction de ce rapport.

1.6.2.2 Flou quant à la responsabilité de prise en charge

Les personnes présentes lors du *Sommet* notaient aussi que **les témoins ne savent pas si cela relève de leur responsabilité que de signaler des VACS à titre de personnes tierces ou d'intervenir lorsque celles-ci surviennent**.

Plus le nombre de personnes concernées par un cas de VACS est grand, plus les témoins auraient l'impression qu'il sera « pris en charge par quelqu'un d'autre ». Cet « effet de foule » est d'autant plus paralysant dans les contextes festifs, où les témoins peuvent toujours se dire que quelqu'un d'autre a vu et que « quelqu'un d'autre va le faire ». Des répondant·es estiment que les témoins de VACS « ne savent pas comment réagir », ne se sentent pas « outillé·es pour intervenir » et « se sentent démunie·es » : « C'est dans le savoir-quoi-faire qu'on est laissé·es à nous-mêmes. »

À l'opposé, les gens qui sont témoins de VACS peuvent avoir l'impression qu'ils ont l'obligation de dénoncer. Or, sur le plan juridique, les personnes témoins ne sont pas contraintes de dénoncer une situation de VACS, à moins que cela ne soit indiqué dans une politique interne. Cependant, il est à noter que lorsqu'une personne témoin se trouve en position d'autorité (gestionnaire, direction, etc.), cela fait partie de son obligation de loyauté envers son employeur que de dénoncer le harcèlement ou les violences envers ses employé·es.

1.6.2.3 Réticence à s'ingérer dans les situations de nature sexuelle des autres

Un autre élément qui expliquerait l'absence de réaction ou la minimisation des VACS de la part des témoins, selon les participant·es au *Sommet*, relèverait de leur **réticence à s'ingérer dans les situations de nature intime ou sexuelle qui concernent les autres**. Selon les participant·es, beaucoup de témoins se disent: « Si je ne suis pas impliqué·e dans une situation de VACS, elle ne me regarde pas. » À l'opposé, d'autres sont d'avis que les VACS concernent tout l'entourage professionnel des personnes directement impliquées, puisque dans les contextes de collectifs (par exemple, groupes de musique, troupes de théâtre, etc.), la situation est susceptible d'exercer un impact sur l'ensemble des membres du collectif.

Des participant·es expliquaient que les témoins attendent souvent que la personne victime « exprime elle-même son malaise » plutôt que d'interpréter le malaise à sa place. Les témoins se disent alors: « J'espère qu'elle est correcte. » ; « Je vais attendre qu'elle exprime son malaise. » ; « Si elle ne dit rien, c'est qu'elle doit se gérer elle-même toute seule. » Les personnes participantes au *Sommet* étaient d'avis qu'à cet effet, tout n'est pas « tout noir, tout blanc » et que les situations peuvent sembler consenties de part et d'autre, vues de l'extérieur. « Si ça se trouve, rapportait l'une d'entre elles, j'ai mal compris et c'est un gros malentendu. Si j'en parle, je vais mettre tout le monde dans la merde. »

Des personnes participantes ajoutaient qu'elles souhaitaient avant tout respecter le libre arbitre des personnes victimes. Elles estiment important de demander à la victime présumée comment elle a perçu et vécu l'acte qui leur a semblé problématique de l'extérieur, souhaitant respecter ses choix à la fois pour déterminer si oui ou non la situation doit être signalée, mais également la manière de la raconter. Une personne victime peut refuser que soient enclenchés un signalement ou une intervention – par peur de représailles ou autres, tel que développé ci-haut et dans la sous-section 2.3.2.7 « La formation «témoin actif» » de la deuxième partie du rapport.

1.6.2.4 Peur de représailles sur la carrière

Comme les personnes victimes, les témoins peuvent craindre les représailles sur leur carrière à la suite d'un signalement ou d'une intervention. C'est d'ailleurs l'élément le plus souvent cité comme étant susceptible d'expliquer l'absence d'action de la part des témoins de VACS: la peur de représailles engendrerait une « paralysie » et les empêcherait d'« agir en alliés ». Plus précisément, les témoins parlent de la peur de « l'effet boule de neige » que peut susciter un signalement de VACS à titre de personne tierce, de ses « répercussions sur le travail », des « conséquences sur les collaborations à venir » et sur la « capacité à avoir des contrats » ; de la peur d'avoir « mauvaise réputation », « de perdre [sa] job », « de perdre de l'argent », d'être « retracé·e » et de se « retrouver sous le *follow spot* », « de mettre quelqu'un dans le pétrin ou encore que ça me (le témoin) retombe dessus » ; d'être « pris·e en grippe » et que l'intervention fasse de la personne témoin un bouc-émissaire.

À cela s'ajoute le fait que dans certains secteurs, comme le milieu littéraire, certaines personnes « portent plusieurs chapeaux » (par exemple, critique littéraire, pigiste, libraire, etc.). Dénoncer une situation de VACS met la personne témoin dans une position inconfortable : comme la personne qui a commis des VACS « est partout », elle pourrait éventuellement se trouver en situation de pouvoir face à cette personne témoin, et ce, dans différentes circonstances (par exemple, comme membre d'un jury).

Des participant·es observent enfin que certaines personnes témoins, selon ce qu'elles décident de faire, peuvent subir des conséquences psychosociales qui s'apparentent à celles qui pèsent sur les victimes : isolement, absentéisme, perte de productivité au travail, par exemple. Le souhait que les personnes témoins soient accompagnées afin qu'elles puissent agir sans devoir craindre de répercussions négatives sur leur carrière a été souvent exprimé aux tables de discussions (à ce sujet, voir la sous-section 2.5.3 portant sur le signalement interne dans la deuxième partie du rapport).

*

Si les récents mouvements de dévoilements collectifs de situations de VACS sur les réseaux sociaux numériques ont participé à lever la loi du silence qui régnait dans plusieurs secteurs culturels, les personnes ayant subi des VACS et les témoins peuvent faire l'objet de représailles et de traumatismes psychologiques pour avoir fait le choix de prendre parole en matière de VACS, ce qui, au bout du compte, en conduit plusieurs à garder le silence (Dugan, 2020). Comme le citait un·e répondant·e lors du *Sommet* : « On ne dit rien, tant comme victimes que comme témoins, pour ne pas perdre la face et ne pas perdre de *job*. » Les contextes qui favorisent le signalement sont détaillés dans la section « PRENDRE PAROLE » de la deuxième partie de ce rapport.

1.7 Principales préoccupations du milieu culturel québécois en matière de VACS

À la lumière de cet état des lieux, il nous est possible de dégager ce qui apparaît le plus préoccupant en matière de VACS au sein du milieu culturel québécois, et ce, en vue d'envisager les pistes de solutions à mettre en œuvre.

1.7.1 La paralysie du milieu

« C'est un peu comme la patate chaude. »

Plusieurs personnes ayant participé au *Sommet* parlaient d'une « paralysie » du milieu, qui ne sait pas comment aborder de manière collective le problème des VACS, que ce soit en raison de sa complexité, d'un défaitisme ou d'une désensibilisation amenant

à « tenir pour acquis que les VACS vont arriver », ou encore de **l'impression que les impacts réels des initiatives de lutte contre les VACS sont limités.**

Cette paralysie est également entretenue par un **sentiment de ne pas savoir quoi faire** dans le milieu, tant pour accompagner les personnes ayant subi des VACS que celles en ayant commis, à l'égard du soutien direct qui peut leur être offert et des mécanismes qui peuvent être enclenchés pour favoriser leur réintégration en tant que personnes dignes dans leurs milieux de travail, de loisir et d'apprentissage. Un·e participant·e parlait de « fatigue », de « démoralisation », du « grand sentiment d'impuissance » et de la solidarité des victimes comme de celles des allié·es qui diminue et se fragmente à force de voir « des artistes qu'on aime avoir été dénoncé·es » et des personnes ayant commis des VACS « revenir sans réparation ». L'absence d'un cadre éthique ou juridique qui permettrait de répondre aux besoins d'apaisement des personnes ayant subi des VACS participe aussi à ce sentiment de démoralisation.

Cette paralysie entraîne également un sentiment de culpabilité répandu dans le milieu, de « ne pas avoir assez fait » ou de « ne pas avoir fait la bonne chose » pour les personnes directement concernées par une situation de VACS. Plusieurs organisations partagent l'impression de se relancer la responsabilité d'agir à l'égard des VACS, comme si le problème était « une patate chaude ». Pourtant, elles se sentent responsables d'une partie du problème, car en n'agissant pas ou en agissant peu ou mal à l'égard des VACS, elles ont l'impression d'encourager le statu quo et d'entretenir des milieux de travail non sécuritaires.

1.7.2 Une difficulté à se situer dans un monde qui se transforme

« On ne peut plus rien dire. »

Une autre des préoccupations majeures du milieu culturel concerne la difficulté de certains individus à « **trouver leur place** » dans une société ébranlée par les vagues de dévoilements de VACS sur les réseaux sociaux.

Si les mobilisations récentes ont permis de sensibiliser le milieu de la culture à l'égard des VACS, elles ont aussi transformé plus généralement l'acceptabilité de ces comportements à l'échelle de la société québécoise. Des personnes ayant participé au *Sommet* rapportaient les propos d'hommes de leur entourage professionnel qui se sentent « perdus », qui « ont de la difficulté à trouver leur place dans un monde post-#MeToo » et qui ne savent plus ce que sont les « bons mots », les « bonnes habitudes ». Selon certain·es participant·es, cette difficulté à se situer dans un monde changeant peut mener à des réactions défaitistes ou réactionnaires de la part de ces individus, qui peuvent tendre à minimiser l'ampleur du problème : « On ne peut plus rien faire. » ; « Le monde exagère, les gens sont bien trop susceptibles. » ; « Ce n'était vraiment pas si pire que ça. » Ces réactions amènent des personnes ayant été victimes

ou témoins de VACS à douter d'elles-mêmes et de leurs réactions face aux VACS, ce qui, en fin de compte, contribue à ce que le milieu culturel se fragmente et se polarise.

1.7.3 Un grand besoin de ressources et d'outils

Il ressort des discussions tenues lors du *Sommet* le désir criant de « structures convenables pour prévenir les cas de VACS » ainsi que de « **balises** », de « **marches à suivre** », « **d'outils éthiques** », afin d'arriver à « évaluer les cas et leur gravité » et à déterminer « ce qui est acceptable, ce qui ne l'est pas ». Un·e représentant·e d'une organisation se questionnait: « Comment intervenir dans les limites institutionnelles de chaque organisation ? [...] Où s'arrête le pouvoir d'action d'une organisation informelle, bénévole ? »

Des organisations s'estiment particulièrement prises au dépourvu dans les cas de dévoilements sur les réseaux sociaux numériques qui « ne relèvent pas d'une poursuite au criminel ou au civil, ce n'est pas prouvé, ce sont des rumeurs, des oui-dire, il n'y a pas eu d'enquête ! » Tel qu'exprimé par une personne ayant participé au *Sommet*:

C'est comme si le tribunal se continuait sur la place publique [...] Selon moi, ce n'est pas comme ça qu'on devrait fonctionner. On a besoin d'une image plus claire des recours possibles. Il n'y a plus de ligne entre coupable et non coupable, blanchi [et] non blanchi, on met tout ça dans un gros « pot ». Les victimes ont l'impression de ne pas savoir où aller ; les organisations ne savent pas quoi faire avec ça non plus. Ça serait le *fun* que tout le monde marche au même pas.

Pour les organisations qui remettent des prix, des reconnaissances, des bourses ou des subventions aux artistes et autres professionnel·les de la culture, la question du « **droit à la récompense** » se pose. Quel est le rôle du milieu à la suite d'un signalement de VACS à l'égard d'une personne considérée pour une récompense ? Elles trouvent difficile de « statuer sur une situation », entre l'exclusion de la personne visée par le signalement de VACS, le souhait que la personne ne soit pas traitée injustement, et leur volonté d'« éventuellement » réintégrer les personnes ayant commis des VACS. Pour les personnes présentes au *Sommet*, la question du droit à la récompense est liée à celle de la **censure**, qui pousse les organisations à se demander où elles tracent la ligne – et si elles la tracent – entre les gestes ou paroles d'un·e artiste et le contenu de ses œuvres.

De même, des personnes représentant des organismes de financement se demandaient **comment établir les balises permettant de déterminer sur quelle base un individu ou une entreprise doit être financé·e ou non à la suite d'une situation de VACS signalée**. Quel est le rôle d'un organisme offrant des subventions provenant de fonds publics dans l'encadrement de milieux de création, de travail, d'apprentissage et de loisir plus sains ?

Il en va de même pour les programmeurs de spectacles, les diffuseurs et les associations professionnelles, qui se demandent **quand exclure** ainsi que **quand et comment réintégrer une personne qui aurait fait l'objet d'un signalement de VACS**. Plusieurs organisations déplorent de ne pas avoir de « **guide** », de « **réponse** » à cet égard et estiment qu'elles « **navigate[nt] dans des eaux très troubles** » où chacun « doit trouver sa propre recette », « doit se débrouiller [tout seul] et trouver les solutions du bord, même si c'est parfois débattable sur le plan éthique ».

1.7.4 Les limites des politiques anti-VACS

Les organisations qui ont adopté des **politiques** anti-VACS rapportent plusieurs limites quant à leur opérabilité. Des personnes ayant participé au *Sommet* parlaient d'organisations qui sont beaucoup « dans la performance » (« Regardez, on a mis ça en place ! ») alors qu'une fois rédigées, les politiques se confrontent à des difficultés importantes en matière d'applicabilité. Aux particularités du milieu culturel détaillées dans la section 1.3 s'ajoute le fait que, dans plusieurs secteurs, **les organisations sont petites** et bénéficient de **peu de ressources humaines et financières**, ce qui fait qu'elles disposent de peu d'outils pour élaborer et faire appliquer ces politiques. Dans d'autres secteurs, c'est plutôt le **caractère temporaire des organisations** qui est vu comme problématique. Dans le secteur de l'audiovisuel, des équipes de production supposées responsables d'appliquer les politiques sont démantelées rapidement après la fin de la production. Pour synthétiser cette difficulté d'application, un·e participant·e exprimait :

Je trouve que les politiques sur papier, elles sont là, elles sont faciles, mais au moment de l'application, c'est plus difficile. Il faudrait mieux expliquer, de manière plus concrète, ce qui doit être fait dans tel ou tel cas. Pour qu'on puisse aller au-delà des vœux pieux. On est contre les VACS ; tout le monde est contre les VACS, mais comment on intervient lorsqu'il y a des VACS ? Il est là le défi.

1.7.5 La volonté de mieux prendre soin des milieux de travail et des œuvres

« Après le mouvement #MoiAussi, on a réalisé que des années d'accumulation de gestes anodins avaient affecté des personnes qui œuvrent dans le milieu. »

Les personnes ayant participé au *Sommet* ont d'abord souligné la volonté partagée du milieu culturel **de se concerter pour agir contre les VACS**, comme en a témoigné la réponse enthousiaste des 50 organisations participantes. Pour plusieurs représentant·es de ces organisations, les VACS ont créé au fil des ans des « environnements de travail toxiques » qui nuisent en la confiance entre collègues de travail et au climat général de travail dans le milieu culturel.

Au-delà du climat de travail, les VACS ont aussi eu des **impacts négatifs sur la création et sur la réception des contenus culturels québécois**. Lorsqu'une personne ayant subi des VACS quitte le milieu culturel à la suite d'une ou plusieurs VACS ou qu'une personne ayant commis des VACS est mise ou se met elle-même en retrait, cela peut occasionner le retrait de personnages ou de certains épisodes d'une série télévisée, par exemple, ou faire en sorte qu'un·e scénariste ne peut continuer à écrire son scénario, ce qui a des répercussions sur la forme et le contenu de l'œuvre. L'historique en matière de VACS des personnes participant à une œuvre peut aussi influencer la réception de cette dernière et la réputation de l'organisation qui la promeut ou la diffuse.

1.7.6 Un milieu prêt à passer l'action

Il ressort des discussions tenues lors du *Sommet* un consensus à l'effet qu'il y a aujourd'hui dans le milieu culturel « plus de gens conscients de ce qu'est le harcèlement, de ce qu'il ne faut pas faire, de ce qu'il faut éviter » ; « le monde fait de plus en plus attention à ses mots » ; « plus de gens ont pris conscience qu'il y a un problème ». Les personnes ayant participé au *Sommet* parlaient d'un « changement de culture » qui se fait « petit à petit » et d'un sentiment général que « le milieu est plus sensibilisé, mais aussi plus sensible » ; « on en parle plus [qu'avant] ». Cependant, bien que « beaucoup de choses aient changé sur papier », plusieurs se demandent si cela se traduit dans les pratiques. Par exemple, les politiques en place contribuent-elles à une amélioration réelle des climats de travail, de loisir ou d'apprentissage ? Comment faire en sorte qu'elles exercent un effet tangible sur un changement de culture ? Plusieurs notent la **difficulté à mesurer les impacts de cette plus grande sensibilité aux VACS et des outils nouvellement mis en place**, et plus largement, un **besoin criant de documentation sur la réalité des VACS dans chaque secteur culturel** afin de pouvoir mettre en place des actions éclairées et réellement transformatrices.

Les participant·es au *Sommet* observaient aussi que bien souvent, les personnes qui participent aux rencontres, aux initiatives de sensibilisation et autres mesures de changement en matière de VACS sont celles qui semblent déjà sensibilisées ou convaincues de l'existence du problème. Plusieurs personnes posaient des questions telles que : « Comment fait-on pour **sensibiliser et mobiliser tout le monde dans cette cause, les gens de tous genres, de tous âges et de tous profils ?** Comment faire pour que tout le monde se sente interpellé ? » Autrement dit, les participant·es se demandaient comment faire en sorte « que ce ne soit plus un problème de femmes, dont s'occupent les femmes, mais que tout le monde se sente concerné ». Un consensus fort a été établi aux tables de discussions sur l'importance, voire l'urgence de « sortir d'une posture individuelle pour favoriser des initiatives collectives [et mixtes] dans lesquelles tout le monde aura[it] confiance ».

C'est à l'ensemble de ces préoccupations que la deuxième partie du présent rapport répond.

DEUXIÈME PARTIE : PISTES D'ACTION

PISTES D'ACTION

Une lutte concertée en matière de harcèlement et de VACS est essentielle pour assurer la justice et la sécurité au sein du milieu culturel. Ni circonscrite à des intervenant·es spécifiques, ni limitée dans le temps, cette lutte implique nécessairement la participation active de l'ensemble des personnes qui fréquentent les différents secteurs de la culture, que ce soit à l'échelle individuelle, collective, organisationnelle et au-delà. La mobilisation de l'ensemble du milieu constitue la meilleure instance d'encadrement de la civilité en matière de VACS.

Cette deuxième partie du rapport présente une série de pistes d'action issues de la revue de la littérature et des données collectées dans le cadre du *Sommet sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel en culture au Québec*.

2.1 RETOUR SUR LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET THÉORIQUE

2.1.1 Une démarche participative pour élaborer les zones d'intervention

Tel que détaillé dans la section « MÉTHODOLOGIE » de ce rapport, lors du *Sommet*, les participant·es ont été invité·es à discuter de sept zones d'intervention potentielles en matière de VACS en culture au Québec, représentées sur les tables de discussions par des cartons de différentes couleurs :

PRÉVENTION

DÉNONCIATION

MÉDIATION

JUDICIARISATION

RÉPARATION

RÉINTÉGRATION

MÉMORIALISATION

2.1.1.1 Aspects chronologiques et cycliques des zones d'intervention

Lors des discussions qui ont eu lieu lors du *Sommet*, les participant·es ont rapidement observé la **composante chronologique** des zones d'intervention potentielles ainsi représentées, suivant globalement différentes étapes qui s'inscrivent en général en amont et en aval d'une VACS du point de vue des personnes concernées, notamment dans le cadre d'un processus voué à se judiciairiser.

Les personnes présentes ont également identifié un **aspect cyclique** à ces zones d'intervention. Ainsi, plusieurs ont souligné que des événements qui en appellent à la mémoire collective peuvent aussi servir sur le plan préventif. Plus largement, elles ont observé un certain chevauchement entre les différentes zones d'intervention. Comme le rapportait l'un·e des participant·es: « Parfois, en dénonçant un acte, un geste en apparence mineur, en signalant à la personne que son geste n'a "pas de bon sens", on peut prévenir un autre acte de VACS. » Plusieurs participant·es considèrent en effet qu'un signalement constitue une forme de prévention, un « outil de protection des autres » en ce que l'objectif ultime, du point de vue de la personne ayant subi les VACS, serait d'interrompre la reproduction de ces comportements.

Malgré la composante chronologique de l'outil de visualisation déposé sur les tables de discussions, les participant·es au *Sommet* ont observé que **toutes les personnes concernées ne passeront ou ne souhaiteront pas forcément passer par l'ensemble des étapes**. Par exemple, les personnes qui subissent des VACS et qui font le choix de quitter leur milieu de travail en réponse à un climat malsain ne passeront pas par l'étape de réintégration, alors que les personnes qui ne reconnaissent pas leurs

comportements violents ne pourront pas entamer un processus de réparation. Ce n'est donc pas l'idée de la « victime parfaite », qui suivrait une à une chacune des étapes « dans le bon ordre », qui a guidé l'élaboration de ces différentes zones d'intervention, ni même celle de « l'agresseur·se repentant·e » qui s'engagerait jusqu'au bout dans des projets de mémorialisation.

2.1.1.2 Des zones d'intervention propres à son champ d'action

Les participant·es ont observé que **toutes les zones d'intervention potentielles n'étaient pas également pertinentes selon la personne, l'association, le regroupement ou l'entité organisationnelle**. Par exemple, les lois actuellement en vigueur ne règlementent pas la réintégration d'une personne qui a commis des VACS, laquelle doit être initiée par la direction d'une organisation ou le milieu lui-même. De même, plusieurs associations syndicales présentes ont témoigné de leur réticence à développer des mécanismes de sanctions internes dans le cas de comportements de VACS allégués par un·e membre envers un·e autre membre, sauf dans le cas où un processus judiciaire aurait mené à une condamnation. Comme le mandat des syndicats d'artistes et de personnes qui travaillent en culture vise la représentation de l'ensemble du membrariat et que leur champ d'action concerne les relations de travail, les associations syndicales pourraient par exemple souhaiter favoriser des pistes d'action propres à d'autres zones d'intervention potentielles. Comme le rapportait justement une personne représentante d'une association syndicale : « Je n'avais pas réalisé ça avant, mais la réintégration, c'est vraiment la voie à prendre pour intervenir dans les cas où les syndicats doivent adéquatement représenter tous leurs membres. » **En favorisant des actions concrètes dans les champs d'action respectifs de chacune des organisations concernées, cette « impression d'un pouvoir d'action limité »** discutée dans la sous-section 1.7.1 devrait se trouver minimisée.

2.1.1.3 Des zones d'intervention inéquitablement investies

Les participant·es ont relevé que **toutes les zones d'intervention potentielles ne sont pas équitablement investies**. Plusieurs représentant·es d'organisations culturelles s'accordaient pour dire qu'elles ont développé et ont aujourd'hui accès à de nombreuses ressources en matière de prévention. L'un·e des répondant·es rapportait : « Dans un monde idéal, le carton Prévention serait plus gros ! » Un·e autre considérait plutôt : « Je trouve que la prévention, c'est un peu faible si c'est la seule mesure d'intervention. » Par contraste, les directions d'organisations exprimaient en général beaucoup d'inconfort autour du signalement et des mécanismes de traitement des plaintes. Tel que l'exprimait l'un·e des participant·es : « On sait que ça se passe, mais on ne se sent pas efficaces à agir et faire quelque chose. » De plus, la plupart des personnes présentes aux tables de discussions ont constaté beaucoup d'enthousiasme, mais **peu d'initiatives concrètes en matière de mémorialisation**. Enfin, les organisations de petite taille ont mentionné qu'elles ne seraient pas en mesure d'intervenir sur tous les

plans en raison du manque de ressources dont elles bénéficient. Rappelons que parmi l'ensemble des préoccupations du milieu, **c'est le manque de ressources (humaines et financières) qui a été le plus souvent cité comme défi à la lutte aux VACS.**

Lorsque des personnes participantes signalaient leur impression que le financement en matière de prévention et d'accompagnement judiciaire dépasse de très loin celui des autres zones d'intervention potentielles, elles n'avaient pas tort. Au Québec, une aide financière gouvernementale de 900 000 \$ a été accordée en 2018 afin de soutenir la lutte contre les VACS en culture. Sur ce montant, 540 000 \$ ont été alloués à l'Institut national de l'image et du son (Inis) pour l'établissement d'une formation de sensibilisation aux VACS offerte à l'ensemble du secteur culturel (ministère de la Culture et des Communications, 2018). De même, la clinique juridique Juripop a reçu en 2023 une aide financière de trois millions de dollars sur trois ans afin de pouvoir accompagner gratuitement les personnes œuvrant dans le milieu de la culture et éligibles devant le Tribunal administratif du travail (Cabinet du ministre de la Culture et des Communications et ministre responsable de la Jeunesse, 2023). Dans les mots de l'un·e des participant·es du *Sommet*: « Dans l'esprit collectif, la judiciarisation semble [l'aspect] le plus important, alors que dans l'esprit de la victime, il y a tout un cheminement qui, le plus souvent, ne passe pas du tout par la judiciarisation. » Au moment du *Sommet*, peu de mesures d'une telle envergure avaient été déployées, par exemple en matière de santé mentale des artistes, alors que les besoins à cet égard sont criants (Paré, 2024).

2.1.2 Sept zones d'intervention repensées à la lumière du Sommet

C'est à la lumière des discussions qui ont eu cours au *Sommet* que les zones d'intervention potentielles ont été entièrement repensées, pour donner lieu à celles qui structurent cette partie du rapport :

PRENDRE POSITION

Agir sur le plan de la réflexion et du positionnement stratégique implique toute action posée permettant de penser son rôle et celui de son organisation dans la lutte contre les VACS en culture, que ce soit en évaluant de quelles manières ses valeurs et sa mission favorisent ou contreviennent à un milieu plus sain pour tout le monde, ou en adoptant des politiques qui soutiennent ces valeurs et cette mission. **Prendre position en matière de VACS, c'est agir dans le but de favoriser une plus grande conscientisation et une plus grande imputabilité des individus et des organisations en regard de la reproduction ou de l'interruption des mécanismes qui vulnérabilisent les milieux de travail, de loisir et d'apprentissage aux VACS.**

PRÉVENIR

Agir sur le plan de la prévention implique toute action posée visant la réduction du risque de VACS. Cela inclut les activités qui relèvent de la dissémination des savoirs sur les VACS, la formation, la sensibilisation (notamment par le biais de campagnes médiatiques), la surveillance ainsi que l'instauration d'une culture du respect et du consentement volontaire, libre, éclairé, clair et maintenu d'une personne à participer à une activité sexuelle. **Prévenir les VACS, c'est agir dans le but d'empêcher des situations de VACS de se produire.**

SOUTENIR

Agir sur le plan du soutien psychosocial implique toute action posée qui favorise la réalisation que des comportements ont porté atteinte à une personne ainsi que la sécurisation des personnes directement concernées par une situation de VACS. **Soutenir les personnes qui ont vécu une VACS, c'est agir dans le but d'apaiser la souffrance. Soutenir les personnes qui ont commis des VACS, c'est agir dans le but d'interrompre le cycle de reproduction de la violence.**

PRENDRE PAROLE

Agir sur le plan de la prise de parole implique toute action posée qui vise l'instauration d'un sentiment de confiance chez les victimes au moment de dévoiler ou de signaler une VACS. Ceci peut inclure la présence d'instances, de services ou d'accueil adéquats lors du signalement, la prise en compte du fardeau du signalement expérimenté par la victime, la prise en compte de la précarité de la victime, l'instauration d'un climat de confiance par les instances concernées, le respect de la confidentialité et l'assurance d'une protection adéquate, tant pour les personnes victimes que pour les personnes accusées. **Soutenir la prise de parole, c'est agir dans le but de briser le silence qui entoure les VACS en culture.**

INTERVENIR

Agir sur le plan de l'intervention implique toute action posée qui vise à encadrer les démarches collectives entamées à la suite d'une dénonciation de VACS, qu'elles relèvent de mécanismes d'enquête ou de sanction, ou alors d'initiatives qui guident des processus de réparation ou de réintégration. **Intervenir, c'est agir à la fois sur le plan des individus, des organisations et de la société afin que la prise de parole en matière de VACS ne soit jamais vaine, en considérant à la fois les personnes qui subissent, commettent et sont témoins de VACS comme de potentiels acteurs de transformation sociale.**

MÉMORIALISER

Agir sur le plan de la mémorialisation implique toute action posée qui vise à créer une initiative de mémoire ayant le potentiel de contribuer à une transformation sociale positive. La mémorialisation peut se concrétiser à travers la création de mémoriaux (que ce soient des représentations physiques ou virtuelles), des activités commémoratives ou des activités de vulgarisation en lien avec des événements passés qui sont diffusées dans des endroits accessibles au public. **Mémorialiser, c'est rassembler des personnes ayant des expériences et perspectives différentes en matière de VACS pour leur permettre de travailler ensemble à réparer le tissu social.**

DÉVELOPPER, ÉVALUER et MUTUALISER les savoirs

Agir sur le plan du développement, de l'évaluation et de la mutualisation des savoirs implique toute action posée visant le perfectionnement et la pérennisation des outils de lutte contre les VACS en culture. Celles-ci peuvent inclure des initiatives visant la recension, le développement et le partage de ressources ainsi que le suivi et l'évaluation périodique des outils et du climat de travail, d'apprentissage et de loisir par le biais d'études, d'événements ponctuels et d'activités de concertation qui sont maintenues à long terme. **Développer, évaluer et mutualiser les savoirs, c'est s'engager en faveur d'une paix réelle et durable dans le milieu de la culture.**

Il n'y a pas de volonté prescriptive dans l'ordonnement des zones d'intervention potentielles, sinon que le changement de culture requerra nécessairement la collaboration d'expertises très variées, internes et externes (aux organisations, aux disciplines artistiques, aux différents secteurs, au milieu de la culture), et ce, sur différents plans simultanément. Pour la personne ayant subi des VACS, il est évident qu'une vue d'ensemble sur l'entièreté du chemin à parcourir peut jouer un rôle dans la décision de prendre parole et d'aller chercher du soutien. Une telle vue d'ensemble permet également de réfléchir en amont aux routes qui pourront être empruntées, notamment toutes celles qui gagneraient à être considérées entre le moment d'une plainte et celui de la réintégration dans son milieu de travail d'une personne qui aurait commis des VACS.

À l'image des cartes géographiques, donc, les pistes d'action qui apparaissent dans cette partie du rapport présentent une série de « destinations » vers lesquelles une personne ou une organisation pourrait choisir de s'engager dans l'objectif de créer des climats de travail, d'apprentissage et de loisir plus harmonieux. **Ensemble, ces différentes zones d'intervention assurent une prise d'action holistique et multidimensionnelle des VACS.** En amont, elles permettent d'éviter que ne surviennent des violences ou d'en réduire la fréquence, et en aval, elles permettent d'y réagir adéquatement afin d'assurer le rétablissement d'un environnement sécuritaire et sain.

Tel que le rapportait une personne participante au *Sommet*, « dans un organisme, [une fois] que la victime a dénoncé, on a l'impression qu'on a fait notre part en l'envoyant ailleurs. Pourtant, on pourrait agir sur la réparation, la réintégration, la mémorialisation, etc. » Pour une autre, « il faut que les organismes sachent que tout ça fait partie du continuum. Je ne sais pas à quoi ça ressemble la mémorialisation [pour mon organisation], mais je veux me mettre à y penser. »

Dans cette partie du rapport, les différentes pistes d'action sont organisées afin de faciliter la consultation de celles qui pourraient se révéler d'un intérêt particulier en fonction d'une diversité de champs d'action potentiels. Pour les organisations culturelles qui souhaitent être prêtes à intervenir sur différents terrains, cette présentation a pour objectif de faciliter le développement d'initiatives qui seront appropriées pour leur champ d'action.

2.1.3 Différentes approches en matière de lutte contre les VACS

« C'est la responsabilité de qui, de s'assurer que le milieu est sécuritaire et sain ? »

Avant de détailler les pistes d'action formulées pour ces sept zones d'intervention potentielles, il nous paraît utile d'offrir un aperçu de différentes approches déjà expérimentées à l'égard de la lutte contre les VACS au Québec, des plus individualisantes (assignant la responsabilité aux personnes qui ont commis et subi des VACS) aux plus englobantes (susceptibles de déresponsabiliser tant les individus que le milieu culturel en soi). Nous mettrons en relief les limites de ces différentes approches et présenterons **les grandes orientations d'une approche efficace de lutte contre les VACS**, orientations qui encadrent **les lignes directrices sur lesquelles s'appuient l'ensemble des pistes d'action qui sont proposées dans ce rapport**.

2.1.3.1 Trois approches expérimentées et leurs limites

« On est tannées de se battre toutes seules. »

Le **caractère multifactoriel** de la vulnérabilisation aux VACS dans les lieux de la culture, abordé dans la sous-section 1.3.1 de ce rapport, complique le rapport à la responsabilité et à l'imputabilité. Les discours ambiants tendent à reproduire des lieux communs à cet égard, qui mettent de l'avant **des perspectives individualisantes**. On peut penser au projet pilote « Check ton verre », développé par Éduc'alcool et le Service de police de la Ville de Montréal, qui a mené à la distribution de protège-verres dans des bars et lors de divers événements (Éduc'alcool, 2023). Si cette initiative avait pour objectif louable de sensibiliser les publics à un réel facteur de vulnérabilisation en matière de VACS, soit la consommation d'alcool dans les milieux festifs, la campagne assignait toutefois **la responsabilité de la prévention des intoxications involontaires au GHB**,

dite « **drogue du viol** », aux personnes qui consomment ces substances à leur insu plutôt qu'à celles qui provoquent cette consommation (Scène & Sauve, 2023).

À la suite de vives critiques formulées par plusieurs professionnel·les de la lutte contre les VACS, l'initiative a été renommée « Touche pas à mon verre » (Éduc'alcool, 2023), ici dans l'objectif de **recentrer les discours ambiants sur la personne qui commet l'acte criminel d'en droguer une autre**. Cependant, dans les deux cas, les approches à la lutte contre les VACS restent individualisées et individualisantes : les bénéfiques d'un remaniement structurel attentif aux conditions systémiques qui vulnérabilisent les personnes qui fréquentent les milieux festifs aux VACS restent dans l'ombre. La campagne a d'ailleurs été renommée « Check tes chums » (2024) par la députée de Québec Solidaire Manon Massé, dans une tentative de sensibiliser les personnes témoins alliées au rôle qu'elles peuvent jouer dans la lutte contre les VACS.

D'autres approches tendent à aborder les VACS comme un « problème de société » dans une perspective qui homogénéise ce dernier en obscurcissant les spécificités tant structurelles que relevant des rapports sociaux propres au milieu de la culture (détaillées dans la sous-section 1.3.2 de ce rapport). Considérant le caractère systémique des VACS, les études sont nombreuses à souligner qu'il est impératif de **ne pas limiter la lutte contre les VACS au milieu culturel et de l'élargir à l'ensemble de la société** (Park, 2022 ; Thomasson, 2021). Toutefois, cet argumentaire peut mener à ce que différentes personnes et organisations ne se sentent pas concernées par la lutte contre les VACS, en s'appuyant sur la justification selon laquelle la problématique n'étant pas exclusive à leur milieu, elle doit relever de la responsabilité d'instances autres, gouvernementales par exemple. Dans les milieux de l'enseignement des arts, cette approche prend la forme d'une vision de la relation enseignant·e-apprenant·e dont la fonction première n'est pas de modéliser un environnement sain, mais de préparer la relève coûte que coûte à la rudesse du milieu (Shawyer et Shively, 2019). Dans les deux cas, cette approche qui conçoit les VACS comme un « fait accompli » enlise les acteurs sociaux dans un immobilisme tenace ; **une posture où « pas dans ma cour »** devient « **dans la cour de personne** ».

Ces trois postures face à la lutte contre les VACS apparaissent dans la littérature scientifique comme étant celles 1) du bouc émissaire ; 2) de la mortification ; et 3) de la transcendance (Bloomfield, 2019). Alors que les prismes du bouc émissaire et de la mortification ont en commun de mettre l'accent sur la responsabilité des personnes qui commettent des VACS, le premier tend à mener vers un appel à des conséquences ciblées envers l'individu qui les a commises, alors que l'autre appelle à son autosacrifice professionnel (Bloomfield, 2019). Dans les deux cas, tant l'ostracisation de l'individu qui commet les VACS que la critique moralisatrice envers l'individu qui les subit empêchent de s'interroger sur **ce que le milieu en tant que tel a rendu possible**. Comme le rapporte Elsa Deck Marsault dans *Faire Justice* (2024) : « Abattre une personne est plus simple qu'abattre le système qui la soutient... On agit comme si les injustices sociales découlaient uniquement de la faillite morale de certain·es, au lieu de reconnaître qu'elles sont aussi le résultat d'un processus historique de

construction culturelle, politique, et socio-économique du pouvoir. » (p. 19) Des études en appellent ainsi à aller au-delà des condamnations individuelles (Liddy, 2020). Les VACS constituent un problème systémique: que ce soit à travers la complaisance vis-à-vis des comportements sexistes ou de la valorisation de la prédation sexuelle, parmi bien d'autres comportements (Deck Marsault, 2024), **le statu quo conduit à la reconduction de VACS.**

De l'autre côté, le prisme de la transcendance rend diffuse la responsabilité individuelle au profit de l'accent sur les injustices sociales qui offrent un terreau fertile aux VACS. Ici, les circonstances uniques derrière chaque incident se trouvent obscurcies au profit de mesures au niveau de la gouvernance qui sont souvent difficiles à encadrer dans les contextes réels où les VACS sont commises (Bloomfield, 2019 ; Holman, 2020). Considérant le caractère culturellement situé des VACS (Park, 2022 ; Younghee et Neideck, 2020), il convient de rappeler l'importance de les inscrire dans leurs contextes spécifiques afin d'être à même d'intervenir dans le but de les éradiquer. C'est ce que résumait ainsi un·e participant·e au *Sommet*: « Ce n'est pas la loi qui va régler ça, mais plutôt les mesures qu'on va mettre en place dans chacune de nos organisations pour changer le milieu de la culture. »

2.1.3.2 Trois principes d'une approche efficace de lutte contre les VACS

1) Une approche rhizomatique

La littérature dégage un certain nombre de grandes orientations d'une approche efficace de lutte contre les VACS. Une **approche rhizomatique**, qui considère les personnes ayant subi des VACS pour le rôle qu'elles peuvent jouer dans le changement social, représente le premier de ces principes clés. Dans cette perspective, les personnes ayant subi des VACS ne sont pas considérées comme des victimes passives, mais plutôt comme des expertes de leur vécu et des conseiller·ères de choix en matière de lutte contre les VACS (Harvie, 2019). **Leurs savoirs situés doivent être pris en compte dans les initiatives qui visent à réduire les violences dans le milieu culturel** (Shehadie et The Review Team, 2022).

Si les études scientifiques reconnaissent les bénéfices que peut apporter un combat contre les VACS guidé par « la base », soit par les personnes ayant subi ou été témoins de VACS, plusieurs soulignent également l'importance **des savoirs acquis « en haut »**, soit par les directions d'organisations culturelles elles-mêmes (Hill et Megson, 2020 ; Shehadie et The Review Team, 2022 ; Strong et Rush, 2018). L'approche rhizomatique s'appuie sur le constat selon lequel la violence est rendue possible par l'inertie des structures en place et la reproduction concomitante de mécanismes qui encouragent le statu quo. **L'implication pérenne des organisations et l'allocation concomitante de ressources nécessaires dans une approche structurelle et intégrée constituent la pierre angulaire d'une orchestration effective de la lutte contre les VACS** (Harvie, 2019).

2) Une approche attentive aux inégalités intersectionnelles

Les études démontrent également qu'une lutte efficace contre les VACS est indissociable d'une approche **attentive aux inégalités intersectionnelles**, comme nous l'avons posé brièvement en amont de ce rapport (voir la sous-section « VACS : Éléments de définition » de la section « MÉTHODOLOGIE »). Strong et Rush (2018) soulignent l'importance de développer des initiatives qui répondent spécifiquement aux vécus des personnes racisées et 2LGBTQIA+. Alors même que les personnes non binaires et trans sont disproportionnellement touchées par les VACS par rapport aux deux pôles du spectre du genre, elles se retrouvent souvent omises ou secondarisées dans les discours ambiants ainsi que dans les ressources offertes aux personnes qui subissent et commettent les VACS (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021).

D'autres études mentionnent l'importance de conscientiser les acteurs sociaux aux réponses punitives qui sévissent plus sévèrement contre les personnes racisées qui commettent des VACS que contre les personnes blanches (Strong et Rush, 2018). Une prise d'action sérieuse contre les VACS ne peut donc faire l'économie d'un **engagement contre le racisme systémique et le cisgenrisme qui infusent le milieu culturel**, au Québec comme ailleurs.

3) La reconnaissance de la pratique artistique comme travail

La littérature démontre que **la reconnaissance de la pratique artistique comme travail est à même de contribuer à l'élimination des VACS** (Park, 2022). Dans un contexte où l'informalité du milieu culturel et la porosité entre la vie personnelle et la vie professionnelle exacerbent la vulnérabilité aux violences, concevoir l'art en tant que métier et l'espace de création en tant que lieu de travail fluidifie l'intervention en matière de VACS (*Ibid.*).

Le *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028* de Compétence Culture va dans ce sens, alors que l'action priorisée A27- *Soutenir les initiatives et les services pour contrer le harcèlement sous toutes ses formes en milieu de travail* présente pour retombée principale de permettre aux artistes et artisan·es du milieu culturel d'évoluer « dans un environnement favorisant le bien-être, la santé et la sécurité ». Un·e participant·e au *Sommet* soulignait qu'un tel changement de paradigme permettrait par exemple « d'élargir le champ d'action d'un directeur de tournée » et de « demander par exemple aux technicien·nes, en plus de devoir porter des bottes en cap d'acier et de donner des chèques à des moments précis, de recevoir une formation sur la prévention des incivilités ». Les associations et syndicats pourraient se doter d'une certification qui attesterait que les événements respectent des normes minimales de sécurité et de conditions de travail, proscrivant, par exemple, le paiement des artistes en alcool, certification qui pourrait être obtenue à l'issue d'une formation récurrente sur l'éthique, les VACS et les autres formes de violence (Bernier et al., 2022).

De plus, en situant la pratique artistique comme travail et en statuant que la *relation* de travail dépasse la *prestation* du travail, il devient plus facile de déterminer qui est

responsable de la sécurité des personnes dans les situations qui dépassent le cadre du travail tout en restant en lien avec celui-ci. Dans d'autres milieux professionnels, les *partys* de Noël du bureau payés par l'employeur sont sous la responsabilité de l'employeur même s'ils ont lieu hors de l'espace et des heures de travail, car ils ont lieu « à l'occasion du travail ». En appliquant cette notion au milieu culturel où des VACS sont souvent commises « à l'occasion du travail » sans avoir nécessairement lieu pendant la prestation du travail (par exemple, sur scène lors d'un spectacle), elles peuvent ainsi être mieux encadrées. Pour un·e participant·e au *Sommet* possédant une expertise juridique, le milieu culturel doit normaliser l'acceptation que la **relation de travail dépasse la prestation du travail**.

Un tel changement de paradigme permettrait également de « faire en sorte que les hommes se sentent plus facilement concernés, sensibilisés ». Tel qu'en témoigne la forte proportion de femmes qui se sont mobilisées pour participer au *Sommet*, les VACS sont encore aujourd'hui majoritairement imaginées comme « une affaire de femmes ». Toutefois, ce ne sont pas seulement les femmes hétérosexuelles qui ont joué un rôle d'avant-plan dans les mobilisations des deux vagues #MoiAussi au Québec. Alors que ce sont des hommes qui ont pris parole contre les comportements d'Éric Salvail, du réalisateur Claude Jutra et de l'animateur et comédien Edgar Fruitier, l'autrice-compositrice-interprète lesbienne Safia Nolin est celle qui a donné le coup d'envoi à la deuxième vague. La prépondérance des personnes issues de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres (DSPG) en tant que victimes de VACS et leur leadership en tant qu'acteur·rices de changement social ne sont que rarement reconnus dans les discussions sociales, médiatiques et académiques sur les VACS. Le récit archétypal cishétéronormatif de la victime féminine confrontée à un perpétrateur masculin contribue à voiler la complexité du phénomène, notamment dans les formes qu'il prend lorsque les VACS sont subies ou commises par des membres de la DSPG (Cobb et Horeck, 2018).

Ainsi, la lutte contre les VACS doit être pensée non pas exclusivement comme une préoccupation « de femmes », ni même comme un problème d'équité, de diversité et d'inclusion, mais plutôt comme un objectif de transformation de l'environnement de travail, de loisir ou d'apprentissage. **C'est de santé, de bien-être et de sécurité au travail dont qu'il est question lorsque le milieu se concerta pour rendre les lieux de la culture exempts de violences.** Une initiative cadrée comme un « enjeu de sécurité au travail » permet de rejoindre plus facilement les groupes sociaux qui ne se sentent actuellement pas ou peu concernés par la lutte contre les VACS. Dans les mots d'une participante : « On va réussir à enclencher quelque chose quand il n'y aura pas juste quelques Courageuses. » Les VACS sont souvent conceptualisées comme un enjeu féminisé où seules les personnes minorisées dans le genre, soit les femmes et les personnes non binaires, doivent se sentir concernées (Hill et Megson, 2020). Une lutte efficace ne peut se priver de la participation de l'ensemble des personnes qui travaillent en culture – d'où la nécessité d'une approche contre les

VACS qui **favorise et valide la participation des hommes** (Hill et Megson, 2020) et des personnes de la DSPG.

*

Une approche structurelle, intersectionnelle et intégrée facilite l'établissement d'un équilibre entre deux pôles, l'un très individualisant, qui ne tient compte que des personnes qui commettent et subissent des VACS, et l'autre trop englobant, où les VACS sont considérées comme la responsabilité de tout le monde, et donc de personne en particulier. Tout en reconnaissant la responsabilité individuelle, une approche rhizomatique à la lutte contre les VACS permet de prendre en compte le terrain social élargi dans lequel elles se déploient (Holman, 2020). La lutte contre les VACS peut ainsi être comprise à la fois comme un « problème de société » et un défi où **l'acquisition de savoirs propres aux contextes spécifiques qui vulnérabilisent aux VACS facilite la prise d'action de l'ensemble des acteurs sociaux en fonction de leur champ d'action.**

Considérés dans leur ensemble, ces trois principes d'une approche efficace à la lutte contre les VACS permettent un recadrage des lieux de la culture, incluant les espaces de loisir et les espaces éducationnels (Lech, 2021 ; Mengesha *et al.*, 2019), non pas comme des lieux propices à la commission de violences, mais à partir d'un éthos de l'empathie, de la dignité, de la sécurité, de la bienveillance et du respect mutuel.

2.2 PRENDRE POSITION

« Le personnel est politique. Quand les violences touchent nos vies personnelles, ça devient un moteur assez puissant pour l'action, et pour la réflexion. »

La réflexion et le positionnement individuel, organisationnel et sociétal en matière de VACS constituent l'une des pierres angulaires de la lutte contre les VACS. Qui suis-je ? Qui sommes-nous comme organisation, comme société ? Quelles sont mes valeurs, celles de mon organisation, celles de mon petit coin du monde ? Quel impact puis-je avoir sur mon environnement de travail, d'apprentissage, de loisir ? Quel type d'acteur social ai-je envie d'être, et quelles sont les conséquences de mes choix et de mes comportements individuels en matière de bien-être en culture ? Qu'en est-il des choix de mon organisation, des choix de ma société ?

Agir sur le plan de la réflexion et du positionnement stratégique implique toute action posée permettant de penser son rôle et celui de son organisation dans la lutte contre les VACS en culture, que ce soit en évaluant de quelles manières ses valeurs et sa mission favorisent ou contreviennent à un milieu plus sain pour tout le monde, ou en adoptant des politiques qui soutiennent ces valeurs et cette

mission. Prendre position en matière de VACS, c'est agir dans le but de favoriser une plus grande conscientisation et une plus grande imputabilité des individus et des organisations en regard de la reproduction ou de l'interruption des mécanismes qui vulnérabilisent les milieux de travail, de loisir et d'apprentissage aux VACS.

La réflexion et le positionnement individuel, organisationnel et stratégique en matière de VACS se déclinent en trois axes :

- Identification de ses valeurs individuelles, de la mission de son organisation ;
- Évaluation de l'environnement de travail, d'apprentissage et/ou de loisir ;
- Adoption de politiques et de règlements qui reflètent les valeurs de l'organisation et qui encadrent la réalisation de sa mission.

2.2.1 Identification de ses valeurs individuelles, de la mission de son organisation

Tel que le rapportait un·e participant·e du *Sommet*, « lorsque les personnes en position de pouvoir sont aussi des leaders qui incarnent des valeurs de tolérance zéro, de bienveillance, ça percole et facilite toute la chaîne d'interventions qui suivr[a] ». Un panel organisé par RIDEAU en 2023, intitulé *Harcèlement et inconduites: Quel est mon rôle?*, abordait justement la question du positionnement stratégique des organisations de la culture à l'aide d'expert·es en éthique, en criminologie, en droit et en ressources humaines. L'un des constats qui s'est dégagé de ce panel est que **l'identification préalable du champ d'action d'une organisation est cruciale.**

Au-delà du positionnement stratégique des organisations, les réflexions individuelles comptent pour beaucoup dans la lutte contre les VACS, en facilitant la prise de décision quant aux étapes subséquentes face à une situation de ce type dans son milieu de vie, de travail, d'apprentissage ou de loisir. Une personne qui travaille pour un organisme de diffusion se posait par exemple la question, à propos d'un artiste qui avait été nommé dans le cadre d'un dévoilement sur les réseaux sociaux :

Vais-je être la seule à ne pas le présenter alors qu'il va faire le tour du Québec et qu'il a déjà 62 dates? En même temps, on a le droit. Je m'en fais souvent quelques minutes après un appel à des collègues. Devrais-je lui donner la chance? Après, quand je retourne à mes valeurs, à mes principes, quand je retourne à mon environnement, quand je réalise que ça ne cadre pas avec nos lignes directrices, avec mon éthique, la décision est plus facile à prendre.

Les participant·es du *Sommet* observent à cet effet une sensibilisation accrue chez de nombreux hommes cisgenres depuis le début du mouvement #MoiAussi. Selon différent·es intervenant·es, plusieurs d'entre eux se demandent pourquoi ils n'ont pas agi dans le passé alors qu'ils ont été témoins de VACS, se sentent davantage

responsables d'intervenir face à des comportements d'autres hommes, et font preuve de plus de sensibilité dans leurs paroles et comportements.

Plusieurs participant·es au *Sommet* ont mentionné que la réflexion et le positionnement individuels apparaissent toutefois inégaux selon les différents secteurs, sous-secteurs et acteurs de la culture. Un·e participant·e suggérait par exemple que, afin de forcer la réflexion et le positionnement individuels auprès de l'ensemble de la population qui interagit avec le milieu de la culture (c'est-à-dire pas seulement dans le cas de personnes employées au sein d'une organisation), un bailleur de fonds pourrait exiger des candidat·es une réponse à la question suivante lors du dépôt d'une demande de subvention : « Comment prendrez-vous en charge une situation de harcèlement ou de VACS dans votre projet si elle vous est signalée ? » La recommandation #62 du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens d'agir* poursuit d'ailleurs dans ce sens en demandant que le gouvernement québécois rende l'octroi de financement public conditionnel à l'adoption de mesures de prévention spécifiques en matière de harcèlement sexuel. Applicable tant aux artistes qui déposent un projet au Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) qu'aux organisations qui souhaitent obtenir du financement de la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC), une telle initiative aurait pour retombée de normaliser la réflexion autour de la prise en charge d'un signalement de VACS pour toute personne qui désire obtenir des fonds publics pour financer un projet en culture. Une personne présente au *Sommet* rapportait que la Fondation Musicaction a déjà mis en place cette piste d'action, alors que chaque bénéficiaire d'une subvention doit signer un contrat incluant une clause portant sur le respect de la politique de travail anti-VACS. C'est aussi le cas du *label* Lazy At Work, et des spectacles qui sont réalisés dans le cadre de l'émission de télévision *Belle et Bum*.

2.2.2 Évaluation de l'environnement de travail, d'apprentissage et de loisir

Chaque environnement du milieu culturel présente des caractéristiques qui lui sont propres. Dans cet esprit, il est utile que les organisations puissent prendre le pouls du climat qui règne entre leurs murs en ce qui concerne l'expérience des VACS et la satisfaction générale envers les réponses organisationnelles prévues pour y faire face (Musicians' Union, 2021). Un diagnostic peut être mené en questionnant confidentiellement les personnes qui travaillent dans une organisation, qui fréquentent les milieux festifs et/ou les milieux d'enseignement, sur leurs expériences en termes de VACS (Leitch et al., 2017 ; Vincent, 2016), ou sur leur sentiment de sécurité dans leurs milieux de travail, d'apprentissage et de loisir. À travers la rétroaction ainsi obtenue, des zones de risque pourront être identifiées au sein des organisations, ce qui permet l'établissement d'un plan de réduction des risques qui priorise les actions urgentes tout en gardant en tête les changements structurels dont l'implantation nécessitera plus de temps.

Les organisations qui tentent d'effectuer un tel suivi trouvent souvent difficile de rejoindre leurs membres. Comme le rapportait une personne ayant participé au *Sommet* et qui est chargée d'effectuer un tel suivi dans son organisation (qui comprend plusieurs milliers de membres): « Quand j'ai 17 réponses à un sondage, je considère que ça a marché. » Les organisations qui souhaitent se doter de mécanismes qui vont faire en sorte qu'il leur sera plus facile d'entendre les besoins de leurs membres peuvent par exemple: 1) rendre ces sondages anonymes obligatoires; 2) les faire réaliser sur les lieux de travail; 3) pendant le temps rémunéré des employé·es; 4) ou au moment de l'adhésion annuelle et du renouvellement, sur une base périodique (à cet effet, voir la piste d'action 7.4), etc.

2.2.3 Adoption de politiques visant à prévenir et à combattre les VACS

« Après avoir dit "Je vous crois" et "Je prends ça au sérieux",
qu'est-ce qu'on fait pour passer de la parole aux actes ? »

Le droit à la présomption d'innocence¹⁵ est souvent mobilisé pour justifier la non-intervention des organisations en matière de lutte contre les VACS. Tel que le mentionnent toutefois Bernier et al. (2022):

Il faut bien comprendre que la présomption d'innocence est un droit fondamental qui s'applique en droit criminel, et seulement dans ce contexte-là. Il a pour rôle de protéger les accusé·es face à l'autorité potentiellement arbitraire de l'État qui a le pouvoir de prononcer des condamnations. C'est un principe qui vise à assurer que la culpabilité de la personne concernée a été déterminée par un débat judiciaire.
(p. 76)

Le fait de mobiliser le droit à la présomption d'innocence ne devrait jamais servir à justifier l'absence d'action des organisations en matière de lutte contre les VACS (Lessard, 2017). Une ligue d'improvisation représentée lors du *Sommet* raconte par exemple avoir adopté un code de conduite entre ses membres bénévoles, où **tout manquement à ce code conduit à la mise en œuvre de la politique anti-VACS**. La présomption d'innocence n'influe pas sur les actions que peut prendre une organisation: c'est le bris du code de conduite qui déclenche l'intervention des acteurs concernés. C'est en ce sens que **l'élaboration de codes d'éthique et de politiques doit être au cœur des préoccupations du milieu culturel**. L'adoption d'une politique visant à prévenir et combattre les VACS est d'ailleurs obligatoire pour tous les employeurs envers leurs salarié·es depuis 2019, et pour tous les producteurs et diffuseurs depuis 2022, en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*, comme mentionné dans la sous-section 1.1.3 et comme ce sera développé dans la sous-section 2.5.1.

15. Selon la *Charte canadienne des droits et libertés* (alinéa 11d), tout inculpé a le droit d'être présumé innocent tant qu'il n'est pas déclaré coupable, conformément à la loi, par un tribunal indépendant et impartial à l'issue d'un procès public et équitable.

2.2.3.1 Contenu de la politique

Dans l'ensemble de la littérature scientifique, l'adoption d'une politique visant à prévenir et à combattre les VACS est désignée comme **une mesure clé permettant de rendre les industries culturelles plus sécuritaires** (Heen et Lieberman, 2018 ; Hill et Megson, 2020 ; Matthis, 2021 ; Musicians' Union, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022 ; Singh, 2020).

Plus qu'un simple énoncé prohibitif qui correspond souvent, dans les mots d'une personne ayant participé au *Sommet*, à du « signalement de vertu » (et, pour une autre, à « une démarche scolaire »), une politique gagne à comprendre **une variété d'éléments** couvrant les différentes étapes de la prise en charge des VACS. Lorsqu'une personne ayant participé au *Sommet* exprimait qu'« il manque un encadrement, un accompagnement, un protocole ou un processus clair pour savoir quoi faire après le constat d'un acte de VACS ; la trajectoire n'est pas claire pour un organisme culturel », c'est dans le cadre de l'établissement d'une politique anti-VACS que ce problème peut être résolu.

Plusieurs personnes ont rapporté que, selon elles, les politiques qui ont été mises en place au cours des dernières années « n'ont pas encore de mordant ». Pourtant, pour reprendre les mots d'une avocate présente lors du *Sommet*, « les politiques qui fonctionnent sont des politiques de tolérance zéro ». Une politique gagne à débiter par une définition claire des VACS, suivie d'un énoncé d'interdiction formelle de ces dernières à l'occasion des activités de travail, de loisir ou d'apprentissage.

Au-delà de ce cadre, une telle politique doit prévoir **des procédures claires en termes de signalement et de traitement des plaintes** (celle-ci sont expliquées en détail dans les sections « PRENDRE PAROLE » et « INTERVENIR » ci-bas). Par exemple, la littérature souligne l'importance qu'un sommaire des mesures proportionnelles à toute violation de la politique soit inclus aux politiques anti-VACS (Industries créatrices du Canada, 2023). C'est le cas de la *Politique pour contrer le harcèlement psychologique au travail* qui se retrouve dans l'entente collective conclue entre l'Union des Artistes (UDA) et l'AQPM (2020-2023), qui décrit en détail la procédure applicable en matière de harcèlement. La politique devrait également faire état d'un engagement à mettre en œuvre les dispositions nécessaires à ce que soient protégées les personnes victimes ou témoins d'une VACS de toutes représailles à la suite d'une dénonciation (Dugan, 2019 ; Industries créatrices du Canada, 2023). De manière générale, **l'ensemble des zones d'intervention potentielles abordées dans le présent rapport gagneraient à être considérées** lors de l'élaboration d'une politique anti-VACS.

Dans sa *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines – Harcèlement et violence en milieu de travail* (2019), le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) offre en annexe un modèle annoté de politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail, de manière à aider les organisations du secteur culturel qui souhaitent se doter d'une telle politique. La Commission des normes, de l'équité,

de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) offre également un *Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes* (2024). À l'échelle nationale, l'Association canadienne des acteur·rices a mis sur pied l'initiative *Not in Our Space!*, un programme anti-harcèlement qui offre des modèles de politiques visant à prévenir le harcèlement dans les milieux de travail. Ce programme inclut des guides destinés aux membres de l'association afin de les informer de leurs droits et de leurs options ainsi que des outils pratiques pour faire face au harcèlement au travail.

Malgré l'accessibilité de ces politiques-cadres, il faut mesurer les avantages du partage de politiques entre différentes organisations à l'aune des bénéfices liés à l'élaboration de **politiques sur mesure qui reflètent les valeurs et le champ d'action des organisations individuelles.**

2.2.3.2 Importance sociale et financière de la politique

L'un des rôles les plus importants d'une politique anti-VACS est qu'elle laisse comprendre 1) aux personnes qui fréquentent les milieux de travail, de loisir et d'apprentissage en culture qu'un système est en place pour les protéger ; et 2) aux organisations de tous les secteurs de la culture qu'elles portent toutes une partie de la responsabilité en matière de lutte contre les VACS (Matthis, 202 ; Park, 2022). Près de la moitié (47 %) des personnes œuvrant dans les industries des arts de la scène et audiovisuels au Canada jugent que l'établissement d'une telle politique est le changement **le plus important à apporter** dans leur milieu de travail (Aftermetoo, 2021). En Australie, plus des trois-quarts (77 %) des interprètes dans le milieu des arts de la scène interrogé·es rapportent que la mise en place d'une politique effective et accessible en matière de VACS est **cruciale** (Media Entertainment & Arts Alliance, 2019). Pour ce qui est des publics de la culture, les trois-quarts (75 %) des adeptes (*fans*) de musique sondé·es dans l'enquête *Our Music My Body* (2017), basée à Chicago, indiquent préférer se rendre dans des salles où la politique en matière de harcèlement est clairement affichée.

Outre leur haut niveau d'acceptabilité sociale, les politiques anti-VACS prennent de plus en plus le visage d'un impératif financier. Au Canada, le ministère du Patrimoine canadien avait annoncé en 2018 que l'octroi de subventions serait désormais conditionnel à l'existence d'une politique organisationnelle relative au harcèlement sexuel (Mengesha *et al.*, 2019), ce qui explique en partie que la Fondation Musicaction impose aux bénéficiaires de ses subventions le respect de sa politique anti-VACS. En France, depuis 2022, les subventions du ministère de la Culture sont conditionnelles à la présence d'un dispositif de signalement en ligne des incidents de harcèlement sexuel ainsi que d'une formation du personnel et de l'engagement des personnes candidates à faire le suivi et l'évaluation des actions en matière de VACS (Ministère de la Culture, 2021).

2.2.3.3 Conditions d'efficacité de la politique

*« C'est juste un autre formulaire de quatorze pages
auquel personne ne porte attention.
Il y a un problème d'opérationnalisation,
d'appropriation de ces outils-là. »*

La mise en place des protocoles ne garantit pas des changements tangibles, comme cela a été observé dans les écoles de cirque européennes (Matthis, 2021) et dans l'industrie musicale (Shehadie et The Review Team, 2022), où certain·es employé·es les utilisent incorrectement, voire pour protéger les personnes ayant commis des VACS et les institutions elles-mêmes. Même si les personnes présentes au *Sommet* se disaient conscientes qu'une politique n'a pas le pouvoir de tout changer en raison des limites de son application (tel que soulevé dans la sous-section 1.7.4), elles n'en remettaient pas pour autant en question la pertinence en tant qu'outil de lutte contre les VACS. Toutefois, plusieurs étaient d'avis que « les politiques adoptées par les organisations ne sont pas efficaces » et se demandaient : « Comment faire en sorte que cette étape soit efficace, qu'elle fonctionne ? »

D'emblée, **une politique claire**, qu'elle relève d'une organisation ou de l'ensemble du milieu, contribue à clarifier qui sont les personnes qui ont le pouvoir d'agir face à des situations de VACS. Selon Matthis (2021), lorsque les politiques sont développées en amont par les institutions, elles peuvent assurer la protection d'un plus grand nombre de personnes en évitant notamment que les interventions qui suivent une dénonciation de VACS ne reposent que sur la « simple intuition ».

Ces mesures gagnent également à être **largement diffusées**, à la fois physiquement (sur les lieux culturels) et numériquement (sur le site Web des organisations) (Leitch et al., 2016 ; Shehadie et The Review Team, 2022), afin de favoriser leur application et leur mise en œuvre adéquates (Media Entertainment et Arts Alliance, 2017), par exemple en les présentant à chaque employé·e à la suite de son entrée en poste, avec signature à l'appui (Royal Court Theatre, 2017 ; Society of London Theatre et UK Theatre, 2018). Dans la même veine, les études soulignent qu'il est essentiel que la politique soit appliquée et partagée auprès de l'ensemble des personnes fréquentant les espaces culturels (Society of London Theatre et UK Theatre, 2018). Le milieu de la marionnette au Québec a mis en place des politiques anti-VACS, mais selon un·e participant·e au *Sommet*, « elles n'ont jamais servi. Il faut commencer par en parler. »

Pour ce faire, plusieurs études proposent de mettre en place des **mesures spécifiques** afin de s'assurer que les employé·es non permanent·es, les tierces parties louant des locaux, les artistes invité·es et les personnes non salariées soient **informées des politiques en place** (Lehman et Morris, 2018 ; Ministère de la Culture, 2021). Ces mesures peuvent être liées aux contrats de location des lieux ou aux baux pour les tierces parties locataires (Stone, 2020). Du côté des artistes invité·es – dans les écoles

d'art par exemple –, un livret peut être remis à leur arrivée, lequel les informe des attentes en termes d'interactions avec les apprenant·es, l'équipe de soutien et les pairs, comprenant notamment la politique anti-VACS de l'organisation hôte (Lehman et Morris, 2018). Certaines politiques dans le milieu de la culture au Québec ne couvrent actuellement pas les personnes qui ne sont ni salariées ni considérées comme « artistes » au sens de la *Loi sur le statut de l'artiste* (2022), comme dans le milieu de l'improvisation par exemple (Walsh-Viau et Joubert, 2022).

Dans un autre ordre d'idées, des études rappellent l'importance que les politiques anti-VACS portent une attention particulière aux violences cisgenristes et hétérosexistes, souvent oubliées ou secondarisées. Les politiques gagneraient à formuler de manière explicite que la protection légale contre le harcèlement (*Loi sur les normes du travail* et *Loi sur le statut de l'artiste*) inclut tout harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire, ce qui inclut la discrimination fondée sur la modalité de genre, incluant l'identité trans ou non binaire, et sur l'orientation sexuelle (Kavoura et Rinne, 2022 ; Leitch et al., 2016 ; Mazingo, 2008 ; Risner, 2002 ; Vincent, 2016). Bien qu'il soit dorénavant plus fréquent que les organisations et institutions adoptent des politiques proscrivant la discrimination en ce sens, plusieurs ne s'attardent pas à l'expression de genre, soit la correspondance ou la dérogation aux stéréotypes de genre masculins et féminins (O'Connell, 2012). Or, c'est précisément sur cette base que les personnes issues de la DSPG sont avant tout discriminées dans le milieu des arts, et c'est dans cette optique qu'O'Connell (2012) appelle à ce que l'interdiction de la discrimination fondée sur l'expression de genre ou la non-conformité de genre soit explicitement mentionnée dans les politiques qui visent des milieux de travail, d'apprentissage et de loisir. Sur ce point, la Fondation Émergence, en partenariat avec Aide aux Trans du Québec (ATQ), avait publié en 2018 un guide d'information intitulé *Intégrer les personnes trans en milieu de travail*. Un guide à l'intention des employeur·ses et des syndicats visant à intégrer des mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail (2020) a également été publié par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation.

En résumé, la littérature scientifique souligne que l'efficacité des politiques anti-VACS est conditionnelle à ces différents éléments, à savoir 1) leur vaste dissémination ; 2) leur application à l'ensemble des personnes fréquentant les espaces culturels ; 3) l'attention à toutes les formes de violences qui agissent de manière intersectionnelle avec les violences sexuelles ; et 4) leur inscription dans un processus continu de révision et d'amélioration (lequel sera abordé plus en détail dans la section « DÉVELOPPER, ÉVALUER et MUTUALISER les savoirs » ci-bas).

2.2.3.4 Impacts positifs de la politique

Les politiques anti-VACS peuvent entraîner des changements positifs au sein du milieu culturel. À preuve, 59 % des professionnel·les du théâtre sud-coréen et 62 % des professionnel·les occidentaux·ales sondé·es dans l'étude de Park (2022) rapportent avoir

remarqué une diminution de l'intimidation et du harcèlement depuis l'application d'un code de conduite dans leur espace créatif. En ce qui concerne les commentaires non désirés de nature sexuelle, il s'agit respectivement de 89 % et de 58 % des répondant·es qui ont noté une réduction de ces comportements. De plus, 42 % des répondant·es ayant fait l'objet de comportements abusifs dans les écoles de cirque ont mentionné avoir mobilisé les protocoles mis en place au sein de leurs écoles (Matthis, 2021). Une augmentation du sentiment de sécurité au travail et des divulgations d'incidents de harcèlement a également été enregistrée (Park, 2022).

Au contraire d'idées préconçues selon lesquelles l'adoption de politiques anti-VACS risque d'inhiber la libre expression artistique en instaurant des barrières indues sur le processus créatif, 70 % des professionnel·les du théâtre sondé·es en Corée du Sud et 62 % des professionnel·les occidentaux·ales sondé·es dans la même étude estiment que l'application d'un code de conduite leur a permis de **prendre davantage de risques dans le processus créatif** (*Ibid.*).

Enfin, l'adoption de politiques au sein des organisations permet d'éviter d'attendre la fin d'un processus judiciaire, notamment sous forme de verdict de culpabilité, pour prendre des mesures. Comme un très faible pourcentage de signalements de VACS finissent par faire l'objet d'une prise en charge complète par le système judiciaire, un·e participant·e au *Sommet* signalait l'importance des politiques en matière de VACS pour déconstruire le discours selon lequel un verdict de culpabilité rendu à la fin d'un processus judiciaire constituerait « le » barème de véracité d'une allégation de VACS. L'idée que « s'il n'y a pas de judiciarisation, ce n'est pas du sérieux » limite le potentiel de transformation sociale d'une prise de parole en matière de VACS.

2.2.3.5 Niveaux de mise en place de la politique

Les politiques visant à prévenir et à combattre les VACS peuvent être adoptées à deux niveaux : sur une base individuelle par chaque organisation (ce qui est obligatoire si elle emploie, produit ou diffuse, comme mentionné précédemment) ou sur une base collective par des regroupements sectoriels et intersectoriels.

Dans le premier cas, le paysage culturel québécois fournit différents exemples. On peut penser à la *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et traitement des plaintes* du Théâtre de la Ligue nationale d'improvisation (2020) ou encore à la *Politique de prévention et d'intervention contre l'intimidation, le harcèlement et la violence* (2019) et à la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2018) de l'École nationale de cirque. L'Association des théâtres francophones du Canada offre de son côté un modèle de politique (2018) pour ses compagnies membres. L'Adisq a également développé un *code d'éthique* (2024), tout comme l'*Association nationale des éditeurs de livres* (2023).

Dans le cas des politiques inter-organisations, la *Déclaration pour un environnement de travail exempt de harcèlement dans le milieu culturel québécois* (2024), qui comprend

déjà plus de quarante signataires, et le *Code de conduite des industries créatrices du Canada* constituent deux illustrations locales. On peut également mentionner le *Code de conduite pour les arts de la scène au Canada*, dont la liste complète des signataires peut être trouvée sur le site www.milieudetravailartsrespectueux.ca.

2.2.4 Des exemples réussis de politiques anti-VACS

Différents exemples réussis de politiques sectorielles adoptées à travers plusieurs organisations sont reconnus dans la littérature. Dans le milieu muséal étatsunien, la *Welcoming Guidelines Task Force* (2019) a été lancée pour compiler les meilleures pratiques en termes d'inclusion de la DSPG et de protection contre les violences cisgenristes et hétérosexistes (Leitch et al., 2016). C'est de ce travail que sont nées les *LGBT Welcoming Guidelines for Museums*, une politique de défense des droits des travailleur·ses culturel·les et des visiteur·ses de la DSPG au sein des musées. En s'alignant sur les *National Standards and Best Practices for U.S. Museums*, ces lignes directrices visent à devenir obligatoires grâce à leur inclusion au processus d'accréditation muséale (Leitch et al., 2016). Une initiative similaire a été également lancée au Canada, intitulée *LGBTQ2+ Inclusion in Canadian Museums* (s.d.).

Toujours en provenance des États-Unis, les *Standards de Chicago* (2017) en théâtre ont contribué à un remaniement positif de l'industrie théâtrale nationale et internationale. En 2015, deux ans avant que le mouvement #MeToo ne se mette en branle, l'actrice chicogoane Lori Myers dénonçait sur les réseaux sociaux le caractère endémique des VACS dans la scène locale du théâtre (Studham, 2021). Cette prise de parole a ouvert les vannes d'une multitude d'autres dévoilements, devenus catalyseurs d'une consultation sectorielle du milieu du théâtre de Chicago sous forme de tables de discussions (Lehman et Morris, 2018). En ont découlé les *Standards de Chicago*, une boîte à outils de lutte contre les VACS rassemblant un code de conduite, une politique, un glossaire inclusif, des gabarits de contrats et de formulaires ainsi qu'un inventaire des fonctions des régisseur·ses et des représentant·es artistiques en ce qui concerne la prévention des VACS (Lehman et Morris, 2018 ; Studham, 2021). Les *Standards de Chicago* sont destinés aux compagnies et aux organisations théâtrales de plus petite taille qui ne possèdent pas les ressources humaines et financières nécessaires au développement et à l'application de leur propre politique de prévention des VACS (Studham, 2021).

2.2.5 Adoption de politiques visant à réguler les actes d'intimité

La mise en scène d'actes sexuels ou de nudité fait partie intégrante du travail de plusieurs interprètes au sein des industries culturelles. Bien que ces pratiques ne soient bien évidemment pas en elles-mêmes répréhensibles, elles doivent être encadrées afin d'assurer le bien-être des personnes concernées pendant leur déroulement. Un consensus émerge dans la littérature à savoir qu'une telle politique doit proscrire l'interprétation d'actes intimes et la nudité au cours des auditions ainsi qu'hors des

contextes de répétition de groupe (Harvie, 2019 ; Royal Court Theatre, 2017 ; Shawyer et Shively, 2019 ; Stone, 2020). Une telle politique permet d'assurer que ces scènes soient pratiquées exclusivement lors des heures de répétition préétablies, dans les espaces destinés à ces fins, et en présence des équipes de réalisation, de mise en scène, de régie ou de coordination d'intimité (Stone, 2020). Certaines études ouvrent la porte à une plus grande flexibilité en permettant la répétition de scènes intimes en la seule présence des interprètes, mais à la condition que les gestes érotiques soient remplacés par des signes alternatifs (Shawyer et Shively, 2019). Par exemple, plutôt que d'échanger un baiser, les comédien·nes peuvent partager une poignée de mains. Cette politique peut s'étendre aux essayages et aux séances photos. Tout comme lors des répétitions d'actes intimes, Lehman et Morris (2018) recommandent que des tierces parties soient présentes dans ces occasions et que dans le cas des séances photos, un formulaire de consentement étayant les droits des interprètes et proscrivant les VACS soit signé en amont.

Les études concordent à l'effet que la politique sur les actes d'intimité au travail doit en outre s'attarder aux propos verbaux. Elles notent l'importance d'encadrer les commentaires sur le corps et l'apparence des interprètes (Royal Court Theatre, 2017 ; Stone, 2020). Si les rétroactions quant à la désirabilité des personnages peuvent s'avérer constructives, celles sur la désirabilité des interprètes constituent une forme de VACS. La focalisation des commentaires doit donc, selon Stone (2018), se poser « sur le travail de l'acteur·rice en tant que professionnel·le, et non sur son apparence ou son identité en tant que personne » (p. 6, notre traduction), ce qui peut être clarifié en amont par le biais d'une politique.

Comme c'est le cas de la *Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement de l'Université du Québec à Montréal* (2024), une telle politique peut **s'étendre aux actes intimes qui se produisent hors du cadre professionnel**. Stone (2020) défend par exemple la primordialité d'une interdiction complète des rapports amoureux ou sexuels entre personnes qui sont en position d'autorité sur les interprètes ou, en contexte scolaire, entre le corps enseignant et la population étudiante. Selon cette même étude, l'interdiction formelle de telles relations est justifiée par le rapport hiérarchisé de supervision ou d'enseignement dans lequel elles s'inscrivent, une dynamique de pouvoir qui entrave nécessairement le consentement libre et éclairé. Dans le cas où des actes intimes contrevenant à la politique surviennent, la relation pédagogique ou de supervision doit, toujours selon Stone (2020), être suspendue. Au Québec, différentes institutions artistiques ont mis en place une telle politique, dont l'École nationale de l'humour, laquelle mentionne explicitement que cette interruption doit se faire d'une manière à ne pas nuire aux intérêts professionnels des interprètes ou au cheminement pédagogique des élèves (École nationale de l'humour, 2021).

Outre l'adoption d'une politique formelle, les organisations culturelles peuvent contribuer à l'édification d'industries exemptes de VACS en encourageant dans la politique la systématisation de la demande du consentement avant chaque contact

physique, que ces échanges soient entrepris par d'autres interprètes, par l'équipe de réalisation ou par les costumier·ères (Stone, 2020). Plutôt que de gêner la fluidité du travail créatif, **ces habitudes sécurisent les environnements de travail, de loisir et d'apprentissage en limitant les risques de VACS**. De manière évocatrice, dans une enquête australienne sur les industries audiovisuelles et théâtrales, les trois-quarts des acteur·rices sondé·es ont indiqué que la tenue de discussions sur les limites personnelles et les conduites appropriées dans les salles de répétition n'entravaient pas, à leur avis, le processus créatif (Media Entertainment & Arts Alliance, 2019). Tel que discuté lors du *Sommet*, des « cercles de consentement » ont été mis en place avant des matchs d'improvisation. En permettant aux participant·es de discuter ouvertement de leurs limites et d'adapter leur consentement de manière périodique en fonction de leur ressenti, cette pratique permet de contrer les conséquences du « consentement acquis » dans les cas où les artistes se connaissent depuis longtemps ou travaillent ensemble sur de longues périodes, un contexte partagé notamment avec le secteur du théâtre.

2.2.6 Inclusion de clauses contractuelles anti-VACS

L'inclusion de clauses contractuelles anti-VACS complète l'adoption de politiques organisationnelles. Ces clauses visent à couvrir différentes situations, à commencer par le droit à un environnement exempt de VACS. Pour ce faire, une clause engageant les signataires du contrat au respect des politiques relatives à la lutte contre les VACS est importante (Shehadie et The Review Team, 2022). Dans l'éventualité où des actes intimes sont requis dans le cadre du travail, une description exhaustive des gestes peut faire l'objet d'une entente préalable et être inscrite au contrat de travail (Stone, 2020).

Lorsque surviennent des VACS, les craintes de conséquences professionnelles négatives post-dénonciation appellent à l'ajout d'une clause dédiée à la protection du droit au signalement de VACS subies (Stone, 2020). Une clause permettant aux signataires de résilier un contrat en cas de VACS commises dans le cadre de l'emploi peut également être ajoutée (Shehadie et The Review, 2022). Elle confère aux personnes survivantes le pouvoir de juger par elles-mêmes si elles souhaitent ou non continuer à œuvrer au sein d'un environnement porteur d'une charge traumatique, tout en évitant d'être contraintes de côtoyer les personnes ayant commis des VACS à leur égard (Hearfield, 2020 ; Shehadie et The Review Team, 2022). Les contrats peuvent finalement être complétés par l'ajout d'une seconde clause de résiliation, celle-là à l'intention des organisations. Dans l'éventualité où, par exemple, un rapport d'enquête confirmait qu'une personne aurait commis des VACS à l'occasion du travail, son contrat pourrait être résilié. Bien que ces clauses soient aujourd'hui monnaie courante, elles demeurent généralement limitées par leur application conditionnelle à l'enclenchement d'un recours judiciaire (Bernier et al., 2022). Dans le contexte où une part importante des VACS ne font pas l'objet de recours légaux, plusieurs participant·es aux recherches de Bernier et ses collègues (2022) suggèrent l'application d'une telle clause sans judiciarisation.

Au Québec, des organisations font usage de tels mécanismes contractuels. En musique classique, les ententes collectives entre la Guilde des musiciens et des musiciennes du Québec (GMMQ) et l'Orchestre symphonique du Saguenay-Lac-Saint-Jean (2023) comprennent des clauses en ce sens, comme c'est le cas pour l'Orchestre de l'Agora (2023) et l'Orchestre Métropolitain (2022). Comme le rapportait un·e participant·e au *Sommet*, l'insertion de clauses anti-VACS est particulièrement efficace dans des cas comme les contrats d'édition légaux signés entre écrivain·es et maisons d'édition, où la commercialisation de l'œuvre est conditionnelle à la signature du contrat et donc des clauses anti-VACS.

2.2.7 *Élargissement du bassin de population protégé par les politiques*

Les pigistes et autres personnes œuvrant sans contrat de travail stable sont identifiées comme constituant l'un des groupes les plus vulnérables aux VACS au sein du milieu culturel, comme il en a été question dans les sous-sections 1.3.3.1 et 1.3.4.5 de ce rapport. Dans ce contexte, la littérature scientifique recommande que l'ensemble des politiques mises en place par les organisations culturelles s'étendent à ce groupe (Musicians' Union, 2021), ce qui est le cas au Québec depuis juin 2022, comme mentionné précédemment. Au-delà des contextes de travail, les protections établies par les politiques pourraient être élargies aux bénéficiaires de subventions, aux bénévoles, aux amateurs et aux publics qui fréquentent des lieux de la culture.

2.2.8 *Adoption de politiques visant à assurer le respect des pronoms et des accords*

Adopter une politique relative au respect des pronoms et des accords est en mesure de contribuer à la création d'un espace de travail sécuritaire pour les personnes trans et non binaires (Woodzick, 2020). Différentes études ajoutent qu'une telle politique, qui stipule l'usage obligatoire des accords et pronoms demandés, gagne à être accompagnée d'autres mesures, comme le partage des pronoms et des accords au commencement des discussions en groupe, de même que l'ajout des pronoms sur les formulaires, les signatures de courriel, les cartes professionnelles et les cocardes (Meredith et al., 2018). Chaque travailleur·se culturel·le peut individuellement contribuer à l'établissement d'un espace de travail exempt de mégenrage en spécifiant dès l'étape de présentation ses pronoms et accords souhaités (Meredith et al., 2019). Il importe également de prévoir à l'avance la procédure à suivre lorsque survient un incident fortuit ou intentionnel de mégenrage. Comme le souligne Woodzick (2020), établir un énoncé en matière de respect des pronoms pour toutes les personnes concernées a pour effet d'éviter de reléguer la seule responsabilité de corriger ces situations aux travailleur·ses culturel·les trans et non binaires. Identifier préalablement une personne responsable d'intervenir dans les situations de mégenrage est un pas important dans la

bonne direction (Woodzick, 2020). En théâtre, ce rôle peut par exemple être endossé par les régisseur·ses ou les assistant·es régisseur·ses (Woodzick, 2020).

*

La réflexion et le positionnement individuels, organisationnels, collectifs et sociétaux constituent le socle de la lutte contre les VACS en culture au Québec. Si les relations entre personnes enseignantes et apprenantes sont maintenant encadrées par *la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (2017), il n'en est pas de même pour l'ensemble des lieux de la culture. Dans la lutte contre le VACS, l'élaboration de codes d'éthique et de politiques qui considèrent l'ensemble des zones d'intervention potentielles détaillées dans le présent rapport devrait constituer le point de départ de tout plan d'action. À cet égard, L'Aparté offre un service d'accompagnement à la rédaction de politiques anti-VACS à toutes les organisations culturelles du Québec.

PRÉVENIR

« Pour prévenir, ça prend un village. »

Au cours des dernières années et particulièrement depuis le début du mouvement #MoiAussi, de nombreuses initiatives axées sur la prévention des VACS ont été développées au Québec. Pour la majorité des organisations en culture, la prévention, « c'est le nerf de la guerre ». C'est également la zone d'intervention où elles se sentent le mieux outillées ; elles ont l'impression d'un « large pouvoir d'agir » en ce sens. Tel que le rapportait un·e représentant·e d'une organisation, « le discours sur la prévention a beaucoup et rapidement évolué. La prévention fonctionne bien. Il y a nettement une plus grande conscientisation. » La sensibilisation des dernières années quant aux VACS, « qui n'existait pas 20 ans plus tôt » lorsque « les artistes n'avaient pas le droit de parler », a pour effet **un changement observable** dans certains secteurs où il y aurait « moins de blessés et moins de blessures à guérir ».

Agir sur le plan de la prévention implique toute action posée visant la réduction du risque de VACS. Cela inclut les activités qui relèvent de la dissémination des savoirs sur les VACS, la formation, la sensibilisation (notamment par le biais de campagnes médiatiques), la surveillance ainsi que l'instauration d'une culture du respect et du consentement volontaire, libre, éclairé, clair et maintenu d'une personne à participer à une activité sexuelle. Prévenir les VACS, c'est agir dans le but d'empêcher des situations de VACS de se produire.

La sensibilisation en milieu scolaire mise en place au cours des dernières années fait en sorte que les cohortes d'étudiant·es du cégep et de l'université, parmi lesquelles plusieurs artistes émergent·es commencent déjà à se produire sur des

scènes professionnelles, sont « plus informé·es, plus au courant, plus conscient·es ». Le constat est le même chez les personnes qui enseignent les arts et qui, dans la foulée de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, sont en mesure de transmettre à leurs élèves des manières d'être plus respectueuses, après avoir suivi les formations qui sont maintenant obligatoires dans ces établissements. Un·e répondant·e mentionne enfin que la formation des artistes les amène aujourd'hui à une plus grande autonomisation, et que la « loi du silence », qui a été dominante dans le milieu culturel, « est ébranlée par tous les travaux qui sont menés [en matière de prévention] ». De façon générale, plusieurs organisations du milieu culturel se sentent aujourd'hui mieux préparées pour prévenir les situations de VACS entre leurs employé·es.

Malgré ce constat encourageant, un très grand nombre de participant·es rapportaient ne pas connaître certaines des ressources les plus importantes et les plus accessibles en matière de prévention des VACS, incluant la formation que l'Inis a été mandatée de réaliser pour l'ensemble du milieu culturel dans la foulée de la première vague de dévoilements #MoiAussi sur les médias sociaux, *Il était une fois... de trop*. Alors que l'offre de ressources développées en matière de prévention des VACS depuis le début du mouvement #MoiAussi est immense et diversifiée, la diffusion à l'ensemble des acteur·rices du milieu de la culture est encore lacunaire.

C'est dans cet esprit que la section qui suit souligne certaines des pratiques préventives les plus innovantes menées par des organisations du milieu de la culture, dans le but d'en faciliter la mise en place dans les organisations ou secteurs où les ressources sont inexistantes ou moins connues.

La prévention en matière de VACS peut se décliner en six axes :

- La prévention par les contenus culturels ;
- La prévention par l'éducation ;
- La prévention par la restructuration ;
- La prévention par la spatialisation ;
- La prévention par la surveillance ;
- La prévention par la dépoliarisation des genres et la débinarisation du langage.

2.3.1 Prévention par les contenus culturels

En raison de la nature du travail qui y est accompli, les différents secteurs de la culture sont particulièrement bien positionnés pour jouer un rôle clé dans la sensibilisation des publics en matière de VACS. Grâce à la capacité du milieu culturel à créer des œuvres parlantes sur ce thème, un·e participant·e au *Sommet* soulignait même que le milieu de la culture pourrait constituer « **LE porte-étendard** » de la sensibilisation

aux VACS dans la société québécoise. L'idée que le milieu culturel s'engage dans ce grand projet de se faire porte-parole d'une société exempte de VACS, également reconduite en d'autres termes à d'autres tables de discussions, témoigne de ce « large pouvoir d'agir » qu'ont les différent·es acteur·rices de la culture lorsqu'il est question de développer des contenus culturels qui peuvent agir comme outils de prévention.

Ces contenus pourraient par exemple apparaître sur le [Répertoire culture-éducation](#). Plusieurs films sur la violence genrée sont disponibles sur le site de l'[Office national du film du Canada](#).

2.3.1.1 Des contenus culturels qui promeuvent des relations saines entre les genres

La manière de présenter les rapports de genre en général et les scènes d'intimité ou de VACS en particulier peut contribuer à la **modélisation de comportements sains**. Tel que le rapportait une participante au *Sommet* qui travaille dans le milieu de l'audiovisuel : « Aujourd'hui, à mon âge, je m'en fous qu'on me dise que je suis une féministe frustrée. Moi je vais m'imposer au niveau du montage, par exemple, si ce qui est tourné en lien avec une scène d'intimité ou de violence à caractère sexuel ne correspond pas à ce qui a été écrit et approuvé. » Les participant·es ont, par exemple, cité le spectacle *Débranchée (Unplugged)* (2017), par Piperni Spectacles, qui aborde le thème des VACS entre adolescent·es, ainsi que les spectacles *Droit au but* (2021) et *Léa et Loïc* (2024), du théâtre socialement engagé *Parminou*, qui traitent tous deux de violence conjugale. Les documentaires *Pour une culture du consentement* (2022) de Jonathan et Jean-Laurence Seaborn et *T'as juste à porter plainte* (2021) de Léa Clermont-Dion sont d'autres exemples de ce type. Plusieurs participant·es au *Sommet* ont souligné leur souhait de se doter d'**un répertoire d'œuvres québécoises qui modélisent des relations saines entre les genres**. Ce répertoire serait utile tant aux diffuseurs qu'aux personnes qui travaillent dans les milieux de l'enseignement.

2.3.1.2 Accroissement de la visibilité des artistes marginalisé·es

L'accroissement respectueux de la visibilité médiatique des artistes historiquement sous-représenté·es est à même de contribuer à la prévention des VACS en culture. **Normaliser leur présence dans les médias aura un effet sur les rapports de pouvoir qui vulnérabilisent actuellement les femmes et les personnes de la DSPG aux VACS.** On peut penser à la mise en vedette d'interprètes trans et de duos de même genre dans les compétitions télévisuelles de danse (Kavoura et Rinne, 2022 ; Mocarski et al., 2013) ou encore à une couverture journalistique sensible des artistes trans et non binaires (Mandradjieff et Alterowitz, 2022).

Outre une présence médiatique amplifiée, l'accroissement de la visibilité des artistes marginalisé·es peut être prise en charge par les institutions d'enseignement et les écoles d'art. Cette mise en lumière est à même d'offrir aux étudiant·es marginalisé·es sur la base de leur genre, de leur sexualité ou d'autres axes de discrimination **des modèles**

artistiques et professionnels à qui elles, ils et iels peuvent s'identifier (Cooper, 2017 ; Vincent, 2016). Le canon enseigné dans les écoles d'art doit être remanié afin d'y admettre davantage d'œuvres de personnes traditionnellement sous-représentées (Best, 2021). La participation des femmes et de personnes de la DSPG dans les mondes de l'art (Becker, 1982) est périodiquement effacée, de sorte que plusieurs générations successives d'apprenant·es associent leur époque à un « point tournant » sur le plan de la participation de groupes minorisés. Pourtant, bien souvent, ces groupes sont davantage oubliés que réellement absents des archives (Blais-Tremblay, 2017). À titre d'exemple, dans le domaine de la danse, Mazingo (2005) souligne la validation qu'offre aux jeunes danseuses queers l'enseignement de l'histoire d'interprètes lesbiennes du passé.

Aux côtés des figures historiques, les artistes contemporain·es peuvent aussi servir de modèles. Ce constat appelle à l'invitation d'artistes femmes, membres de la DSPG ou autrement marginalisé·es dans les salles de classe. Les entendre raconter leur vécu et entrer en contact avec leur pratique artistique contribue à générer un sentiment d'appartenance (« *belonging* ») aux industries culturelles **pour les élèves de tous les genres et de toutes les sexualités** (Risner, 2002). Tel que le rapportait une personne ayant participé au *Sommet* :

Il y a 10 ans, pour avoir passé par [un programme de musique dans une université québécoise], il y avait seulement des hommes. Aujourd'hui, des profs sont partis à la retraite, il y a des profs femmes qui ont changé les plans de cours, ça a changé la présence de femmes dans les contenus, ce qui a eu un impact sur la présence des femmes dans ces programmes. Aujourd'hui, elles font partie [d'une association professionnelle] et elles ont une vie professionnelle. La transition semble s'être passée assez vite. Déjà, à [un festival de musique], dans la programmation, beaucoup de femmes tirent leur épingle du jeu des suites de ce genre d'initiatives. Ce n'est pas une parité forcée ; leurs propositions artistiques sont vraiment fortes.

Outre les médias et les institutions d'enseignement, **les institutions culturelles peuvent mieux visibiliser une plus grande diversité d'artistes dans l'élaboration de leur programmation**. Par exemple, les musées peuvent faire l'acquisition d'œuvres réalisées par des créateur·rices marginalisé·es, notamment à travers l'adoption d'une politique de développement de collections ciblées visant par exemple du matériel 2LGBTQIA+ (Leitch et al., 2016 ; Vincent, 2016). Au Canada, Failler (2023) recommande la création de salles exclusivement dédiées aux personnes *two-spirit* et *indigiqueer* dans des musées. En littérature, les librairies peuvent mettre en valeur les ouvrages issus de la plume d'écrivain·es minorisé·es en produisant entre autres une liste de livres 2LGBTQIA+, en identifiant ces œuvres par un autocollant arc-en-ciel ou en faisant des affichages thématiques de livres pour des événements comme le Mois de l'histoire 2LGBTQIA+ (Vincent, 2016). Des événements littéraires (ou autres) visant à faire rayonner la créativité des artistes femmes, issu·es de la DSPG ou autrement marginalisé·es peuvent également être organisés, notamment dans le cadre des festivités de la Fierté ou du Mois de l'histoire des Noir·es (Vincent, 2016).

John Vincent (2016) rappelle toutefois l'importance qu'une approche intersectionnelle soit au cœur de telles programmations. Les activités organisées à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes gagnent à ne pas centrer uniquement les pratiques artistiques des femmes blanches. Parallèlement, les œuvres des artistes marginalisé·es ne doivent pas uniquement être mises en valeur lors de ces célébrations (Vincent, 2016). On peut penser aux artistes à qui on fait appel « seulement parce que c'est la Journée de la Femme [sic] », pour reprendre les propos tenus par une personne lors du *Sommet*, ou dans le cadre de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Tel que détaillé plus bas dans la sous-section 2.3.3.3, qui porte sur la mise en place de quotas liés à l'embauche de personnes issues de groupes minorisés, ces initiatives sont mieux reçues par les artistes et les publics lorsqu'elles s'inscrivent dans un rapport aux groupes minorisés qui va au-delà du tokénisme¹⁶. C'est la raison pour laquelle la mise en place de soirées fondées sur l'identité a été reçue tièdement dans les grands festivals au Québec. Au sein de l'industrie de l'humour, par exemple, de telles initiatives peuvent devenir « des freins à l'émancipation et à la reconnaissance du talent individuel » (Bernier et al., 2022, p. 58) en encourageant le public à concevoir les artistes marginalisé·es comme de simples représentant·es de leur profil sociodémographique plutôt que comme des artistes à part entière. Les artistes peuvent aussi dans ces contextes être perçu·es par les publics et leurs pairs comme ayant été sélectionné·es pour satisfaire une imposition des bailleurs de fonds en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI). Dans un cas comme dans l'autre, cette manière de visibiliser les artistes marginalisé·es **renforce la normalisation du statut créateur masculin cisgenre et blanc** et, en bout de ligne, nuit à l'inclusion des groupes minorisés.

2.3.2 Prévention par l'éducation

La prévention par l'éducation ne concerne évidemment pas exclusivement le milieu de la culture, et touche plus largement la société. Si la majorité des participant·es soulignent l'importance de mettre en place des initiatives de prévention spécifiques au milieu de la culture au Québec, savoir reconnaître et intervenir en matière de VACS constitue une habileté sociale qui gagnerait à être acquise beaucoup plus tôt. L'ouvrage *Salut, ça va ?* (2024) de Léa Clermont-Dion, qui s'adresse aux adolescent·es et qui inclut des entretiens qui abordent les VACS avec des modèles masculins proféministes issus de différents secteurs de la culture, comme l'humoriste Jay Du Temple et le rappeur Rymz, montre bien l'importance de la sensibilisation en matière de VACS auprès des publics adolescents.

16. Le tokénisme peut être défini comme une pratique consistant à faire des efforts « de surface » quant à l'inclusion de groupes minorisés, dans le but principal d'échapper à la critique ou à des accusations de discrimination.

2.3.2.1 Partage d'une définition claire des VACS

Ce qui constitue une VACS demeure nébuleux encore aujourd'hui pour plusieurs des personnes qui travaillent dans le milieu de la culture et qui fréquentent les écoles d'art et les milieux festifs. Comme cela a été développé dans la première partie du rapport, cette incertitude peut amener certaines personnes survivantes ou témoins à ne pas reconnaître qu'elles sont ou ont été victimes de VACS, tout en contribuant à ce que les personnes qui commettent des actes de violence se maintiennent dans un climat d'ignorance et d'impunité quant aux effets de leurs gestes et paroles sur les autres et sur le milieu de la culture en général (Mengesha *et al.*, 2019). Dans ce contexte, **l'établissement et la dissémination d'une définition claire des VACS dans l'ensemble des lieux de la culture représentent une condition essentielle à la prévention de celles-ci**. La mise à disposition d'une bibliothèque rassemblant diverses ressources sur les VACS en culture, que celles-ci soient académiques, pratiques ou même ludiques, peut faciliter le partage des savoirs en ce sens (Bernier *et al.*, 2022). La diffusion large de ce qui constitue un consentement libre et éclairé au sens de la Loi va dans le même sens.

2.3.2.2 Création de formations qui portent sur les VACS en culture

Tel que le rapporte Stone (2020), les formations jouent un rôle important sur le plan du signalement, alors que des répondant·es de son étude n'ont pas dénoncé puisqu'elles n'étaient pas certain·es que le comportement subi correspondait à du harcèlement sexuel. Au Canada, la moitié (50 %) des personnes œuvrant dans les secteurs des arts de la scène, de la télévision et du film souhaitent que leur milieu change, par le biais d'une formation spécialisée sur les VACS qui serait offerte au personnel et à la direction (Aftermetoo, 2021). Aux États-Unis, ce sont plus des trois-quarts (84 %) des adeptes (*fans*) de musique qui préfèrent se rendre à une salle de concert où le personnel et l'équipe de sécurité ont été formés sur la prévention des violences et l'intervention en situation de crise (Our Music My Body, 2017). Le niveau d'acceptabilité sociale pour les formations spécifiques aux VACS est donc très élevé dans les lieux où des études se sont penchées sur la question.

2.3.2.3 Des formations ciblées

Un large consensus émerge de la revue de la littérature quant à l'importance de mettre en place des **formations ciblées dans la lutte contre les VACS** (Matthis, 2021 ; Rudesse, 2020 ; Vincent, 2016). Les études démontrent clairement qu'il est fondamental que ces formations s'adressent à l'**ensemble des personnes** fréquentant les espaces culturels, incluant les dirigeant·es des organisations (Shehadie et The Review Team, 2022), le personnel administratif et enseignant (École nationale de l'humour, 2021 ; Ministère de la Culture, 2021 ; Park, 2022 ; Stone, 2020), les agent·es artistiques (Aftermetoo, 2021), les gestionnaires de salles de concert et de festivals (Fileborn *et al.*, 2020 ; Heen et Lieberman, 2018 ; Hill et Megson, 2020 ; Our Music My Body, 2017), les artistes

(Stone, 2018), la population étudiante (FIA-LIA et Uni Americas MEI, 2021 ; Lehman et Morris, 2018 ; Mengesha *et al.*, 2019) et le public (Heen et Lieberman, 2018 ; Leitch *et al.*, 2016). Ces formations peuvent répondre à de nombreux besoins, notamment à ceux des hommes cisgenres ou des personnes qui appartiennent à des groupes culturels et sociaux qui, pour rapporter les impressions de participant·es du *Sommet*, peuvent se sentir plus démunis par rapport à la notion de consentement, comme cela a été développé dans la sous-section 1.7.2 « Une difficulté à se situer dans un monde qui se transforme ».

2.3.2.4 Des formations obligatoires et récurrentes

Les recherches sont également claires sur l'importance du **caractère obligatoire de la formation** (Royal Court Theatre, 2017). Un consensus fort a été établi à toutes les tables de discussions lors du *Sommet* à l'effet que les formations qui sont offertes sur une base volontaire tendent à ne rejoindre en général que les personnes qui sont déjà sensibilisées aux VACS, et non les personnes les plus susceptibles de les commettre : « Investir des sommes faramineuses dans des belles vidéos sans les rendre obligatoires, alors que les publics seront les personnes déjà sensibilisées... ce n'est pas ça qu'on vise. » Tel que le rapportait un·e participant·e, « les gens qu'on voudrait le plus former sont souvent celles qui ne viennent pas ». Selon un·e autre, « on offre de plus en plus ces formations (mettre ses limites, consentement) aux adolescents, mais le changement de culture pour les personnes plus âgées se fait plus lentement ». Un·e représentant·e de l'Adisq constatait aussi : « On rame pour avoir des personnes qui assistent à nos webinaires gratuits sur les incivilités. » Pour qu'une formation soit efficace, « il faut qu'une portion critique d'un milieu l'ait suivie, au-delà simplement du représentant RH ».

Les intervenant·es du milieu de l'improvisation au Québec vont dans le même sens que la littérature dans leur volonté d'imposer une formation obligatoire pour les *coachs*, les juges et les arbitres appelé·es à intervenir auprès de personnes mineures, notamment dans un contexte scolaire (Garneau, 2021). Même si les participant·es au *Sommet* reconnaissent le risque accru de « réticence » ou de « *backlash* » (une résistance visant à conserver ou restaurer le statu quo, notamment en matière d'avancées de droits des femmes, voir Faludi, 1991) que pourraient entraîner les formations obligatoires, plusieurs réfléchissent à des manières non seulement de les rendre obligatoires au moment de l'adhésion, **mais également récurrentes**, en les imposant chaque fois que le membrariat est renouvelé.

À l'heure actuelle, peu d'organisations rendent la formation en matière de VACS obligatoire à l'ensemble des personnes qui les fréquentent ou qui en sont membres. Deux associations syndicales, soit l'Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image (AQTIS) et l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), auraient rendu ou planifieraient actuellement de rendre la formation obligatoire au moment de l'adhésion des membres. La SODEC et la GMMQ rendraient obligatoire

la formation *Il était une fois... de trop* à leurs employé·es, sans toutefois l'étendre à l'ensemble de leurs membres, alors que la *Guilde des réalisateurs (GCR)* exige de tous ses nouveaux membres et également des membres qui changent de classification de suivre cette formation. Les données fournies par l'Inis rapportent que ce sont en moyenne 29 % des hommes et 71 % des femmes qui suivent la formation, 40 % de l'ensemble des participant·es provenant de la région de Montréal. Sur les près de 40 000 visiteur·ses uniques sur le site unefoisdetrop.ca depuis 2019, seules 2 241 personnes ont obtenu la certification en prévention du harcèlement, alors que ce nombre décline d'année en année, pour atteindre le très faible total de 139 certificats octroyés en 2022-2023, l'année la plus récente de la collecte de données. Près de 100 % des personnes qui reçoivent actuellement la certification proviennent du milieu de l'audiovisuel.

Au-delà des organisations qui font le choix de rendre obligatoire la formation au moment de l'adhésion, des formations obligatoires pourraient être requises au moment de déposer une demande de subvention auprès de bailleurs de fonds publics. Les participant·es au *Sommet* étaient d'avis que toute formation obligatoire devrait être offerte gratuitement, voire rémunérée, pour les personnes qui travaillent en culture.

2.3.2.5 Des formations variées

Les organisations peuvent varier la formation qui est offerte chaque année (par exemple, en proposant différentes thématiques et en variant les formats), pourvu qu'une périodicité soit mise en place : « C'est comme un cours de secourisme, expliquait un·e représentant·e d'organisation qui offre de telles formations, il faut le refaire régulièrement. »

Si toutes les formations spécialisées en matière de VACS gagnent à ce que les savoirs qui y sont diffusés soient croisés aux expertises en équité, diversité et inclusion (Musicians' Union, 2021), elles peuvent **cibler une variété de thèmes** (Hill et Megson, 2020 ; Risner, 2002 ; Stone, 2020), incluant :

- la définition des VACS et les facteurs y contribuant ;
- la culture du viol ;
- la culture du consentement ;
- le cycle de la violence ;
- la communication non violente ;
- la communication inclusive ;
- les iniquités de pouvoir (entre les élèves et le corps enseignant, au sein d'une organisation, entre le public et les artistes, etc.) ;
- identifier et poser ses limites ;
- l'autodéfense ;
- intervenir à la suite de propos irrespectueux ;

- les manières d'agir comme témoin actif ;
- la réponse adéquate aux signalements ;
- la misogynie, le cisgenrisme, l'hétérosexisme, etc. ;
- le consentement et les drogues ;
- le racisme sexuel ;
- la sécurité dans les communautés minorisées, etc.

Des participant·es au *Sommet* ont souligné qu'actuellement, beaucoup de formations étaient centralisées à Montréal et que, en ce sens, elles étaient **peu adaptées aux réalités des personnes vivant dans les autres régions du Québec**. Un·e répondant·e citait à titre d'exemple une formation qui ne cite que des cas de figures montréalais, portée par une personne qui ne vient pas de la région où la formation est diffusée. Cela occasionnerait, selon les participant·es au *Sommet*, des disparités régionales dans la conscientisation à l'égard des VACS, comme cela a aussi été abordé dans la sous-section 1.1.3 à titre de facteur explicatif de la difficulté à chiffrer et évaluer la prévalence des VACS dans le milieu culturel québécois. Dans les mots d'une personne participante : « Quand je vais en région, je constate un retard dans la conscientisation. »

Selon la littérature scientifique, les formations peuvent adopter différents formats, incluant des ateliers interactifs, des séminaires, des modules en ligne, des conférences magistrales ou des ateliers de mise en pratique sur les lieux de travail, lesquels possèdent tous leurs avantages et désavantages propres (FEDEC/JUMP, 2023 ; Hill et Megson, 2020). Par exemple, les formations en ligne offertes de manière asynchrone présentent un avantage certain en matière d'accessibilité à un maximum de personnes qui travaillent en culture et qui participent aux événements festifs, mais elles sont dispendieuses à réaliser lorsqu'elles contiennent des contenus multimédias interactifs, en plus de ne pas favoriser l'engagement actif dans les apprentissages. D'un autre côté, les formations de type atelier peuvent réactiver des traumatismes chez des personnes qui ont subi des VACS, et si des gardien·nes du ressenti peuvent accompagner les victimes lors de ces formations, plusieurs participant·es du *Sommet* exprimaient un malaise à l'effet de s'exposer à une retraumatisation en présence de leurs collègues ou sur les lieux du travail.

Pour les participant·es, plus la diversité de l'offre des formations sera grande et plus le milieu de la culture dans son ensemble fera preuve d'innovation dans les formats et les thématiques proposés, plus il sera facile de rejoindre le plus grand nombre de personnes concernées et de combler les besoins multiples de formation continue.

D'autres ont souligné que « moyennant du financement supplémentaire... Compétence Culture a aussi son rôle à jouer ». Ce comité sectoriel de travail a déjà développé des ressources en matière de formation, notamment par l'entremise de la plateforme Cultive.ca, dédiée au développement professionnel en culture au Québec.

2.3.2.6 Degré de spécificité de la formation

Il existe une offre importante en matière de formation anti-VACS au Québec : des formations interdisciplinaires mais propres au milieu de la culture, des formations spécifiques à un secteur ou à une discipline artistique dans une perspective locale, des formations spécifiques à un secteur ou à une discipline artistique dans une perspective transnationale, et des formations spécialisées en matière de VACS qui ne sont pas spécifiques au milieu de la culture. **Toutes ces formations ont un rôle à jouer dans la lutte contre les VACS.**

Les **formations interdisciplinaires** incluent la formation *Il était une fois... de trop* mentionnée plus tôt et les capsules *Milieus de travail respectueux dans les arts* (2021), développées par la Coalition canadienne des arts (CCA) et financées par le Conseil des Arts du Canada (CAC). Collectif Social et le Groupe de recherche et d'intervention psychosociale (GRIP), dont le projet *Spotlight* (2021) est axé sur la prévention et l'intervention en matière de VACS dans les milieux festifs, offrent plusieurs formations. Jusqu'à récemment, l'organisation PLURI offrait aussi des formations interdisciplinaires, spécifiques aux milieux festifs et aux VACS. Des formations visant l'ensemble du secteur culturel sont également offertes par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), notamment une série de webémissions (2019) créées pour aider les organismes culturels à instaurer et à maintenir les mesures nécessaires pour se conformer aux lois provinciales et territoriales concernant le harcèlement, en plus de formations sur mesure sur la création et le maintien de milieux de travail respectueux dans les arts. Enfin, les ateliers du CRHSC (2021) portent sur les particularités légales provinciales et les définitions du harcèlement, abordant notamment des études de cas.

Plusieurs organisations ont développé des **formations spécifiques à une discipline artistique ou à un secteur en particulier**. Lors du *Sommet*, Rudesse mentionnait offrir des formations et ateliers auprès des équipes scolaires d'improvisation. L'Association québécoise de la production médiatique (AQPM) offre une formation qui est disponible en tout temps à ses membres sur son site Web, Prévenir et gérer le harcèlement (2022), alors que l'AQTIS l'offre sur une base mensuelle, gratuitement. Frédéric Massé, avocat en droit du travail chez BLG, offre depuis 2018 une formation à l'AQPM sur la responsabilité des équipes de production en matière de prévention et de traitement des plaintes. L'Aparté offre des formations en lien avec la nouvelle *Loi sur le statut de l'artiste* (LSA) et sur la lutte contre les violences dans le milieu de la culture et des arts. Elle développe également des formations à la pièce qui abordent chacune un thème en particulier. Une formation sur les risques encourus lors d'un dévoilement sur les médias sociaux a été développée pour les membres de la GMMQ. De plus, des formations sectorielles ont été offertes pour le milieu littéraire (avec l'Association nationale des éditeurs de livres, ou ANEL) et musical (dans le cadre de la série de conférences du réseau D!G Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec en 2021). Le milieu du cirque peut également compter sur un webinaire (2020) développé par En Piste, le regroupement national des arts du cirque, en partenariat avec Juripop, disponible gratuitement sur la plateforme YouTube.

Les écoles d'art travaillent elles aussi activement au développement d'une offre conséquente de formations. À l'École nationale de théâtre, en plus d'une formation sur la politique et le code de conduite relatifs aux VACS, un module sur la chorégraphie sexuelle a été inauguré (Mengesha et al., 2019). Ce dernier vise à éduquer la population étudiante et le corps enseignant sur les bonnes approches dans la mise en scène d'interactions intimes, avec comme mots d'ordre le respect des limites, le libre choix et l'agentivité (Mengesha et al., 2019). À l'École nationale de cirque, c'est le Bureau d'intervention et de prévention (BIP) qui a la responsabilité de mettre en place des activités de prévention et de formation obligatoires pour toutes personnes membres de l'école. Plus spécifiquement, c'est la formation *Il était une fois... de trop* qui y est donnée afin d'offrir un portrait des spécificités du milieu culturel québécois (Institut national de l'image et du son, 2024).

L'initiative SPEAK OUT, chapeauté par la FEDEC – un réseau international pour l'enseignement professionnel du cirque –, est un exemple enrichissant de **formation disciplinaire développée pour répondre à des besoins de formation qui transcendent les frontières nationales**. Lancé en 2023, ce programme vise à prévenir toute forme de violence fondée sur le genre dans l'industrie du cirque et des arts de la rue (FEDEC/JUMP, 2023). Pour atteindre son objectif, quatre séminaires destinés à l'équipe de direction des structures professionnelles circassiennes ont été organisés, et quatre membres de la FEDEC ont reçu des subventions pour mettre sur pied des ateliers spécialisés. Ces mesures s'ajoutent aux réunions collectives d'échange et à la constitution d'une boîte à outils contre les violences genrées comprises dans le projet (FEDEC/JUMP, 2023).

Enfin, l'**offre de formations hors culture**, issue du milieu communautaire, des ressources humaines ainsi que de la santé et de la sécurité au travail est également abondante et diversifiée. Bien qu'elles n'aient pas développé d'expertise spécifique liée au milieu de la culture, des organisations comme le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC), le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (ROCALACS), le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec (GAIHST), la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), le Centre de recherche interdisciplinaire sur les problèmes conjugaux et les agressions sexuelles (CRIPCAS), Opération cocon et SOS violence conjugale offrent des ressources inestimables en matière de prévention. Au contraire d'autres formations développées dans le cadre d'initiatives ponctuelles comme celle chapeauté par l'Inis, celles-ci **sont renouvelées sur une base régulière et se tiennent à la fine pointe de la recherche sur les VACS**, par exemple en incluant récemment des modules sur la notion de contrôle coercitif. Le GAIHST a développé une série de capsules (2022) de sensibilisation et de formation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le Carrefour RH a développé le guide Pour des milieux de travail exempts de harcèlement (2024). Le programme Empreinte – Agir ensemble contre les agressions à caractère sexuel (s.d.) est un programme de prévention destiné aux jeunes de niveau secondaire, à leurs parents et au personnel

scolaire, développé conjointement par des professeures du département de sexologie de l'UQAM ainsi que par le RQCALACS. Co-savoir a de son côté développé une formation sur la cyberintimidation chez les adultes qui touche aux cyberviolences à caractère sexuel. Bref, comme il est développé dans la sous-section 2.4.3.1 ci-dessous, un meilleur maillage entre le milieu de la culture et les milieux communautaires contribuerait directement à combler rapidement de nombreux besoins en matière de formation spécialisée.

Il n'existe pas à l'heure actuelle de consensus scientifique ou issu du milieu de la culture au Québec quant au degré de spécificité qui pourrait maximiser l'efficacité des formations anti-VACS. Plusieurs personnes participantes du *Sommet* ont toutefois relevé leur souhait que soient développés davantage d'outils de formation adaptés à chaque secteur culturel. Dans les mots de l'une d'entre elles : « La prévention n'est pas "tout terrain". On ne peut pas penser la prévention "one size fits all". » Évidemment, les enjeux ne sont pas les mêmes pour les comédien·nes qui jouent des scènes d'intimité que pour les gestionnaires amené·es à diriger une équipe de travail. Selon une personne présente au *Sommet* ayant elle-même offert une diversité de formations spécialisées en matière de VACS, **celles qui fonctionnent le mieux sont celles qui citent des exemples concrets issus du secteur dans lequel œuvrent les gens qui la suivent** : « Dans ton milieu, c'est ça une VACS, expliquait-elle. C'est seulement dans ces cas que les gens s'en rappellent. »

2.3.2.7 La formation « témoin actif »

De nombreux·ses participant·es au *Sommet* en ont appelé à l'importance de diffuser le plus largement possible, auprès d'un maximum de personnes qui œuvrent dans le milieu culturel, **la formation de témoin actif**. Cette formation vise à sensibiliser les individus à l'importance d'agir lorsqu'ils sont témoins d'une situation à risque de VACS. Ces formations abordent en général des stratégies concrètes pour dénouer des situations à risque (par exemple, la désescalade), lesquelles peuvent être enseignées par voie de mises en situation. Par exemple, dans les cas où, tel que cela a été décrit dans la sous-section 1.6.2.1, une personne témoin n'est pas certaine qu'une situation observée est une VACS, il lui sera recommandé, si elle se sent disposée à le faire, d'approcher la personne victime en privé afin de s'assurer qu'elle va bien ; si elle s'est « trompée », au moins elle aura vérifié. À moins d'être en position d'autorité, on recommandera aux personnes témoins de valider et de respecter le choix de la personne victime en matière de signalement et d'intervention, en respectant son libre arbitre dans la manière de raconter en ses termes la situation de VACS. Des participant·es au *Sommet* étaient d'avis que, parfois, « juste d'émettre un commentaire, de rouler des yeux, de [se faire] dire [...] "Come on, ce n'est pas drôle" peut être suffisant pour prévenir une VACS, pour l'empêcher ou l'interrompre ». Plusieurs estimaient qu'une personne qui commet une VACS peut mieux réagir à l'intervention d'une personne témoin qui est de son milieu (par exemple, ami·e, pair ou collègue) que si l'intervention vient d'une brigade,

souvent externe au milieu. Pour l'un·e des participant·es, c'est la « responsabilité de l'individu qui fait partie d'une société d'apprendre à se comporter et à signaler des comportements déplacés. La pression sociale s'exercerait de façon positive sur la transformation des comportements des individus si tous les individus se sentaient concernés. » C'est d'ailleurs ce que relève le documentaire *The Bystander Moment: Transforming Rape Culture at its Roots* (Katz, 2018). Certaines associations syndicales misent d'ailleurs beaucoup sur la responsabilisation de leurs membres, les encourageant à jouer le rôle de témoins actifs. Elles mettent en avant l'importance d'intervenir dans les cas de VACS et de connaître les ressources de sorte à en informer les victimes.

Il se dégage de ces propos, ainsi que de la sous-section 1.6.2 portant sur les réactions des témoins dans la première partie du rapport, qu'il est important que **l'ensemble des personnes à risque d'être témoins de VACS, c'est-à-dire l'ensemble du milieu culturel (voire de la société), soient renseignées en amont sur ce qui constitue une VACS ainsi que sur les ressources vers lesquelles orienter rapidement les victimes.** En cas de doute, les témoins peuvent consulter L'Aparté pour valider si l'acte était bien une VACS. Ses services juridiques sont en effet disponibles non seulement aux victimes, mais également aux témoins de VACS dans le milieu culturel, qui peuvent ainsi poser leurs questions à un·e avocat·e et obtenir de l'information et des ressources qu'elles pourront ensuite partager avec la personne ayant subi une VACS.

2.3.2.8 Campagnes médiatiques

Les organisations culturelles peuvent jouer un rôle positif sur le plan préventif en mettant sur pied des campagnes médiatiques périodiques de sensibilisation sur les VACS. Quigg *et al.* (2020) suggèrent que ces campagnes devraient traiter non seulement des VACS en elles-mêmes, mais aussi des facteurs qui vulnérabilisent aux VACS, tels que le fait d'avoir consommé de l'alcool ou des drogues, abordés plus en détail dans la section 1.3 de ce rapport. Comme le milieu de la culture est un écosystème complexe qui fait face à une difficulté de taille, soit celle de rejoindre l'ensemble de ses acteur·rices, **la diffusion des connaissances à l'interne doit être combinée à des initiatives transectorielles.**

Au Québec, 44 organisations du milieu de la culture ont collaboré à la réalisation du code de conduite *Agissons pour prévenir le harcèlement et préserver un environnement de travail sain dans le milieu culturel*, une affiche qui peut être imprimée et utilisée dans les milieux de travail et les lieux de rassemblement (comme les salons du livre ou les raves). Cette affiche parvient à la fois à présenter une définition synthétique des VACS en cinq points et à diriger le lectorat vers les ressources appropriées en matière de formation, de signalement et d'accompagnement juridique. Le CRHSC a aussi développé des ressources publicitaires (affiches, bannières) dans le cadre du projet *Milieus de travail respectueux dans les arts*. Des capsules vidéo résumant les services offerts par trois organisations centrales de la lutte anti-VACS en culture au

Québec, soit *L'Aparté*, *Collectif social* et le *GRIP*, ont été réalisées dans le cadre du partenariat entre l'Adisq, l'Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH) et les deux professeures de l'UQAM ayant codirigé ce rapport ; elles peuvent facilement être diffusées sur les médias sociaux. Le GRIP rend également accessible une série d'affiches de réduction des méfaits et de cartes préventives, lesquelles peuvent être [téléchargées en ligne](#).

Lors du *Sommet*, un consensus a été établi à chaque table autour de l'importance de **mieux diffuser les ressources existantes**, qui sont encore aujourd'hui largement méconnues dans le milieu de la culture, comme en attestent les résultats d'un sondage réalisé auprès de femmes œuvrant professionnellement dans l'industrie musicale canadienne francophone (Bissonnette, 2022), relevés dans la sous-section 1.6.1.1, mais également de **rediffuser ces ressources sur une base régulière**.

2.3.3 Prévention par la restructuration

Plusieurs études démontrent que le recrutement et la pérennisation des contrats de travail des femmes et membres de la DSPG travaillant en culture constitue une mesure préventive efficace contre les VACS. Cette sous-section met de l'avant des initiatives en matière de restructuration et d'embauche dans différents secteurs de la culture dont les effets positifs ont été démontrés à la fois au Québec et ailleurs dans le monde.

2.3.3.1 Intermittence du spectacle

La précarité des artistes les prédispose aux VACS, comme le montre une étude en cours de réalisation dirigée par deux professeures de l'UQAM, Myriam Dubé et Rachel Chagnon, ainsi que la sous-section 1.3.3.1 de la première partie du présent rapport, qui détaille cette situation. Du fait de cette précarité, les pigistes ont l'impression de devoir « accepter n'importe quel contrat » par impératif financier, quitte à tolérer des situations de VACS par peur de perdre leur emploi ou de ne pas se faire offrir d'autres contrats.

En France, l'« intermittence du spectacle » consiste en un régime d'allocations chômage permettant aux artistes et aux technicien·nes du spectacle d'être indemnisé·es durant les périodes d'absence de contrat de travail, à condition d'avoir travaillé un minimum de 507 heures dans les secteurs et métiers du spectacle pendant les 12 mois précédant la date de la fin de contrat retenue pour l'examen de leurs droits (France Travail, 2024). Une fois ce seuil atteint, les artistes peuvent conserver un plus grand pouvoir décisionnel dans les cas où certains de leurs environnements de travail ont donné lieu à des VACS. Un système équivalent à l'intermittence du spectacle (ou toute forme de filet de sécurité sociale) offrirait aux pigistes **une plus grande liberté de refuser des contrats dans des environnements qui ne sont pas en mesure d'assurer leur bien-être**.

2.3.3.2 Désignation d'une personne-référence en matière de lutte contre les VACS

Une personne-référence dont la fonction est de **coordonner la lutte contre les VACS au sein d'une organisation** peut être désignée ou embauchée (Ministère de la Culture, 2021 ; Matthis, 2021). Cette nomination n'a pas pour objectif de reléguer à ce seul individu la responsabilité d'endiguer le problème des VACS dans l'ensemble de l'organisation ou d'un secteur. Plutôt, elle a pour mission de fédérer et de coordonner les efforts en la matière, en plus de permettre aux milieux desservis de savoir vers qui se tourner en cas de question ou de signalement. Les participant·es au *Sommet* invitent également à ce que dans certains contextes, comme les événements festifs, une personne soit désignée comme « responsable de prendre ces situations-là en charge », comme le font les brigades du GRIP et l'organisation *Scène & Sauve*.

2.3.3.3 Adoption de quotas relatifs à l'embauche

Les inégalités genrées et sexuelles au sein des secteurs culturels constituent un facteur qui contribue à pérenniser un climat propice aux VACS. Des données partagées avec le réseau D!G en 2021 par la GMMQ concernant la proportion des femmes embauchées pour les différents types de contrats artistiques illustrent bien certaines de ces inégalités, alors que cette proportion oscille entre 18 % et 37 % selon les secteurs, avec par exemple seulement 20 % de femmes qui obtiennent des contrats dans le domaine de la télévision. En musique, les données portant sur la représentativité des genres en fonction des instruments joués présentent également un portrait très évocateur de ces disparités (voir figures 6 et 7).

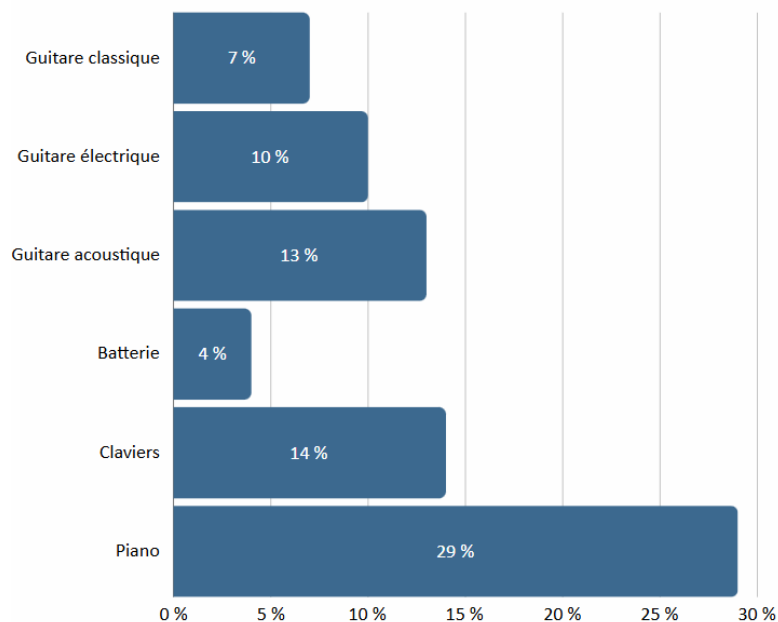


Figure 6 : Proportion des femmes qui jouent des instruments « pop » (Instrument / % Femmes)

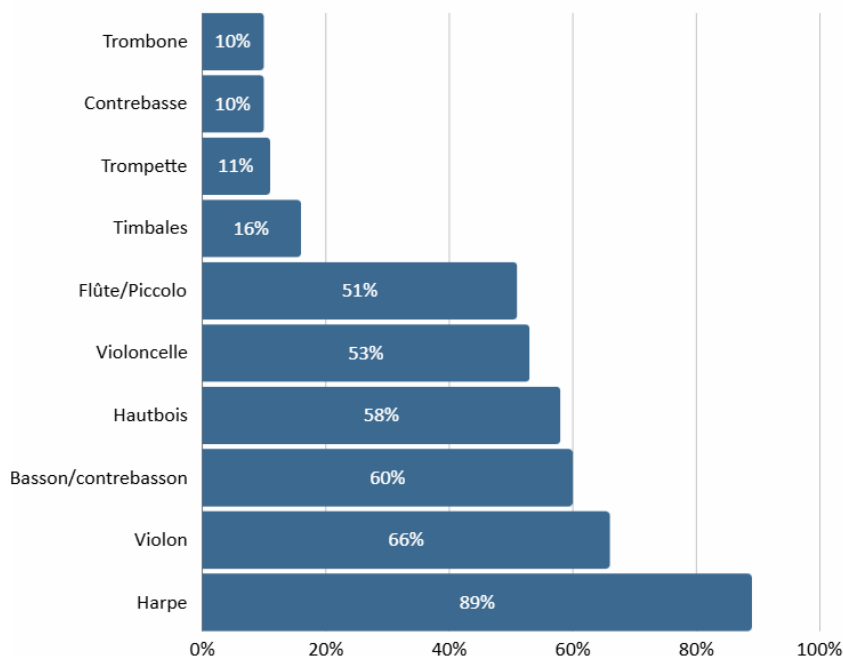


Figure 7 : Proportion des femmes qui jouent des instruments « classiques » (Instrument / % Femmes)

Selon ces données, alors que les femmes sont surreprésentées parmi les harpistes et les violonistes classiques, elles sont sous-représentées dans les sections de cuivres, les instruments graves ainsi que du côté des instruments de la section rythmique en musique populaire, et de manière particulièrement criante à la batterie.

Bien que la question des quotas reste épineuse, de telles mesures correctrices d'inégalités contribuent directement à remédier aux barrières structurelles qui entravent la pleine participation citoyenne des groupes minorisés, en particulier lorsqu'il est question de positions de gouvernance ou de direction (Leitch et al., 2016 ; Matthis, 2021). C'est également le cas dans la constitution de jurys et de conseils d'administration. Dans l'industrie musicale australienne, un plan d'action propose d'atteindre d'ici 2030 des équipes composées à 40 % d'hommes, à 40 % de femmes et à 20 % de personnes de tous les genres dans les organisations qui sont dotées de plus de 15 employé·es ainsi que dans les panels, conférences et autres événements culturels (Shehadie et The Review Team, 2022). Afin d'étendre le bassin de candidat·es visé·es par les quotas, les organisations peuvent entrer directement en contact avec les organisations féministes et 2LGBTQIA+, lesquelles peuvent disséminer l'appel de recrutement auprès des populations qu'elles desservent (Leitch et al., 2016).

L'établissement de quotas pour l'embauche de femmes (Rudesse, 2020) et de personnes issues de la DSPG représente une mesure préventive de haute importance en matière de lutte contre les VACS (Hawkes, 2023 ; Shehadie et The Review Team, 2022 ; Vincent, 2016). Le recrutement de femmes et de personnes issues de la DSPG au sein de postes de gouvernance ou de direction permet effectivement d'in-

roduire des perspectives dont la richesse et la particularité sont trop peu souvent entendues (Leitch *et al.*, 2016). C'est particulièrement le cas lorsque les personnes en situation d'autorité ont été victimes de VACS et qu'elles peuvent, à titre « d'expertes de leur vécu » (voir la sous-section 2.1.3.2 portant sur les principes d'une approche efficace à la lutte contre les VACS), identifier les changements qui doivent s'opérer au sein de leur milieu et les mettre en branle. **La mise en place d'un quota dans les événements culturels publics, comme les soirées d'humour, laisse comprendre aux publics et aux interprètes de toutes les identités que leur présence est la bienvenue** (James, 2022 ; Trusolino, 2022). **Elle permet finalement de pluraliser les imaginaires de la culture auprès des publics de tous âges, particulièrement auprès des jeunes qui seront plus tenté-es de s'impliquer dans une discipline artistique ou au sein d'un milieu « qui leur ressemble »**. Par exemple, diversifier les attentes en matière de genre en fonction de l'instrument de musique en favorisant l'embauche de personnes qui sont minorisées en fonction de leur genre contribuerait à instaurer un climat plus équitable pour l'ensemble des personnes qui jouent d'un instrument de musique, incluant les hommes qui sont sous-représentés à certains instruments. Plus largement, la normalisation de la présence des femmes et des personnes de la DSPG dans l'ensemble des lieux de la culture peut atténuer le rapport de pouvoir genré qui les lie aux hommes cisgenres, ce qui pourrait contribuer à la construction d'un climat moins vulnérabilisant aux VACS.

Il demeure cependant important d'éviter certains écueils concernant l'établissement de quotas, notamment une approche de tokénisme, terme défini précédemment, où quelques personnes issues de groupes marginalisés sont incluses de manière parcimonieuse ou très visible au sein d'une organisation, d'une production ou d'événements sans que des pouvoirs décisionnels réels ne leur soient attribués. Autrement dit, le recrutement d'une femme ou d'une personne issue de la DSPG ne peut suffire en soi et doit être réalisé « intelligemment et de bonne foi, pour que ce ne soit pas les personnes déjà marginalisées qui en pâtissent encore » (Bernier *et al.*, 2022). Trusolino (2022) rappelle qu'il est impératif que ces initiatives soient arrimées à un changement institutionnel élargi. La mise en vedette d'artistes marginalisé-es répond parfois davantage à un impératif commercial, par le biais d'un appel aux sensibilités d'audiences « nichées », plutôt qu'à un réel désir de justice sociale (Trusolino, 2022). Cette commercialisation de l'inclusion peut être évitée en s'assurant que l'entrée en vigueur de quotas soit complémentée par d'autres mesures de prévention des VACS qui, mises ensemble, paveront la voie à une réelle restructuration.

2.3.3.4 Formalisation des procédures d'embauche

En parallèle à l'adoption de quotas, la formalisation des procédures d'embauche dans le domaine de la culture est à même de contribuer à la prévention des VACS. Comme la vulnérabilité est accrue par l'informalité et le bouche-à-oreille qui caractérisent les procédures d'embauche du milieu des arts, établir des procédures de recrutement plus transparentes s'avère un élément important de la lutte contre les VACS (Kleppe

et Røyseng, 2016). Dans le cadre d'une campagne destinée à lever le voile sur l'homophobie et la transphobie dans le milieu artistique québécois, la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais a réalisé les capsules *Le milieu artistique est-il vraiment inclusif?*, qui donnent la parole à quinze artistes pour commenter entre autres l'accès inéquitable à l'emploi pour les personnes LGBTQ+ (à ce sujet, voir Girard, 2024). Du côté de la représentativité des femmes au sein des orchestres symphoniques, les études démontrent une amélioration sans équivoque de leur présence à la suite de la mise en place d'auditions à l'aveugle (Larochelle, 2018). Parmi les données partagées par la GMMQ et citées en partie dans la sous-section précédente, seuls les orchestres se situaient en zone paritaire en 2019 avec 48 % de femmes. Ces dernières représentent en moyenne 25 % des embauches contractuelles dans la pop (télévision, scène, etc.), où les procédures d'embauche sont beaucoup moins standardisées.

2.3.3.5 Embauche de consultant·es artistiques et de professionnel·les en EDI

L'embauche de consultant·es artistiques et de professionnel·les en EDI qui comprennent les réalités expérientielles des personnes qui vivent des formes plurielles et intersectionnelles de marginalisation est un pas important dans la prévention efficace des VACS. Ces expert·es gagnent à pouvoir occuper différentes fonctions au sein d'une même organisation, comme soutenir les employé·es, orienter la direction et réviser les programmations saisonnières et les communications de manière à les rendre (plus) inclusives (Meredith *et al.*, 2019). **Dans un contexte où les perspectives des membres de la DSPG sont cruellement manquantes dans la majorité des instances décisionnelles en culture, ces consultant·es artistiques et professionnel·les en EDI peuvent jouer un rôle positif dans l'édification d'industries plus inclusives** (*Ibid.*).

2.3.3.6 Embauche d'équipes de coordination d'intimité

L'embauche d'une équipe de coordination d'intimité représente une mesure clé pour assurer la sécurité des comédien·nes interprétant des scènes à teneur érotique. Déjà existante auparavant, cette pratique s'est répandue dans la foulée du mouvement #MeToo (Studham, 2021). Son adoption n'est cependant pas uniforme à travers le globe : alors qu'elle devient de plus en plus commune dans les contextes nord-américains et européens, elle demeure rare dans d'autres espaces sociogéographiques, comme la Corée du Sud (Park, 2022).

La coordination d'intimité vise à chorégraphier chaque geste posé et chaque parole énoncée dans le cadre de scènes sexuelles. À l'image des scènes de combat, les moments d'intimité sont approchés comme un ensemble de gestes à l'intérieur d'une chorégraphie minutieusement préparée plutôt que comme le fruit d'un jeu spontané (Studham, 2021). Différentes mesures sont mises en place par l'équipe de coordination d'intimité afin d'assurer la sécurité du processus. Les scènes sont d'abord chorégraphiées dans le cadre de répétitions fermées, où les assistant·es régisseur·ses, les assisant·es metteur·ses en scène, les stagiaires et les doublures sont absent·es.

Le contrôle de la présence des personnes sur place sert à maximiser le confort des interprètes, qui sont alors invité·es à établir clairement leurs limites auprès de leurs collègues de scène et du reste de l'équipe (Shawyer et Shively, 2019), limites qui peuvent être réitérées ou nuancées aux répétitions qui s'ensuivent. Des gestes de substitution aux baisers et autres actes sexuels peuvent être adoptés. Il peut s'agir, par exemple, d'une tape de main qui remplace un toucher sur une zone érotique. Ces gestes peuvent également être utilisés lors des répétitions où les comédien·nes ne se sentent pas disposé·es à partager un contact intime avec leurs collègues (Shawyer et Shively, 2019). En outre, le respect du consentement peut appeler à la sélection d'un indice verbal dont peuvent se saisir les interprètes en cours de répétition si un problème survient dans la chorégraphie ou si le besoin de s'isoler momentanément se fait ressentir (Studham, 2021).

L'embauche d'une équipe de coordination d'intimité remplit plusieurs fonctions. **Elle permet d'assurer que les scènes à teneur sexuelle seront réalisées dans le plus grand respect** (Lehman et Morris, 2018). Alors que les personnes embauchées pour coordonner les combats assurent la sécurité physique des interprètes, celles qui coordonnent l'intimité sont gardiennes de leur sécurité émotionnelle (Mengesha et al., 2019). Ces expert·es sont d'autant plus essentiel·les dans les cas où ce sont des VACS qui font l'objet d'une représentation artistique. Par leur monitoring et leur direction, les équipes de coordination d'intimité peuvent s'assurer que l'interprétation d'épisodes de coercition sexuelle ne se transforme pas en incidents réels de VACS (Mignon et Rae, 2020). Ultimement, l'objectif des équipes coordonnatrices d'intimité est de **contribuer à l'empouvoirement, à la confiance, à l'autonomie et à la conscience éthique des interprètes** (Shawyer et Shively, 2019).

Au Québec, l'ACTRA a mis en ligne dès 2020 un résumé des meilleures pratiques pour les scènes de nudité, d'intimité, de simulation de sexe et de violence sexuelle sur les plateaux. La branche québécoise d'Intimacy Coordinators Canada, ou Coordination d'intimité Québec, offre des services de coordination d'intimité développés spécifiquement pour le cinéma et la télévision québécoise.

2.3.4 Prévention par la spatialisation

La prévention par la spatialisation consiste à mettre en place des mesures sur le plan de l'organisation de l'espace, qui visent à augmenter la sécurité ou le sentiment de sécurité des personnes qui s'y trouvent.

2.3.4.1 « *Prevention by design* » dans les milieux festifs

Des organisations culturelles ont développé des initiatives visant à réduire les VACS en **aménageant de manière plus sécuritaire leurs locaux et installations**. Cette approche, que le GRIP étiquette « *prevention by design* » pour ce qui est des milieux festifs, consiste à concevoir l'espace de manière stratégique, en modifiant des détails

pouvant sembler anodins mais qui ont la capacité d’influencer les comportements que l’on souhaite réduire. Concrètement, ceci consiste à créer un ou des « *safe spaces* », soit des espaces sécurisants, éloignés de la foule, où les festivalier·ères peuvent prendre un moment de distance, de contact ou de repos avec du personnel compétent. D’autres mesures peuvent comprendre la mise à disposition d’un bon éclairage, de portes que l’on peut verrouiller ainsi que de toilettes accessibles qui ne sont pas trop isolées sur le site.

2.3.4.2 Création d’espaces et de regroupements réservés à des groupes minorisés

La création d’environnements et d’espaces physiques ou virtuels de non-mixité choisie constitue une stratégie de protection, de réappropriation et de rayonnement pour des personnes qui subissent ou ont subi des VACS (Boulila, 2015). Ils peuvent prendre différentes formes, dont le paysage culturel tant québécois qu’international offre maints exemples : les groupes, réseaux et collectifs de femmes et/ou de personnes non binaires qui travaillent en culture (incluant les groupes musicaux, comme le groupe punk rock québécois Les Shirley ou le Burning BRASs Band), les studios queers (Best, 2021), les groupes de travail lesbiens (Mozingo, 2008), les écoles d’art transaffirmatives, les compétitions de danse 2LGBTQIA+ (Kavoura et Rinne, 2022), les cercles de lecture 2LGBTQIA+ (Vincent, 2016), etc.

Ces espaces et environnements réunissent en général des personnes qui travaillent au sein d’un seul et même secteur du milieu de la culture, notamment parce que le réseautage est souvent au cœur de leur mission. En musique, les chapitres montréalais de *shesaid.so* et de *Women in Music Canada* (FEM MTL WIM), la coopérative *Lotus Collective* et les regroupements *Femmes** en musique, *Collectif Diversité de genre en musique au Québec* et *Support pour les femmes compositrices de musique de films du Québec* font partie de ces regroupements de non-mixité choisie, bien que des événements mixtes puissent être organisés par ces collectifs ou dans leurs espaces physiques ou virtuels (Blais-Tremblay et Champagne, 2023). En humour, on peut penser aux soirées les *Bad Boys du Rire* et les *Bad Girls du Rire*, qui mettent en vedette, dans le premier cas, des artistes racisé·es et, dans le second cas, des humoristes femmes (Bernier et al., 2022). Dans le secteur de l’audiovisuel, l’organisation *Réalisatrices équitables* se démarque par la diversité de ses projets de mobilisation et de diffusion. Un·e participant·e au *Sommet* signalait **l’importance de développer et de soutenir des espaces de non-mixité choisie dans des secteurs, ou pour des groupes socioculturels, qui en ont peu.**

En plus du réseautage, ces espaces revêtent différents rôles. Ils se veulent exempts de la violence et de l’exclusion subies au sein des arts par les groupes les plus marginalisés (Kavoura et Rinne, 2022). Ils peuvent également permettre aux personnes qui les fréquentent de se réapproprier leur corps, leurs identités et leur créativité (Whitson, 2021). Enfin, ils constituent une plateforme de rayonnement permettant à certaines personnes créatrices marginalisées de percer dans une

industrie encore rétive à leurs propositions artistiques (Bernier et al., 2022). En facilitant les discussions sur les VACS aux côtés d'autres questions sociales d'actualité, l'importance de tels espaces ne peut être minimisée. Les participant·es du *Sommet* ont d'ailleurs à de nombreuses reprises relevé la belle solidarité qui existe au sein de ces organisations et regroupements.

De manière cruciale, ces espaces de non-mixité choisie contribuent à un phénomène qu'un·e participant·e du *Sommet* nommait « **la libération de la parole** ». Cette personne observait qu'au sein des regroupements de non-mixité choisie, après un dévoilement de VACS, plusieurs autres personnes décidaient souvent de prendre la parole, que ce soit parce qu'elles réalisent qu'elles ne sont pas seules ou isolées dans leur vécu, parce qu'elles prennent pour la première fois conscience que ce qu'elles ont vécu est une VACS, ou parce que deux ou plusieurs personnes réalisent avoir subi une ou des VACS par le même individu (les voies informelles de dévoilement sont abordées plus en détail dans la sous-section 2.5.5 ci-bas). Selon l'une des avocates de L'Aparté qui étaient présentes au *Sommet*, un plus grand nombre de signalements a lieu à la suite de rencontres de ce type. En plus d'agir sur la prévention, la création d'espaces et de regroupements réservés à des groupes marginalisés agit donc sur la prise de parole des victimes, ce qui est essentiel à ce qu'elles obtiennent le soutien dont elles ont besoin – un sujet abordé plus en détail dans la section « PRENDRE PAROLE ».

Il va sans dire que la séparation spatiale n'est pas une panacée. Un premier écueil des regroupements et espaces en non-mixité choisie, selon certaines études, est celui du cantonnement artistique non désiré des personnes fréquentant ces espaces non mixtes (Bernier et al., 2022 ; Best, 2021), un enjeu abordé plus en détail dans la sous-section 2.3.1.2 ci-haut portant sur l'accroissement de la visibilité des artistes marginalisé·es. Si la séparation spatiale peut devenir source d'empouvoirement pour les groupes minorisés, **elle fonctionne mieux lorsque la non-mixité est choisie et non imposée**.

Un second écueil à considérer dans les espaces de non-mixité choisie est celui des potentiels de la violence latérale, c'est-à-dire la commission d'injustices au sein même de ces espaces (Trusolino, 2022). La séparation spatiale n'est, autrement dit, pas synonyme d'un oasis idyllique exempt de violence, car la compétitivité et la précarité y subsistent, et ce, particulièrement au sein des industries culturelles et créatives telles qu'elles sont structurées aujourd'hui en Occident. C'est dans cette optique que Trusolino (2022) propose de mettre en place là aussi des mesures afin de prévenir et de répondre à la violence qui peut y survenir, entre autres sous forme de VACS.

Ces écueils pris en compte, la mise en place d'environnements et d'espaces physiques ou virtuels réservés à des groupes minorisés est à même de contribuer directement à l'avènement d'un milieu culturel non seulement plus dynamique, mais aussi plus sain, plus inclusif et plus juste.

2.3.5 Prévention par la surveillance

2.3.5.1 Surveillance physique en temps réel

Liée au concept de « *prevention by design* » et à l'aménagement d'espaces sécurisants discutés dans la sous-section 2.3.4 portant sur la prévention par la spatialisation, la prévention par la surveillance peut se traduire par une surveillance physique des lieux de culture. Plusieurs organisations spécialisées en matière de VACS offrent des services de surveillance et d'intervention en milieux festifs. C'est le cas du GRIP à travers son projet *Spotlight*, mentionné précédemment, dont les équipes sont formées pour repérer des situations de VACS et les désamorcer en appliquant l'approche « témoin actif » détaillée dans la sous-section 2.3.2.7. La présence d'équipes sentinelles a également été recommandée pour les soirées d'humour, ce qui pourrait avoir un impact dissuasif sur la commission de VACS, en plus d'augmenter le sentiment de sécurité des personnes qui les fréquentent (Bernier *et al.*, 2022). Dans le cas d'événements de grande envergure comme des festivals et des concerts, une application mobile pourrait permettre au public d'entrer directement en contact avec les équipes sentinelles (Heen et Lieberman, 2018). Dans une perspective similaire, et dans le milieu de l'improvisation, Rudesse (2020) recommande qu'un·e membre chaperon·ne assure la sécurité des participant·es lors de chaque match. Soulignons que ce type de services est déjà offert dans certains festivals québécois ainsi que dans les salons du livre, où, selon un·e participant·e au *Sommet*, ce sont moins les collègues de travail que les publics qui semblent commettre des VACS envers les écrivain·es.

2.3.5.2 Surveillance par les organisations

À l'heure actuelle, les informations liées à des signalements internes sont conservées par plusieurs organisations¹⁷. Un·e participant·e représentant·e d'une association syndicale mentionnait lors du *Sommet* :

Si, par exemple, une enquête n'aboutit à rien, au moins le syndicat va se souvenir du nom de la personne présumée agresseuse, pour prévenir, lors d'une prochaine production [l'impliquant], de futurs actes d'agression, sans non plus [l'accuser], mais simplement en clarifiant ce qui est attendu d'elle.

Une association présente au *Sommet* rapportait partager de l'information à propos des personnes nommées en lien avec une commission de VACS à d'autres associations, en conservant notamment les détails des signalements dans ses dossiers pour fins de suivi et de surveillance. Les représentant·es d'associations syndicales qui ont abordé

17. Ces organisations doivent respecter leurs obligations en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* pour des organismes privés, et de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* pour les organismes publics.

ce processus lors du *Sommet* expliquaient qu'il avait pour visée principale de prévenir la reconduction des comportements allégués chez les personnes nommées dans un contexte où, sur la base d'une plainte anonyme, un grief individuel ne pouvait pas être intenté contre un employeur¹⁸.

2.3.5.3 Mesures visant à baliser la consommation d'alcool et de drogues

L'adoption de mesures variées visant à baliser la consommation d'alcool et de drogues dans les espaces de travail, les événements sociaux entre collègues et les contextes festifs revient à plusieurs reprises tant dans la littérature que dans les tables de discussions du *Sommet* (Heen et Lieberman, 2018 ; Quigg *et al.*, 2020 ; Shehadie et The Review Team, 2022). Ces mesures peuvent prendre la forme de la **promotion d'habitudes de consommation plus saines**, par exemple en normalisant le fait de ne pas boire d'alcool lors d'occasions festives, qu'elles soient liées au travail ou aux loisirs (Shehadie et The Review Team, 2022). Le regroupement Rudesse (2020) invite par exemple toutes les personnes du milieu de l'improvisation à s'informer et à se questionner sur la place que prennent l'alcool et les drogues dans leur milieu.

Certaines études recommandent la **surveillance directe de la consommation des personnes qui fréquentent les lieux de la culture**. Dans le cas des concerts et des festivals, la consommation d'alcool chez le public peut être surveillée directement par l'organisation (Heen et Lieberman, 2018). Des kits de détection des substances psychoactives souvent utilisées aux fins de commettre des VACS, comme c'est le cas du GHB, peuvent être mis à la disposition des équipes de sécurité (Quigg *et al.*, 2020 ; Scène & Sauve, 2023). Bien que de tels kits puissent créer un faux sentiment de sécurité en offrant des résultats négatifs incorrects ou une inquiétude induite en offrant des résultats positifs erronés, leur mise à disposition reste un outil à ne pas écarter d'emblée considérant les conséquences sérieuses que des intoxications involontaires peuvent entraîner (Quigg *et al.*, 2020).

Certaines études proposent également d'accroître la surveillance directe de la consommation de substances psychoactives lors des événements et des concerts, que ce renforcement passe par l'ajout de caméras ou par la supplémentation du personnel de sécurité (Heen et Lieberman, 2018). Dans la même veine, l'OBNL Scène & Sauve (2023) a émis la recommandation que soient mandaté·es les policier·ères et le personnel d'inspection de la Régie des alcools, des courses et des jeux (RACJ) de s'assurer du bon fonctionnement des caméras de sécurité dans les bars. Selon cette proposition, les établissements ne se conformant pas à cette directive pourraient être sanctionnés par la perte de leur permis d'alcool. Une telle mesure pourrait faciliter le travail d'identification des personnes qui commettent des VACS ainsi que la construction de la preuve (Scène & Sauve, 2023).

18. Des griefs syndicaux peuvent toutefois être intentés contre l'employeur dans ce contexte.

En matière de consommation d'alcool et de substances psychoactives, d'autres études encouragent plutôt une **approche de réduction des méfaits** plutôt qu'une approche axée sur la surveillance (Fileborn *et al.*, 2020). En concentrant les efforts sur la minimisation des risques de VACS plutôt qu'en cherchant à identifier plus facilement les personnes qui consomment des substances psychoactives, la lutte peut rester centrée sur la commission de VACS sans nécessairement que la consommation en elle-même soit condamnée.

Bien que la surveillance ne constitue pas à l'heure actuelle une piste d'action particulièrement populaire au Québec en matière de prévention, les études démontrent que certaines mesures en ce sens peuvent avoir un impact sur la réduction des VACS.

2.3.6 Prévention par la dépoliarisation des genres

Le présupposé selon lequel il n'existe que deux genres, le féminin et le masculin, et par extension le maintien d'une séparation physique ou symbolique entre ceux-ci, conduisent à la production d'un climat excluant pour les personnes de la DSPG (Best, 2021). Des participant·es au *Sommet* notent à cet effet, « dans un milieu culturel pourtant réputé être ouvert », **peu d'acceptation de la différence lorsque l'expression de genre n'est pas conforme**. Cette dynamique peut créer un climat propice aux commentaires déplacés sur la sexualité et le genre d'une personne, lesquels constituent des VACS. Dépoliariser la conception du genre permet de brouiller de telles préconceptions. En réimaginant le genre comme une pluralité de potentiels d'expression identitaires, il devient possible de construire des environnements de travail, de loisir et d'apprentissage qui sont plus inclusifs pour l'ensemble des personnes qui les fréquentent (Risner et Watson, 2022).

2.3.6.1 Débinarisation du langage

Le langage est le premier site où se traduit cette logique binaire. Les formulaires d'adhésion des organisations culturelles qui ne reflètent pas la diversité sexuelle et de genre des personnes qui y travaillent, de leurs apprenant·es ou de leurs publics constituent l'une des limites les plus évidentes à la pleine participation des personnes de la DSPG (Leitch *et al.*, 2016), particulièrement dans le cas d'associations qui sont à même de leur offrir un filet de protection sociale.

Plusieurs organisations ont fait le choix au cours des dernières années de modifier leur nom afin de visibiliser les femmes parmi leur membrariat ; c'est le cas de la GMMQ, qui déjà en 2003 changeait le nom de son association pour y inclure le terme « musiciennes ». Cependant, **la construction d'industries culturelles plus inclusives pour les artistes trans et non binaires appelle à l'utilisation d'un langage non généré**. La Société des auteur·e·trice·s de radio, télévision et cinéma (SARTEC) fait par ailleurs figure de proue en la matière au Québec.

Au-delà de l'appellation des organisations elles-mêmes, une approche qui débinarise le langage peut être adoptée à plusieurs niveaux. La **communication inclusive** constitue à cet effet une avenue clé afin de rendre le milieu de la culture plus accueillant aux personnes de la DSPG. C'est précisément ce que visait la Formation pour la communication inclusive en musique, développée par Elsa Fortant en 2023 dans le cadre d'un partenariat entre la GMMQ et le réseau D!G. Pour citer quelques exemples concrets, au lieu de parler de « leçons de danse pour couples de même genre », un terme excluant de facto les personnes non binaires, l'appellation « leçons de danse arc-en-ciel » peut être employée (Kavoura et Rinne, 2022). En chant, les expressions « voix de femme » et « voix d'homme » peuvent facilement être remplacées par « voix aigüe » et « voix grave », une classification qui permet de rendre compte beaucoup plus facilement de phénomènes sonores comme la voix enregistrée qui peut être entendue dans le film portant sur le castrat italien Farinelli (1994), composée à la fois des voix de la soprano polonaise Ewa Malas-Godlewska et du contre-ténor américain Derek Lee Ragin.

Au bout du compte, la débinarisation du langage bénéficie non seulement aux personnes de la pluralité des genres en leur laissant savoir qu'elles sont bienvenues au sein des communications qui les visibilisent, mais contribue aussi à l'égalité entre les hommes et les femmes. Selon Olander (2022), ces dernières sont de cette manière amenées à envisager plus facilement de jouer un rôle différent de celui qui est prescrit par les attentes genrées traditionnelles qui sont véhiculées à leur égard au sein de leur discipline artistique. On peut penser par exemple au choix d'un instrument de musique dont les connotations genrées ne correspondent pas au genre de l'apprenant·e, tel qu'abordé également dans la sous-section 2.3.3.3 « Adoption de quotas relatifs à l'embauche ».

2.3.6.2 Débinarisation des rôles

La distribution des rôles dans les milieux des arts du spectacle est généralement conçue sur une base genrée et binaire, avec le masculin et le féminin comme pôles de référence. Cette pratique s'avère problématique pour les artistes non binaires, jugé·es inadmissibles ou alors contraint·es à dissimuler leur identité (Best, 2021 ; LeBlanc, 2022 ; Lund, 2022 ; Wooldick, 2021). Elle l'est également pour les artistes trans binaires, qui peuvent être exclu·es des auditions en l'absence de politiques institutionnelles relatives au respect de l'auto-identification de genre (Kavoura et Rinne, 2022).

Les organisations culturelles peuvent contribuer à édifier des environnements plus sains pour les membres de la DSPG en n'attribuant pas systématiquement les rôles en fonction du genre (Lund, 2022). L'importance de ce changement se fait particulièrement criant à l'intérieur de **pratiques artistiques ayant historiquement reposé sur la dyade cishétéronormative homme/femme**, comme la danse sociale (Boulila, 2015 ; Kavoura et Rinne, 2021 ; Olander, 2022). Cette répartition binaire ne laissant place ni aux artistes non binaires ni aux duos de même genre, l'importance de la remplacer par une distribution plus flexible en matière d'attribution des rôles apparaît essentielle

(Best, 2021). C'est à cet effet que le National Dance Council of America a récemment modifié sa définition de la danse « de couple », où l'on parlait traditionnellement d'un « rôle masculin » et d'un « rôle féminin », afin de la caractériser comme une pratique flexible comprenant « un·e leader et un·e *follower*, indépendamment du sexe ou du genre de l'interprète » (NDCA dans Kavoura et Rinne, 2022, p. 105 ; voir également Batty, 2021). Cette pratique ouvre notamment la porte à ce que, en danse swing, par exemple, une femme plus expérimentée que son partenaire masculin puisse sans gêne s'approprier le rôle de « *lead* » et lui, de « *follow* ».

Par-delà les disciplines fondées sur une dyade, la débinarisation peut se traduire par l'**attribution de rôles en fonction de ce que représente un personnage plutôt que de son genre**. Dans cet esprit, dans des secteurs comme ceux du théâtre et de l'audiovisuel, ce ne serait pas le genre du personnage qui influencerait le choix de l'interprète, mais plutôt le genre de l'interprète qui définirait le genre du personnage (Best, 2021), ouvrant ainsi la porte, tel que détaillé dans la section 2.3.1.2 « Accroissement de la visibilité des artistes marginalisé·es », à ce que soit validée **une plus grande diversité de modèles identitaires dans les productions médiatiques**.

2.3.6.3 Débinarisation des costumes

Les costumes participent également à renforcer la logique binaire des industries culturelles (Best, 2021). **L'attribution de costumes en fonction du genre entrave la pleine participation des personnes trans et non binaires au sein des industries créatives et culturelles**. Par exemple, le port de pantalons de danse accentuant le renflement au niveau des organes sexuels peut être gênant pour les artistes transmasculins (Alterio, 2022). On peut également penser aux tutus de ballet, ou aux règles selon lesquelles, dans les orchestres symphoniques, les hommes portent un costume et les femmes doivent porter « autre chose » pour autant que le vêtement soit élégant, noir et couvre les bras et les jambes. C'est également le cas dans les groupes de musique populaire et les *big bands*, où les hommes tendent à partager le même code vestimentaire alors que les femmes sont encouragées à porter un vêtement qui sort du lot. Une telle distinction genrée ne repose, bien souvent, sur aucun fondement chorégraphique, narratif ou autre (Best, 2021). Rompre avec cette tradition constitue une manière de **respecter le consentement des interprètes en ne les contraignant pas à se vêtir d'un costume en particulier** (Best, 2021). Dans le cas des orchestres et groupes de musique populaire et jazz, éviter d'imposer le marquage de la différence des femmes par le port d'un vêtement « autre » permet de ne pas les altérer au sein de leur ensemble.

2.3.6.4 Débinarisation de la pédagogie

Des espaces éducationnels prodiguent une pédagogie à deux battants, par laquelle les apprenant·es peuvent être amené·es à recevoir des **savoirs différenciés en fonction de leur genre** (Hawkes, 2023). Dans certaines industries comme la danse, cette bifurcation curriculaire se traduit par la séparation physique des élèves (Lund, 2022).

La mise en place d'environnements éducationnels sécurisants pour les étudiant·es trans et non binaires appelle à la **déconstruction de la séparation des enseignements en fonction du genre**. Cette dichotomisation dans les techniques, les mouvements ou les autres contenus enseignés nuit à l'intégration scolaire des élèves issu·es de la pluralité des genres (Risner, 2002). Des études rapportent qu'il importe de rompre avec de telles méthodes, lesquelles renforcent des définitions étroites de la féminité et de la masculinité, au profit d'une approche non genrée de l'enseignement des arts (Polasek et Ropper, 2011). Ce paradigme pédagogique et curriculaire est susceptible de présenter une richesse pour l'ensemble de la population étudiante. En misant sur le potentiel corporel et artistique de chaque apprenant·e, il invite à **explorer son corps et sa créativité au gré de sa créativité propre plutôt qu'en fonction des attentes genrées** (Hawkes, 2023).

2.3.6.5 Débinarisation des disciplines artistiques

Les discours dominants amalgament souvent certaines disciplines artistiques à une identité de genre particulière. Certaines pratiques artistiques, la chorale par exemple, sont perçues comme étant « féminines » (Best, 2021) alors que le jazz est souvent conçu comme une forme d'art « masculine » (Blais-Tremblay, 2017). Cette division a notamment pour conséquence d'amener les artistes à exécuter une « performance de genre » qui est cohérente avec celle de la discipline concernée, ce qui peut conduire dans les espaces imaginés comme étant « masculins » à la banalisation accrue de la présence de VACS. Plus largement, **ces pratiques rendent difficile la libre expression de l'ensemble des personnes qui travaillent en culture**, qui se trouvent ainsi contraintes à agencer leur pratique artistique aux normes créatives associées à leur genre (Mandradjieff et Alterowitz, 2022).

2.3.6.6 Débinarisation de l'architecture

Afin d'assurer la sécurité et le bien-être des personnes trans et non binaires, **l'architecture des institutions culturelles gagne à être adaptée pour éviter une séparation spatiale rigide ou prescriptive des genres**, une mesure liée à la piste d'action 2.3.4, portant sur la prévention par la spatialisation. Les salles de bains et les vestiaires divisés sont décrits comme des sites d'anxiété, de trauma et de violence par les personnes trans et non binaires dans leurs lieux de travail (Best, 2021 ; Kavoura et Rinne, 2022 ; Mandradjieff et Alterowitz, 2022) et de loisir (Leitch *et al.*, 2016). Cette réorganisation peut se traduire par la construction de toilettes individuelles ou de vestiaires universels (Best, 2021). Par exemple, les toilettes de la Sala Rossa, à Montréal, présentent les écriteaux « toilettes avec urinoirs » et « toilettes », évitant les marqueurs ou représentations visuelles genrées. Dans le cas de lieux ouverts à des publics plus réfractaires à de tels changements, le personnel peut être outillé directement pour expliquer aux publics la pertinence de telles installations (Meredith *et al.*, 2019).

*

Comme l'a montré cette section, de nombreuses initiatives axées sur la prévention des VACS ont été développées au Québec, la plupart à la suite des mobilisations sociales d'envergure entourant le mouvement #MoiAussi. En matière de formation, les paragraphes ci-haut rendent bien compte du travail déjà en marche pour combler cet important axe de prévention. Cependant, les études rappellent que **les formations ne constituent pas une solution miracle**. Un sondage sur les milieux de la danse, du théâtre et de la télévision en Amérique latine relève que seulement le quart des personnes ont observé des changements dans leur milieu de travail à la suite des formations reçues (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2022). De ce constat découle l'importance que **plusieurs mesures de prévention soient combinées afin de prévenir efficacement les VACS en culture**.

2.4 SOUTENIR

*« Sur le plan de la prévention, c'est relativement facile.
Mais tout le reste est à travailler. »*

Tel qu'en fait état la section précédente, de nombreuses initiatives ont été développées dans la foulée des vagues #MoiAussi en matière de prévention des VACS en culture au Québec. Malheureusement, ni le positionnement individuel et organisationnel, ni les initiatives de prévention ne suffisent pour éradiquer complètement les VACS en culture. Dans les mots de l'un·e des participant·es du *Sommet*, « le soutien est essentiel pour préparer le terrain à toutes les étapes qui peuvent découler d'une situation de VACS ».

Agir sur le plan du soutien psychosocial implique toute action posée qui favorise la réalisation que des comportements ont porté atteinte à une personne ainsi que la sécurisation des personnes directement concernées par une situation de VACS. Soutenir les personnes qui ont vécu une VACS, c'est agir dans le but d'apaiser la souffrance. Soutenir les personnes qui ont commis des VACS, c'est agir dans le but d'interrompre le cycle de reproduction de la violence.

L'accès à de l'accompagnement et à du soutien spécifique en matière de VACS fait souvent suite à un signalement auprès d'instances spécialisées. Ainsi, les formes de soutien direct auraient pu être discutées dans le cadre de la section « INTERVENIR », qui suit la section « PRENDRE PAROLE ». Or, **c'est souvent le développement d'un lien thérapeutique qui permet à une personne victime d'identifier un vécu comme une VACS** et d'en comprendre les conséquences, précipitant ainsi la prise de parole auprès d'instances en mesure d'intervenir directement auprès de l'ensemble des personnes concernées. C'est pour cette raison que nous identifions le soutien psychosocial dans le présent rapport comme une zone d'intervention en soi, transversale à toutes les

autres : les ressources pour soigner les conséquences psychologiques et sociales d'une VACS devraient être accessibles préalablement, simultanément et postérieurement à un signalement. Selon une étude de l'Institut de la statistique du Québec (2023), ce sont seulement 25 % des victimes de VACS ayant entamé une démarche judiciaire qui ont reçu du soutien des CALACS. Pourtant, 81 % des personnes qui y ont eu accès ont jugé les services offerts utiles.

Selon la littérature et les participant·es au *Sommet*, les besoins en matière de soutien psychosocial au Québec doivent être développés à trois niveaux :

- Individuel ;
- Organisationnel ;
- Interorganisationnel.

2.4.1 Sur le plan individuel

2.4.1.1 Amélioration de l'accessibilité aux soins de bien-être et de santé mentale

Comme le rapportait un·e participant·e au *Sommet* : « Souvent, je me plais à dire que les personnes qui travaillent derrière un bar sont les psychologues de la rue, mais elles ne sont pas du tout formées pour soutenir et conseiller les gens ! » Étant donné la précarité dans laquelle vivent les personnes qui travaillent dans les milieux des arts et le manque de professionnel·les de la santé mentale, **les difficultés d'accès à des soins et à du soutien individuels à la suite d'une VACS subie sont criantes** (Bernier *et al.*, 2022). Des organisations comme la Fondation des artistes ont développé des fonds d'aide ponctuelle tels que le Fonds de soutien psychosocial, qui permettait un soutien financier jusqu'à concurrence de 2500 \$ – un programme financé par le CALQ qui est malheureusement fermé désormais. Le Fonds Unison met quant à lui à la disposition des professionnel·les de l'industrie musicale canadienne une ligne téléphonique sans frais qui leur permet d'avoir accès à des ressources et à du soutien pour des problèmes personnels ou d'ordre pratique. Soutenu par la Fondation RBC, ce service est gratuit, anonyme, confidentiel et disponible 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Le Centre psychologique pour artistes (CPPA), cofondé par la chanteuse et doctorante en psychologie de l'UQAM Florence K (Khoriaty), a été lancé en février 2024 (Renaud, 2024). Malheureusement, cette offre est largement insuffisante considérant les besoins de soutien psychosocial du milieu culturel.

Les personnes ayant participé au *Sommet* ont également souligné **les besoins de soins et de soutien des personnes qui commettent des VACS**. Sans excuser leurs actes, les participant·es expliquent que ceux-ci « ne sont pas toujours intentionnels » et sont « parfois causés par un manque d'éducation » (pour plus d'informations à ce sujet, voir la section 1.4 sur les facteurs de susceptibilité à commettre des VACS). Certain·es répondant·es ont relevé que les personnes qui commettent des VACS

peuvent se retrouver, lorsque leurs actes sont signalés, « délaissées par leur réseau et sans aucun soutien », une situation difficile à vivre considérant que, dans le milieu de la culture, les collègues de travail sont souvent également le cercle amical, voire filial ou intime (à ce sujet, voir les sous-sections 1.2.3 et 1.3.2.3). À l'heure actuelle, les personnes qui commettent des VACS n'ont pas accès à des ressources spécifiques au milieu de la culture qui leur offriraient le soutien et les soins dont elles ont besoin. Évidemment, toutes les personnes qui ont commis des VACS ne reconnaissent pas leurs actes comme des violences, ce qui rend l'accompagnement vers le changement de comportements beaucoup plus ardu : une équipe de psychologues du Centre ressources pour intervenants auprès d'auteurs de violences sexuelles Île-de-France (CRIAVS) en France se penche actuellement sur cette difficulté. Outre l'accès à des thérapies individuelles, un outil de type questionnaire comme ceux qui sont accessibles sur le site de [SOS violence conjugale](#) permettrait à certaines personnes de valider de manière anonyme et informelle si elles commettent ou ont commis des VACS.

Dans la même veine, plusieurs personnes ayant participé au *Sommet*, notamment celles qui occupent des postes de gestionnaires et qui travaillent au sein d'associations syndicales, ont rapporté leur souhait de mieux comprendre le parcours des personnes qui commettent des VACS afin de mieux les accompagner, dans le but de prévenir de futures VACS, mais aussi d'agir directement sur le changement de culture au sein de leur organisation ou de leur secteur. Un article de Kai Cheng Thom (2019), « [Comment aider un·e ami·e qui a eu des comportements abusifs par le passé \(et qui a changé depuis\)](#) », peut constituer un point de départ à cet effet. Certains passages de l'ouvrage *ANNULÉ(E) : Réflexions sur la cancel culture* (Lussier, 2021) permettent également de se sensibiliser aux vécus de personnes qui se sont retrouvées au banc des accusé·es.

2.4.2 Sur le plan organisationnel

2.4.2.1 Embauche d'équipes de soutien psychologique au sein des organisations

L'embauche d'équipes de soutien psychologique par et pour les organisations culturelles peut s'avérer bénéfique dans le cadre de **projets créatifs abordant directement les VACS** (Mignon et Rae, 2020). Dans un contexte où de tels projets peuvent réactiver des traumatismes chez les interprètes, voire ouvrir la porte à la commission de nouvelles VACS, **des professionnel·les de la santé mentale peuvent offrir des séances individuelles pendant la durée de la production**. De cette manière, le processus créatif s'harmonise pleinement avec la **protection du bien-être et de l'intégrité des interprètes** (Mignon et Rae, 2020). Plus largement, le développement d'un lien thérapeutique s'inscrit dans la valorisation des bonnes pratiques en matière de santé mentale chez les artistes et les autres personnes qui travaillent en culture (Le répondeur de l'industrie musicale, 2024).

Sur ce plan, le leadership dont a fait preuve l'équipe de la production australienne de la pièce *Blasted* (2018) en offre une illustration exemplaire. En raison du contenu extrêmement sensible de l'œuvre sur le plan des violences qui y sont abordées, un

soutien psychologique professionnel était offert en tout temps aux membres de la production, auquel s'ajoutaient des rétroactions de groupe quotidiennes autour des émotions suscitées par le matériel (Mignon et Rae, 2019).

2.4.3 Sur le plan interorganisationnel

2.4.3.1 Partenariats entre les organismes culturels et ceux spécialisés en VACS

Le milieu communautaire est actuellement mieux outillé que le milieu de la culture en ce qui concerne le soutien direct, gratuit et immédiat en matière de VACS, tant pour les personnes qui les subissent que pour celles qui les commettent. Certaines organisations, comme la GMMQ, diffusent sur leur site Web des ressources gratuites ou à faible coût en matière de soutien psychologique et de soutien psychosocial pour les victimes de VACS. Toutefois, tel que le rapportait un·e participant·e : « La plupart des organismes ne savent pas où diriger les victimes, quelles ressources sont à leur disposition. Il faut former les organismes autant que possible quant aux ressources qui existent, mais il faut surtout rendre les expertises en matière de VACS connues et accessibles. » Plusieurs ressources sont en général méconnues dans le milieu de la culture, par exemple les organisations qui soutiennent directement 1) les personnes trans, non binaires et en questionnement comme Divergenres, Aide aux trans du Québec et TransEstrie ; 2) les hommes, comme le Centre de ressources et d'intervention pour hommes abusés sexuellement et leur entourage (CRIPHASE) ; 3) les personnes 2LGBTQIA+, comme Alix ; et 4) les jeunes et les adolescent·es, comme la Fondation Marie-Vincent. La littérature sur la DSPG est particulièrement bien documentée à ce sujet (Leitch et al., 2016 ; Mozingo, 2005 ; Vincent, 2016). En créant des liens avec les groupes 2LGBTQIA+ déjà existants, les organisations culturelles ont l'opportunité d'obtenir de précieuses informations sur les manières de lutter efficacement contre le cisgenrisme et l'hétérosexisme, et de faire rayonner les personnes de la DSPG qui œuvrent entre leurs murs (Vincent, 2016). Dans la mesure où les organisations culturelles peuvent ne pas pouvoir répondre elles-mêmes à l'ensemble des besoins en la matière, l'affichage et la distribution d'une liste de ressources locales destinées à la DSPG sont également recommandés (Mozingo, 2005).

Un système de référencement des organisations culturelles vers le milieu communautaire permettrait de pallier dans l'immédiat l'impossibilité d'offrir du soutien psychosocial direct et spécialisé. Par exemple, des personnes qui subissent des violences entre partenaires intimes, qu'elles soient en culture ou non, peuvent bénéficier des groupes de soutien qui sont offerts dans les organismes et maisons qui leur viennent en aide. Cette mise en place est d'autant plus essentielle considérant l'importance, comme le soulignait un·e participant·e au *Sommet*, d'un accompagnement de proximité accessible « qui aid[e] les personnes victimes à se poser les bonnes questions pour faire le choix [...] de la voie qui [leur] convient le mieux, en toute connaissance de cause ». Tel que le détaille la section « INTERVENIR », différentes

trajectoires peuvent être empruntées à la suite d'une VACS au-delà des services d'accompagnement juridique, **et les personnes concernées gagneraient à être mieux et plus rapidement orientées à travers toutes ces options.**

Or, **les longues listes d'attente pour obtenir du soutien d'organisations qui viennent en aide tant aux personnes qui subissent les VACS qu'à celles qui les commettent**, comme les CALACS, le Centre pour les victimes d'agressions sexuelles de Montréal (CVASM), Avant coup ou À cœur d'homme, **nuisent à la prise en charge prompte et efficace de situations de VACS**, tant dans le milieu de la culture que dans la société québécoise. Pour pallier cette attente, et bien que le gouvernement du Québec ait mis en place une ligne-ressource bilingue et sans frais pour les victimes d'agressions sexuelles (Gouvernement du Québec, s. d.), les centres d'aide spécialisés en VACS rendent accessibles des équipes d'accompagnement psychosocial qui orientent les personnes victimes et les personnes qui ont commis des VACS à travers l'ensemble de leurs besoins. Est-ce d'être accompagné·es sur le plan juridique ? De trouver un·e psychologue sensible à l'impact des violences genrées, que ce soit dans un but de prévention (pour la personne qui commet des VACS) ou de guérison (pour la personne qui les subit) ? De participer à des groupes de soutien, d'un côté comme de l'autre ? De remplir une demande d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ? **Un meilleur financement de ces organisations et programmes permettrait d'appuyer de manière significative et de manière pérenne le milieu de la culture dans sa transition vers des milieux de travail, de loisir et d'apprentissage exempts de VACS.**

2.4.3.2 Groupes de soutien interorganisationnels, ou « communautés de pratique »

La création de groupes de travail sectoriels ou intersectoriels dédiés au soutien direct des personnes qui luttent contre les VACS dans leurs organisations ou secteurs, communément appelés « communautés de pratique », peut constituer une solution rapide et à faible coût. Un·e participant·e au *Sommet* suggérait la mise en place de « cafés virtuels », de « 5 à 7 » ou de « groupes de soutien mensuels » pour les personnes qui effectuent le travail de soutien aux victimes de VACS dans les différentes organisations. Pour beaucoup, « offrir un repas, un espace, quelques mots d'introduction, un modèle de "causerie professionnelle" » permettrait « qu'on se donne le droit de prendre soin de nous, afin de pouvoir continuer ». Afin d'éviter que la lutte contre les VACS soit perçue comme secondaire aux autres tâches liées au travail, les personnes qui participent à de tels groupes de soutien interorganisationnels pourraient le faire sur leur temps rémunéré. De cette manière, la **lutte contre les VACS** ne constitue pas un poids supplémentaire mais est **pensée comme une partie intégrante de l'amélioration des conditions de travail, d'apprentissage et de loisir en culture.**

Ces espaces de discussion pourraient être dotés de mécanismes de supervision clinique, par exemple une personne experte qui offrirait non seulement du soutien direct, mais aussi des outils concrets aux personnes qui sont chargées de la lutte

contre les VACS au sein de leurs organisations, afin qu'elles puissent en retour mieux soutenir leurs propres écosystèmes. Comme le suggérait une personne présente au *Sommet*, une aide professionnelle de cette nature qui serait financée de manière collective permettrait d'alléger « le phénomène de "ghetto féminin" où beaucoup de femmes portent le poids des témoignages d'autres femmes ». Comme en témoignait une autre : « Je fais de mon mieux, je me débrouille comme je peux... et ensuite, je me demande si j'ai bien fait de faire ça, si j'ai bien réagi... J'ai demandé à une stagiaire qui avait fait du *trauma-informed [care]*... Ça m'a pris trois jours d'espace mental de culpabilisation avant de passer par-dessus. » Au moment d'écrire ces lignes, Repère Consultation animait une communauté de pratique en santé mentale auprès de divers acteur·rices de l'industrie musicale québécoise (Le répondeur de l'industrie musicale, 2024), une initiative fédérée par Centrale Alternative.

*

Chaque personne impliquée dans une situation de VACS devrait pouvoir être accompagnée sur tous les plans, en amont et en aval d'un signalement, afin qu'elle puisse déterminer ses besoins, qu'elle comprenne ce qui peut réellement être fait pour les combler, et qu'elle soit accompagnée dans le réajustement de ses objectifs en cours de route, le cas échéant. Considérant le manque criant de professionnel·les du bien-être accessibles aux personnes du milieu de la culture, **un système de référencement entre les milieux culturel et communautaire permettrait de pallier dans l'immédiat le manque d'expertises spécifiques disponibles pour les soins et le soutien individuels**. Cependant, comme les ressources communautaires sont actuellement surchargées, **un meilleur financement de leurs organisations et programmes permettrait d'appuyer de manière décisive le milieu de la culture au Québec dans son actuelle mobilisation vers un changement transformateur dans la lutte contre les VACS**. D'ici là, la mise en place de communautés de pratique constitue une solution intéressante à coût moindre permettant aux organisations du milieu de la culture de s'outiller à mieux soutenir leurs écosystèmes.

2.5 PRENDRE PAROLE

« Si c'est pire dénoncer que vivre des VACS... à quoi bon ? »

Le mouvement #MoiAussi constitue un point tournant en ce qui concerne la prise de parole des victimes sur des VACS vécues. Ce phénomène s'explique par divers facteurs, parmi lesquels la montée en popularité des médias sociaux (Strong et Rush, 2018). L'utilisation de plateformes numériques comme Instagram, Facebook et X (Twitter) a grandement facilité le déclenchement des vagues initiales de dévoilements de VACS et, par extension, la mise en marche d'un processus sociétal de conscientisation à

l'égard de celles-ci. L'importance du numérique à cet égard s'est rendue particulièrement visible dans le cadre de mouvements tels que #1ReasonWhy ou #E-Too (Hewson, 2022), #TIMESUP (Dugan, 2020), #MeToo et ses différentes déclinaisons (#BalanceTonPorc, #MoiAussi, etc.), ou encore #BalanceTonÉditeur (Mairesse, 2022). En misant sur le partage de récits de VACS sur les réseaux sociaux, ces initiatives ont favorisé **la construction de solidarités nouvelles**, démontrant ainsi que les VACS ne constituent pas des événements exceptionnels et isolés, mais bien des incidents qui s'inscrivent dans le sillage de **cultures professionnelles et sociales dont les conditions structurelles permettent la reproduction de ces violences** (Cobb et Horeck, 2018 ; Dugan, 2019 ; Hearfield, 2020).

Pour les participant·es au *Sommet*, toute forme de VACS gagne à être sortie du silence et dirigée vers la bonne oreille : cela vaut tant pour les VACS encadrées par le droit criminel que pour « les petites violences ». Aucun changement social ne peut s'opérer si les personnes qui subissent et sont témoins de VACS gardent collectivement le silence. L'étape de prise de parole est cruciale dans la mesure où, selon les personnes et les instances auxquelles le signalement sera adressé, certains processus peuvent être mis en place de sorte que la personne qui a subi une VACS sera mise au cœur du dénouement de la situation, ou alors en sera dépossédée. Il faut le rappeler, dans la majorité des cas, les initiatives de lutte contre les VACS ont **pour point de départ une personne ayant fait les frais de ces violences, qui a choisi de passer du silence à l'action**. Mais une personne qui dénonce ne souhaite pas toujours, ni uniquement, passer par les voies les plus formelles de signalement. De plus, l'accueil qu'elle recevra au moment de sa prise de parole aura un impact majeur sur la suite : sera-t-elle adéquatement redirigée vers des ressources spécialisées ? Sera-t-elle crue ? Sera-t-elle informée des risques de son choix ?

La section qui suit vise donc à rendre compte de **toutes les formes que la prise de parole en matière de VACS vécues peut revêtir**, incluant les dévoilements qui deviennent viraux sur les médias sociaux et dans la presse à grand tirage, les plaintes (dénonciations) et les signalements auprès de personnes désignées au sein des milieux de travail, et le dévoilement d'un vécu lié à des VACS à une personne proche, qu'elle soit un·e collègue de travail ou non, ou sur scène.

Agir sur le plan de la prise de parole implique toute action posée qui vise l'instauration d'un sentiment de confiance chez les victimes au moment de dévoiler ou de signaler une VACS. Ceci peut inclure la présence d'instances, de services ou d'accueil adéquats lors du signalement, la prise en compte du fardeau du signalement expérimenté par la victime, la prise en compte de la précarité de la victime, l'instauration d'un climat de confiance par les instances concernées, le respect de la confidentialité et l'assurance d'une protection adéquate, tant pour les personnes victimes que pour les personnes accusées. Soutenir la prise de parole, c'est agir dans le but de briser le silence qui entoure les VACS en culture.

2.5.1 La Loi sur le statut de l'artiste (2022) et autres considérations juridiques

« Les VACS, ce n'est pas un crime ordinaire. »

La *Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste* a été adoptée au Québec le 3 juin 2022 afin de réformer le cadre légal applicable aux artistes dans les industries culturelles (Cox et al., 2023). Cette loi vient abroger la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, adoptée en 1988, et modifier la *Loi sur le statut de l'artiste et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, adoptée en 1987. Dans le cadre de cette réforme, cette dernière est devenue la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène* (LSA) et son application s'est vue élargie à l'ensemble de ces professionnel·les. De manière cruciale, la LSA prévoit de nouveaux mécanismes de protection en matière de harcèlement sexuel (Cabinet du ministre de la Culture et des Communications et ministre responsable de la Jeunesse, 2022). En effet, l'article 43 prévoit que :

Tout artiste a droit, dans le cadre de ses relations avec un producteur et avec les personnes avec qui celui-ci le met en relation aux fins de l'exécution de son contrat, à un milieu de travail exempt de harcèlement. Le producteur doit prendre les moyens raisonnables **pour prévenir** le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, **pour la faire cesser**. Il doit notamment adopter et rendre disponible aux personnes qui participent à la production ou à la diffusion d'une œuvre **une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes**, incluant entre autres un volet concernant **les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel**. (Gouvernement du Québec, 2022)

Ce cadre rejoint ainsi celui de la CNESST, plus précisément en ce qui concerne les protections contre le harcèlement comprises dans la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, qui s'appliquent désormais aux artistes travailleur·ses autonomes. Plus encore, l'article 42 de la *Loi sur le statut de l'artiste* prévoit également des protections contre les représailles, l'intimidation et l'utilisation de mesures discriminatoires visant à décourager les artistes à user de ce droit (Cox et al., 2023).

Pour ce qui relève spécifiquement des **violences entre partenaires intimes**, aux fins de l'article 51, paragraphe 16° de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, un employeur doit « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel ». Les protections fournies par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ne s'appliquent qu'aux employeurs à l'égard de leurs salarié·es. Les

travailleur·ses autonomes touché·es par de la violence conjugale ne bénéficient donc pas de cette protection.

2.5.1.1 Le dépôt d'une plainte

Deux forums sont désignés par la loi pour porter plainte, selon que l'artiste est visé·e par une entente collective ou non. Dans le premier cas, l'artiste **peut déposer un grief à son association syndicale**, cette dernière étant alors responsable d'enquêter sur les allégations, puis de décider si elle soumet le grief à l'arbitrage. À ce sujet, rappelons que le Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail rapportait en 2023 n'avoir « répertorié aucune sentence arbitrale portant sur le harcèlement sexuel ou le harcèlement psychologique dans le milieu culturel » (Cox et al., 2023, p. 256), et ce, malgré la déclaration par l'UDA d'avoir reçu « une trentaine de plaintes » à la suite de la vague de dévoilements #MoiAussi (Radio-Canada, 2017). Ce même comité soulignait également que, dans le cas d'un passage du grief en arbitrage, certaines associations aux ressources moins importantes sont susceptibles de rencontrer des difficultés à défrayer les coûts du recours (Cox et al., 2023). Tout dépendant de ce qui est prévu dans chaque convention collective, les associations peuvent par exemple être responsables de financer la moitié des honoraires et des frais de l'arbitre, une dépense que plusieurs d'entre elles ne peuvent assumer. Ainsi, le comité soulève la difficulté selon laquelle, si « l'UDA peut compter sur des personnes-ressources spécialisées en matière de harcèlement et de santé et sécurité, d'autres associations d'artistes ne sont constituées que de membres bénévoles n'ayant pas les connaissances requises pour mener des enquêtes ou représenter les personnes victimes » (*Ibid.*, p. 257). Selon ces mêmes autrices, la difficulté est d'autant plus prononcée lorsqu'une même association est chargée de représenter deux de ses membres dans les cas où le harcèlement s'est produit à l'intérieur de la communauté qu'elle chapeaute.

En ce qui concerne les artistes non visé·es par une entente collective, ces personnes ont désormais, grâce à la nouvelle loi, l'opportunité de **déposer directement une plainte au Tribunal administratif du travail (TAT)**. Dans le cas des personnes salariées non syndiquées, celles-ci peuvent **déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**, laquelle fera ensuite l'objet d'une enquête. Dans le cas où la plainte est jugée recevable, « la CNESST représentera gratuitement la personne plaignante devant le TAT [par exemple, accompagnée d'un·e spécialiste du GHAIST], ce qui est un élément emblématique de ce recours visant à rééquilibrer le rapport de pouvoir entre l'employeur et la personne salariée non syndiquée » (*Ibid.*, p. 259). En date du *Sommet*, aucun dossier n'avait été porté jusqu'au TAT¹⁹.

19. Il n'est pas possible de connaître le nombre de dossiers actuellement ouverts au TAT. Au moment d'écrire ces lignes, une seule décision avait été rendue, *Bellerose c. Union des artistes*, 2024 QC-TAT 3186.

2.5.1.2 Délai de prescription

Les recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur le statut de l'artiste* et de la *Charte des droits et libertés de la personne* doivent être déposés dans les deux ans qui suivent la dernière manifestation de harcèlement. Ce même délai est applicable pour déposer une plainte interne, soit une plainte auprès de l'organisation responsable de prévenir et faire cesser le harcèlement (par exemple, employeur, producteur ou diffuseur) (voir la sous-section « VACS : Éléments de définition » de la section « MÉTHODOLOGIE »).

La dénonciation de VACS est toutefois toujours possible en matière civile et en matière criminelle (recours civil et plainte à la police). En juin 2020, l'Assemblée nationale du Québec a aboli le délai de prescription concernant les actions civiles, avec l'adoption du projet de loi modifiant le *Code civil du Québec*. Ce changement législatif a été majeur dans la lutte contre les VACS.

2.5.2 Quatre voies pour prendre parole en matière de VACS

Selon McDonald et al. (2012), les personnes ayant été victimes ont la possibilité de signaler les VACS de trois manières : en mobilisant des recours informels, organisationnels ou légaux. Certaines particularités propres aux secteurs culturels restreignent cependant la disponibilité réelle de ces options, en particulier chez les pigistes et autres personnes œuvrant sans contrat stable de travail et les personnes qui pratiquent une discipline artistique sans échange de rémunération. De plus, la voie de la pratique artistique peut également offrir d'autres possibilités de prise de parole, que ce soit en dévoilant une VACS sur scène ou en l'intégrant à des œuvres artistiques. Ainsi, les voies de prises de parole tirées de la littérature et des pistes d'action échangées lors du *Sommet* sont de quatre ordres, à savoir :

- Signalement interne (sur le lieu de travail, d'apprentissage ou de loisir) ;
- Signalement auprès de service externes ;
- Dévoilement par voies informelles ;
- Dévoilement par la pratique artistique.

2.5.3 Signalement interne (sur le lieu de travail, d'apprentissage ou de loisir)

2.5.3.1 Signalement sur le lieu de travail

Les voies internes de signalement constituent une possibilité pour les victimes de VACS, bien que certaines barrières puissent en limiter l'efficacité. Dans la foulée des dévoilements sur les médias sociaux, plusieurs organisations québécoises ont

développé des avenues formelles à l'interne pour appuyer les personnes ayant subi des VACS dans leur signalement. Celles qui étaient présentes au *Sommet* déclaraient s'interroger depuis plusieurs années quant aux meilleures manières de mettre en place une culture qui favorise le signalement « dans le but de dénouer le problème », ce que l'un·e des répondant·es appelait une « culture de la prise en charge ». Selon un·e autre, « la majorité veut travailler dans cette direction ».

Outils les gestionnaires d'organisations culturelles et les professionnel·les intervenant lors d'événements culturels pour accueillir ces signalements et savoir agir à la suite de ceux-ci faisait partie des principales préoccupations formulées par plusieurs organisations présentes lors du *Sommet*. Le rapport *Faire face au harcèlement en milieu de travail culturel : un rapport sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête existants et potentiels pour les travailleurs et employeurs culturels* (Labine, LeSage et Gagnon, 2020) identifie de nombreuses ressources pour accompagner un signalement et peut être repartagé facilement.

La littérature scientifique est claire quant au fait qu'une prise en charge adéquate des VACS à l'interne gagne systématiquement à adopter une approche confidentielle qui assure la protection de la vie privée des personnes qui subissent des VACS, de celles qui les commettent et des témoins (Society of London Theatre et UK Theatre, 2018). Il est suggéré de faire part des informations divulguées uniquement aux intervenant·es responsables de la prise en charge des incidents, tout en respectant le droit des personnes qui ont subi une VACS de partager librement leur vécu (Society of London Theatre et UK Theatre, 2018). Certaines organisations internationales ont développé des lignes téléphoniques qui ont également une fonction de « lignes d'alerte » (*whistleblower hotline*) permettant aux employé·es de signaler anonymement des comportements ne respectant pas la politique de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement au travail (Mengesha *et al.*, 2019 ; Society of London Theatre et UK Theatre, 2018). Une personne représentant une organisation présente au *Sommet* rapportait utiliser des codes QR, affichés dans les espaces fréquentés par ses employé·es, pour dénoncer des situations de harcèlement, lesquels redirigent vers un formulaire qui peut être anonymisé ou non, puis envoyé aux ressources humaines. Plusieurs participant·es au *Sommet* disent toutefois craindre que ces diverses lignes de signalement ne soient pas réellement anonymes. En effet, bien que la confidentialité du processus doive être assurée, elle ne peut être absolue puisque l'identité de la personne plaignante et les faits devront être dévoilés à la personne mise en cause afin que celle-ci puisse savoir ce qui lui est reproché et fournir sa version des faits. Pour près de 58 % des répondant·es d'une étude réalisée dans le milieu des industries canadiennes des arts de la scène et audiovisuels, une procédure de signalement qui évite les conflits d'intérêt (par exemple, en éliminant la possibilité que la personne qui reçoit le rapport de harcèlement sexuel détienne le pouvoir d'embaucher ou de licencier la victime) serait **le changement le plus important à apporter au sein des écoles ou des instituts en art** (Aftermetoo, 2021).

Tel qu'abordé dans la sous-section 1.6.1.4 de la première partie du rapport, les fonctions occupées par les personnes recevant les plaintes sont très variées au sein d'une même organisation et ne se limitent pas aux superviseur·ses direct·es ou aux personnes employées aux ressources humaines. Les études citées suggèrent que l'ensemble des membres employé·es des organisations culturelles gagneraient à être outillé·es pour recevoir des dévoilements en matière de VACS.

2.5.3.2 Ombudspersonne : l'exemple des établissements d'enseignement supérieur

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* oblige désormais les institutions scolaires d'enseignement supérieur à mettre en place des mesures pour combattre les VACS et à publier une reddition de compte à ce sujet dans leur rapport annuel. À titre d'exemple, l'École nationale de théâtre du Canada et l'École nationale de l'humour ont toutes deux engagé des ombudspersonnes responsables de traiter les signalements ou les plaintes de manière confidentielle, impartiale et, si désiré, anonyme (École nationale de l'humour, 2021 ; École nationale de théâtre, 2022 et 2023). L'ombudspersonne de l'École nationale de théâtre est spécialisée en matière de harcèlement psychologique et, chaque année, elle organise une séance pour les étudiant·es visant à expliquer le processus de signalement ainsi qu'à répondre à leurs questions, et ce, en l'absence du personnel (École nationale de théâtre, 2022). L'École nationale de l'humour (2021), quant à elle, précise que cette personne est formée pour les situations impliquant des VACS.

Dans ces deux écoles, la personne ayant recours à l'ombudspersonne se voit proposer plusieurs options. Elle peut, par exemple, décider de procéder à un dévoilement. Dans le cas où celui-ci est non anonyme, l'ombudspersonne offre une première rencontre avec la personne dévoilante, durant laquelle la mesure la plus adaptée pour cette dernière sera identifiée à travers les choix suivants : « Soutien psychologique ; Consultation de professionnel·les de la santé ; Processus de gestion des conflits ; Processus de médiation entre les parties ; Intervention de l'École auprès de la personne mise en cause ; Déplacement ou nouvelle affectation de la personne mise en cause ; Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la victime » (École nationale de l'humour, 2021, p. 16 ; École nationale de théâtre, 2022, p. 16). Après la première rencontre, l'ombudspersonne procède à une évaluation de la situation et communique ses résultats soit à la direction générale dans le cas d'un dévoilement anonyme, soit à la personne dévoilante dans le cas d'un dévoilement non anonyme, cette dernière pouvant décider si oui ou non elle veut faire part des conclusions à la direction.

Le processus lié au dépôt d'une plainte au sein de ces deux institutions est relativement similaire, menant à une enquête plus approfondie sur les allégations. D'abord, l'ombudspersonne doit évaluer si la plainte est recevable. Si celle-ci est jugée recevable, les mesures prises sont communiquées à la personne qui a porté plainte. Dans

le cas contraire, l'ombudspersonne peut toujours formuler des recommandations à l'égard de la personne mise en cause, proposer une médiation ou encore émettre des recommandations à l'égard de l'école afin de prévenir les VACS. Ainsi, ce sont les directions d'école qui sont responsables de mettre en place les mesures pour remédier à la situation.

Il importe de noter que, dans ces deux écoles, l'ombudspersonne est tenue responsable d'établir une entente de confidentialité dans le cadre du processus. Les ententes de confidentialité établies par un tiers enquêteur prévoient souvent que les personnes signataires s'engagent à garder le silence sur le processus d'enquête et les informations qui seront révélées, apprises ou communiquées dans ce cadre. Ainsi, les parties sont tenues de garder le silence, mais pas sur l'ensemble des faits : le récit de son vécu appartient toujours à la personne victime. Plusieurs études soutiennent dans cette veine que les clauses de non-divulgaration dans les arrangements conclus en cas de VACS devraient demeurer optionnelles. Si certain·es auteur·rices concèdent que ces clauses permettent de mieux protéger les droits de la personne qui commet les violences, elles peuvent aussi contribuer à renforcer une culture du silence (Shehadie et The Review Team, 2022). L'organisme québécois Juripop (2024) a d'ailleurs émis une série de recommandations visant à mieux encadrer les clauses de confidentialité, notant qu'elles devraient être 1) rédigées dans un langage clair ; 2) avoir une portée et une durée limitées ; et 3) comporter une exception en ce qui concerne le soutien médical et psychologique.

2.5.3.3 Commande un Angelot

L'une des initiatives les plus innovantes au Québec en matière de signalement est celle de Commande un Angelot (2021), élaborée par Collectif Social. L'idée derrière cette initiative est qu'une personne qui aurait besoin d'aide en milieu festif doit pouvoir se rendre au comptoir et, en commandant un cocktail fictif appelé « Angelot », avise ainsi un·e membre du personnel qu'une situation requiert son intervention. Inspirée d'autres campagnes déjà en vogue à travers le monde, telles qu'Angel Shots aux États-Unis et Ask for Angela au Royaume-Uni, l'initiative Commande un Angelot est liée à un protocole d'accréditation qui est actuellement offert aux bars et événements festifs. Lorsque les membres du personnel d'un bar ou événement festif ont suivi une formation sur le protocole Commande un Angelot et sur les VACS dans une proportion se situant entre 70 et 80 % de tout le personnel, l'établissement ou l'événement participant peut afficher un panneau d'information dans ses salles de bains, ainsi qu'un autocollant sur sa porte.

Au moment de la collecte de données, selon une représentante de Collectif Social, seule Fierté Montréal avait obtenu son accréditation parmi les festivals estivaux du Québec. Cette organisation a toutefois également travaillé avec MUTEK et remis des macarons aux personnes qui avaient reçu la formation.

2.5.3.4 Services de signalement présents dans les milieux festifs

Dans le cadre de leurs recherches sur les VACS dans les milieux festifs, Fileborn et ses collègues (2020) ont documenté une préférence générale chez les festivalier·ères à solliciter les bénévoles et le personnel médical des événements plutôt que les policier·ères sur place. Plusieurs jugeaient que les bénévoles et le personnel médical pourraient intervenir de manière aussi rapide que les policier·ères, mais qu'ils apparaissaient moins « intimidants » et plus susceptibles d'offrir une réponse empathique. L'équipe de recherche propose par ailleurs de rendre les canaux de signalement accessibles en temps réel par l'entremise d'une plateforme numérique ou d'une application téléphonique, afin de tenir compte de la complexité inhérente aux déplacements en contexte festivalier, entre autres en raison du grand nombre de personnes. Le GRIP rapporte avoir formé des centaines d'intervenant·es capables de diriger un signalement vers des ressources présentes sur le site festif ou vers d'autres ressources extérieures. La présence de personnel de sécurité spécialisé en matière de VACS accessible dans les divers lieux de la culture constitue également une voie importante de signalement.

2.5.4 Dénonciations auprès d'instances externes

De nombreux services externes peuvent se faire les dépositaires de dénonciations, certains pouvant mener à des recours judiciaires et d'autres, non. Dans le cas d'une agression sexuelle ou d'autres actes criminels dont des exemples sont donnés dans la sous-section « VACS : Éléments de définition » de la section « MÉTHODOLOGIE », une plainte déposée à la police peut mener à un processus judiciaire criminel et donc éventuellement à prendre la parole devant un juge. Les personnes qui travaillent en culture et qui subissent des VACS peuvent déposer une plainte auprès de leur employeur (en vertu de la politique contre le harcèlement en vigueur dans l'organisation), auprès de leur association professionnelle (sous forme de grief, une procédure pouvant mener à prendre parole devant un arbitre), auprès de la CNESST (au volet *Loi sur les normes du travail en cas de harcèlement* si la personne est salariée ou encore au volet *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour les travailleur·ses autonomes) ou au TAT (*Loi sur le statut de l'artiste*). Les plaintes déposées à la CNESST et au TAT peuvent mener à des processus judiciaires pouvant aller jusqu'au tribunal.

2.5.4.1 Signalement par ligne d'appel ou courriel à une instance externe

Plusieurs milieux culturels de partout dans le monde ont de leur côté mis en place des lignes téléphoniques confidentielles et gratuites, lesquelles offrent des conseils et du soutien aux personnes qui ont subi des VACS. Au Canada, une initiative inter-rassociative a conduit à la création de la Haven Helpline. Cette ligne téléphonique bilingue disponible 24 heures sur 24 **permet aux membres et aux non-membres de signaler de manière confidentielle divers types de comportements inappropriés,**

dont du harcèlement, des abus de pouvoir ou des agressions sexuelles commises par un-e membre des associations participantes (l'Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio ou ACTRA, Guilde canadienne des réalisateurs, Canadian Actors' Equity Association). L'Association canadienne des humoristes stand-up, sketch et improvisation mentionne que ses membres auraient accès à cette ligne téléphonique (Association canadienne des humoristes stand-up, sketch & impro, 2021 ; Trusolino, 2022).

L'Adisq a quant à elle mis en place non pas une ligne téléphonique, mais un courriel de signalement. Sur réception, une liste de ressources disponibles et un énoncé pour « gérer les attentes », pour reprendre les mots d'un-e participant-e au *Sommet*, sont renvoyés automatiquement à la personne qui fait un signalement. Si l'Adisq promet dans ce courriel de faire un suivi d'ici 24 à 48 heures, elle souligne ne pas pouvoir se substituer à un processus judiciaire. L'UDA offre également à ses membres l'option de la contacter par courriel ou via une ligne téléphonique. L'ACTRA rend quant à elle disponible sur son site Internet un rapport permettant de dénoncer un incident sur le plateau, lequel peut être fait anonymement.

2.5.4.2 Les services policiers et les limites du droit criminel

L'utilisation des services policiers représente une avenue offerte aux victimes de VACS qui reste toutefois peu sollicitée. Cette réticence s'explique notamment par la crainte de s'engager dans un long processus en cas de dépôt d'accusations criminelles (Fileborn et al., 2020). Par exemple, une étude portant sur les festivals a dégagé le constat que même en présence de services policiers et d'équipes de sécurité, plusieurs festivalier-ères se dirigent vers les bénévoles pour obtenir de l'aide, ces équipes étant perçues comme moins autoritaires que la sécurité ou la police, alors que d'autres se tournent vers leurs ami-es (Fileborn et al., 2020). Les personnes ayant participé au *Sommet* mentionnent les longs délais et la lourdeur du processus suivant une plainte à la police. De plus, la difficulté à satisfaire le fardeau de la preuve, qui implique couramment de revivre le vécu de violence à travers la répétition de son témoignage auprès de différentes instances, participerait à dissuader les victimes de porter plainte à la police.

Les avocates ayant participé au *Sommet* ont évoqué les limites du droit criminel en matière de crimes d'intimité, comme la violence sexuelle commise en contexte de violence conjugale (dans le cas présent, cela peut se présenter lorsque des artistes sont partenaires intimes), de même qu'un manque de confiance en la justice en général pour traiter les situations de VACS. Comme l'expliquait la professeure de droit Dominique Bernier à sa table de discussion, et que nous citons longuement en raison de la limpidité de ses explications :

Le droit criminel est avant tout un système qui a été mis en place pour s'assurer que les valeurs canadiennes soient respectées et que la population soit en sécurité. Dans le système de justice criminelle, quand on porte plainte, on donne notre his-

toire à l'État, qui sanctionne le manquement à une règle de droit. Le procureur de la Couronne, qui n'est pas le procureur de la victime, détermine si le dossier mérite que des accusations soient portées en vertu de ces valeurs canadiennes. Quand le procureur de la Couronne conclut que le dossier n'a pas à aller de l'avant, qu'il n'y a pas manquement à une règle de droit ou qu'on n'a pas ce qu'il faut pour le prouver, **c'est dévastateur pour la victime qui a dénoncé**, qui voit ainsi son vécu doublement invalidé.

Dans la même veine, une avocate de L'Aparté ayant participé au *Sommet* expliquait : « Le droit criminel a des limites en matière de crimes d'intimité. La preuve repose sur le témoignage de la personne victime et le fardeau de la preuve est très difficile à satisfaire. »

Au-delà du fardeau de la preuve, une des difficultés centrales du signalement auprès d'instances juridiques constitue l'accès à un·e avocat·e. « Au contraire d'un accident de voiture où des blessures physiques ont pu être prises en photo, expliquait une avocate ayant participé au *Sommet*, avec le temps, les VACS sont plus difficiles à prouver ; on s'en détache ; les souvenirs se perdent. L'accessibilité à la justice, ça aide le fardeau de la preuve. » Cependant, peu de diplômé·es en droit choisissent d'aller travailler en culture – « c'est une vocation », le résumait d'ailleurs une autre. Les organisations culturelles qui font appel à des avocat·es ne peuvent leur offrir une tâche complète ; ainsi, rares sont celles qui rémunèrent des avocat·es à l'interne, faisant plutôt affaire avec des services juridiques pour couvrir non seulement les VACS, mais l'ensemble des vérifications juridiques.

Il semble toutefois que des changements importants soient en cours. Des données rapportées par Pineda (2022, voir ministère de la Justice du Québec, demande d'accès aux documents – Décision, Statistiques sur les agressions sexuelles R-94995, 16 avril 2021) montrent une augmentation du nombre de dossiers autorisés par le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) au cours des cinq dernières années : 1102 dossiers auraient été autorisés en 2016, et 1609 en 2020 (Pineda, 2022). De même, alors qu'en 2016, 58 % des dossiers où une personne aurait été accusée d'agression sexuelle (n = 453 procès) ont mené à un plaidoyer ou à un verdict de culpabilité, en 2020, cette proportion a atteint les 65 % (Pineda, 2022).

2.5.4.3 Signalement auprès d'instances juridiques

Tel que détaillé dans la sous-section 2.5.1 qui porte sur la nouvelle *Loi sur le statut de l'artiste* (LSA), de nombreuses instances juridiques peuvent jouer un rôle clé dans le traitement des situations de VACS. Des recours civils aux processus judiciaires criminels, en passant par la Commission des droits de la jeunesse et de la personne et par les questions liées au droit du travail (CNESST, TAT), les juristes peuvent constituer des dépositaires clés d'un signalement de VACS. Sur le plan prospectif, plusieurs personnes ayant participé au *Sommet* comptent également sur l'expertise de juristes spécialisé·es en VACS pour que le cyberharcèlement puisse être mieux encadré.

Les personnes participantes au *Sommet* ont néanmoins souligné que la judiciarisation d'une situation de VACS constituait, pour reprendre les mots d'une d'entre elles, « un processus horrible ». Pour une autre, « porter plainte, c'est perdre le pouvoir ». Les participant·es au *Sommet* allaient dans le même sens lorsqu'ils et elles soulignaient :

[Les] délais très longs, la lourdeur, les policier·ères agressif·ives, intrusif·ves, le je-m'en-foutisme... on ne croit pas les victimes, c'est toujours « un contre l'autre », on a besoin de fournir des preuves accablantes, la victime doit revivre l'événement *over and over again* dans le processus... L'entièreté du système judiciaire me semble à améliorer dans les cas de VACS.

Tel que détaillé dans la sous-section 1.6.1.3 de la première partie de ce rapport, où est abordé le manque de confiance en la réactivité et l'effectivité des réponses aux VACS, de nombreux éléments conduisent à **dissuader les victimes de porter plainte auprès d'instances juridiques**.

En 2024, Juripop a formulé plusieurs recommandations dans un mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n° 42, soit la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (2024). L'organisme propose une série de recommandations visant 1) à améliorer l'accès à la justice pour les personnes victimes ; 2) à assurer la sécurité physique et psychologique des personnes victimes ; et 3) à améliorer la réponse des employeurs face au harcèlement psychologique et sexuel. Comme le rapportait un·e participant·e familier·ère avec ce processus : « Ce qui fonctionne bien, c'est la gratuité des services et leur rapidité. » Les participant·es au *Sommet* croient également qu'il « faut valoriser davantage ce qui fonctionne bien », afin que la confiance dans la capacité du système judiciaire à épauler les victimes de VACS puisse (re)prendre racine.

2.5.4.4 Un corps indépendant interdisciplinaire pour la réception des signalements

La création d'un organisme indépendant de type guichet unique, disponible en tout temps pour la réception des signalements, est identifiée dans la littérature comme une solution prometteuse pour lutter contre les VACS dans les milieux culturels, lesquels sont souvent caractérisés par des liens de proximité entre les employé·es, ce qui est particulièrement aigu dans les régions éloignées des grands centres (Aftermetoo, 2021 ; Shehadie et The Review Team, 2022). Une telle structure indépendante a fait ses preuves au Royaume-Uni, l'Association professionnelle des musicien·nes ayant reçu plus de 100 dénonciations en instaurant une telle initiative (Musicians' Union, 2021).

La création d'une telle structure est ardemment désirée par les travailleur·ses œuvrant dans les industries des arts de la scène, du cinéma et de la télévision du Canada, sa mise en place étant souhaitée par 97 % des personnes interrogées dans le cadre du sondage mené par l'équipe de recherche d'Aftermetoo en 2021. Lors du *Sommet*, ce besoin a également été réitéré de multiples manières, par exemple par

une personne participante qui soulignait que « les gens changent de postes souvent en culture, et la nouvelle personne qui arrive [et dont c'est le mandat de recevoir les signalements] doit repartir à zéro à chaque fois ». Dans la même veine, « une personne qui porte la politique anti-harcèlement, c'est trop lourd pour deux épaules ». Une autre rapportait qu'une telle structure permettrait de pallier « le manque de ressources humaines pour accueillir les dénonciations, le manque de ressources financières, et le manque de compétences pour jouer ce rôle d'intervention dans les petites assos ». Un·e gestionnaire d'organisation culturelle soulignait enfin : « On n'a pas les capacités psychosociales de recevoir une dénonciation, à la fois pour la victime et pour la personne qui nous appelle après avoir été nommée. »

La littérature fait état de plusieurs éléments clés à considérer dans la mise en place d'un tel organisme. D'abord, la désignation d'employé·es externes aux organisations ou compagnies, sans pouvoir décisionnel direct en matière d'embauche ou de licenciement, permettrait de sécuriser les personnes qui souhaitent signaler des VACS, notamment quant aux éventuels conflits d'intérêts et à la possibilité que la plainte exerce un impact négatif sur l'emploi (Aftermetoo, 2021 ; Mettler, 2022 ; Stone, 2020). Cette solution permettrait aussi d'assurer le respect de l'anonymat lors des signalements, en plus de répondre au manque de ressources et de personnel dans certaines entreprises, qui sont dans l'impossibilité de mettre en place de telles structures.

Cet organisme indépendant devrait être composé de personnes formées sur les VACS, et offrir des services culturels adaptés, intersectionnels et inclusifs, de la médiation et un soutien adéquat à l'ensemble des personnes concernées (Shehadie et The Review Team, 2022). Les personnes désirant faire un signalement auraient la possibilité d'utiliser le service sous diverses formes, par exemple via des messages textes, des appels téléphoniques ou des courriels, que ces communications soient anonymes ou non. Cette structure pourrait également offrir la possibilité de faire des signalements tant en personne que par le biais d'une plateforme numérique (Shehadie et The Review Team, 2022). Enfin, considérant l'embauche par contrat qui est fréquente dans plusieurs milieux culturels, ces structures devraient également être accessibles aux pigistes, et non seulement aux personnes salariées (Royal Court Theatre, 2017).

Cette entité externe pourrait, à la suite de l'enquête et avec le consentement des personnes ayant déposé une plainte formelle, tenir un registre des incidents. Tel que le rapportait une personne présente au *Sommet* : « Les travailleurs de la culture œuvrent souvent dans plusieurs secteurs à la fois ; il devien[drait] plus facile d'identifier plusieurs [signalements] anonymes de la même personne dans différents secteurs. » L'instance indépendante pourrait par exemple agir lorsqu'il y aurait une accumulation de plaintes sur la même personne.

Les études suggèrent que cette entité ne devrait pas nécessairement remplacer les structures déjà présentes dans les organisations, mais plutôt représenter une option supplémentaire (Shehadie et The Review Team, 2022), permettant notamment de pallier le manque de ressources des petites organisations (Garneau, 2020). C'est

également au sein de cet organisme externe qu'une structure de soutien financier ou psychologique pour les personnes qui ont subi une ou des VACS pourrait être mise en place.

Avec *L'Aparté*, créée par Juripop, le Québec a déjà une longueur d'avance en matière d'accès à des services juridiques offerts gratuitement par une organisation indépendante. Juripop est une organisation à but non lucratif qui a pour mission d'assurer l'accès à la justice dans le but de garantir le respect, l'autonomie et la dignité des personnes et de contribuer à l'atteinte d'une société juste, égalitaire et inclusive. Pour ce faire, l'organisme s'engage à offrir des services juridiques de proximité créatifs, accessibles et inclusifs qui répondent aux besoins concrets de toutes les personnes, en plus de développer des projets qui répondent à des besoins immédiats.

L'Aparté est un de ces projets innovants. Né dans la foulée du mouvement #MoiAussi grâce au soutien du MCCQ et à la confiance des associations professionnelles du milieu culturel, un guichet unique gratuit et indépendant a été mis en place pour venir en aide le plus rapidement possible à toutes les personnes qui étaient dans l'urgence d'obtenir des conseils quant aux situations de violences qu'elles avaient subies ou qu'elles subissaient encore.

Sa mission est d'offrir des services juridiques à toutes les personnes du milieu culturel qui font l'objet ou ont été témoins de harcèlement ou de VACS dans leur milieu de travail. Les services juridiques de L'Aparté sont offerts en français et en anglais par une équipe d'avocat·es chevronné·es et formé·es à la réalité des VACS. Leurs services sont gratuits, confidentiels et indépendants des associations ou regroupements professionnels (Juripop, 2023). Depuis octobre 2023, L'Aparté a également intégré l'approche multidisciplinaire dans ses services en vue de répondre de manière exhaustive et personnalisée aux divers besoins des personnes qui ont subi ou qui subissent des violences. Avocat·es et intervenantes socio-judiciaires travaillent de manière concertée afin de soutenir au mieux les personnes requérantes.

Les services de L'Aparté s'adressent actuellement aux artistes, aux travailleur·ses culturel·les (directeur·rice de plateau de tournage, éclairagiste dans un spectacle, etc.), aux travailleur·ses non culturel·les dans le milieu culturel (comptable dans un théâtre, personnel de nettoyage au cinéma, etc.) ainsi qu'aux travailleur·ses culturel·les travaillant dans un milieu non culturel (directeur·rice artistique dans un marché d'alimentation, photographe sous contrat lors d'un mariage, etc.). Cependant, leurs services ne ciblent pas les membres des publics.

2.5.5 Dévoilement par voies informelles

Lors du *Sommet*, de nombreuses personnes ont souligné que les victimes semblent préférer partager de manière informelle l'information sur les VACS subies, que ce soit par bouche-à-oreille ou en créant des listes à diffuser sur les réseaux sociaux,

que de faire des plaintes (dénonciations). Selon Fradette-Drouin et Bergeron (2022), les dévoilements informels restent ceux en lesquels les femmes ont le plus confiance pour prendre parole en matière de VACS.

Cependant, les conséquences potentielles auxquelles s'exposent les personnes qui signalent par des voies informelles sont mal connues et peuvent être sévères. Sur le plan juridique, les dévoilements dans des espaces publics comme les réseaux sociaux peuvent donner lieu à des poursuites en diffamation intentées par la personne visée par une dénonciation. La poursuite en diffamation intentée par Gilbert Rozon envers Julie Snyder et Pénélope McQuade, qui ont évoqué des épisodes d'inconduites sexuelles impliquant Rozon à l'émission *La semaine des 4 Julie* en 2020, constitue un exemple évocateur des risques encourus par un signalement effectué à l'extérieur des instances spécialisées à cet effet (Morin-Martel, 2022). Les risques de poursuite en diffamation sont abordés de manière plus approfondie dans la sous-section 1.6.1.7 de la première partie de ce rapport, aux côtés de plusieurs facteurs de dissuasion quant à la dénonciation.

2.5.5.1 Les dévoilements publics sur les médias sociaux

Tel que détaillé dans l'introduction du présent rapport, les vagues successives de dévoilements de VACS sur Facebook, Instagram et X ont eu des répercussions marquées dans le milieu culturel québécois (dans les mots d'un·e participant·e au *Sommet*, elles ont « *shaké* l'industrie au complet »), notamment parce que de nombreux·ses artistes très connu·es et très aimé·es des publics québécois ont initié ou fait l'objet de dévoilements publics. Le compte Instagram Victims Voices Montréal publie encore aujourd'hui des noms de célébrités locales en les associant à des formes de VACS ; les noms des chanteurs Yann Perreau et Bernard Adamus y sont notamment apparus (Papineau, 2020). Dans les mots d'un·e participant·e au *Sommet* :

Les vagues de [dévoilements en ligne], avec leurs limites, ont tout de même ouvert un dialogue et fait réaliser qu'il y avait une urgence à aborder le sujet. Sans ces vagues de dévoilements, on n'aurait peut-être pas eu cette solidarisation des milieux, qui est belle et nécessaire, même si malheureusement il a fallu passer par ces vagues de témoignages assez violentes, tant pour les victimes que pour les personnes agresseuses. Elles ont participé à un changement de culture. Elles ont eu un impact social indéniable, bien qu'elles aient occasionné des souffrances.

Pour un·e autre :

Il y avait quelque chose de très puissant quand ça a commencé. De très libérateur. Ça révélait quelque chose qui avait toujours été là, sur les conditions de travail qui étaient acceptées sans être remises en question. On le savait, mais on n'en parlait pas. Ça a mis des mots sur une culture que beaucoup de personnes subissaient sans jamais en parler.

Certaines personnes soulignaient ainsi avoir observé une **nette amélioration des conditions de travail** au cours des dernières années dans leur milieu, qu'elles estiment « assainies » après que de plus en plus de personnes, « surtout des jeunes femmes », aient dit : « Ça va faire. » Un·e participant·e contrastait, par exemple, le climat actuel avec celui d'une autre époque : « ma génération à moi, on subissait. J'apprécie et j'apprends de ces jeunes femmes-là qui ont plus le courage ou la croyance fondamentale qu'elles peuvent être des femmes différemment dans un milieu d'hommes. » Une participante du secteur de la télévision ajoutait : « j'ai envie d'avoir espoir en les générations qui s'en viennent [...] Juste d'utiliser le pronom "elle", c'est important pour moi. Plus jeune, j'avais l'impression de ne pas pouvoir dire que j'étais une femme, que j'étais enceinte, que j'allais être enceinte dans quelques années. » Le lien est très clair pour une autre occupant un poste de direction en culture, entre le mouvement #MoiAussi et les changements qu'elle observe depuis quelques années : « On voit des changements parce que les gens s'attendent à ce qu'on intervienne » (nous soulignons).

L'appréciation de l'impact des dévoilements sur les médias sociaux reste toutefois mitigée. « C'était nécessaire, mais est-ce que c'était bien fait ? Non. » ; « Ça a polarisé le truc ! » Pour un·e autre, « si les gens sont sortis sur les réseaux sociaux, c'est parce qu'il n'y avait pas d'autre porte, pas d'autres options ». Le mouvement #MoiAussi constitue ainsi un cas d'intérêt en ce qui concerne **l'importance de développer des mécanismes de signalement adéquats**. Si « la loi du silence ne règne plus autant », plusieurs répondant·es estimaient qu'il est encore aujourd'hui « difficile pour les [victimes et les] témoins de savoir quand parler, à qui, et comment [...] La conversation a avancé très vite, mais on n'a pas de réponses pour tout. » Tel qu'abordé dans la sous-section 1.6.1.3 de la première partie de ce rapport, le manque de confiance des personnes victimes en les instances internes, policières et judiciaires est ce qui a conduit plusieurs d'entre elles à dévoiler les cas de VACS sur les réseaux sociaux, où elles avaient l'impression qu'« au moins, là, il va se passer quelque chose ».

2.5.5.2 Les réseaux « souterrains »

Les obstacles majeurs à la dénonciation qui ont été détaillés dans la sous-section 1.6.1 de la première partie du présent rapport pour expliquer les réactions des personnes victimes de VACS sont contrebalancés par la place grandissante que prennent les réflexions féministes remettant en question la distribution du pouvoir dans l'espace public (Lech, 2021). Que ce soit à travers des lettres ouvertes (Baker et al., 2020 ; Piqueur, 2019), par l'utilisation de mots-dièses (« *hashtags* ») sur les réseaux sociaux, ou en partageant avec une autre une expérience qu'on a acquise « parfois à la dure », une personne victime qui prend parole ouvre le sillage à d'autres qui le feront par la suite. À titre d'exemple, lors d'une discussion au *Sommet*, un·e participant·e s'est soudainement souvenu·e avoir été témoin de VACS par le passé :

Ça me revient tout d'un coup, là, je me rappelle avoir vu une situation de loin, voir une fille subir une agression et ne pas être capable de dire non car elle manqu[ait]

de confiance. C'est drôle, j'avais complètement oublié ça ce matin quand j'ai dit que je n'en avais jamais vu, moi, de VACS en culture.

Tel que le relevait une avocate participante au *Sommet* : « Lorsqu'elle prend la parole, la personne victime devient la locomotive ; on trouve d'autres victimes, et l'enquête révèle plus souvent qu'autrement d'autres faits. » Bien qu'une personne qui subit une VACS puisse se sentir extrêmement seule, elle est rarement la seule victime de l'individu qui l'a agressée. En trouvant d'autres personnes qui partagent un vécu similaire à travers les réseaux informels, il lui est plus facile d'obtenir du soutien, puis de considérer l'avenue de la plainte (dénonciation), le cas échéant.

De nombreuses victimes de VACS se tournent donc d'abord vers des recours informels pour dénoncer des VACS. Des participant·es au *Sommet* mentionnent l'existence d'une solidarité souterraine qui prend la forme de réseaux secrets et le plus souvent peu structurés de femmes « qui se disent les choses », qui se « préviennent de faire attention à telle ou telle personne », « sans parler fort, sans se commettre, mais sans rester passives ». Ces réseaux, souvent constitués de personnes témoins qui se sont fait rapporter des situations de VACS ou qui en ont observé elles-mêmes et qui les partagent aux autres femmes de leur milieu, agissent à titre de filet de soutien non officiel, mais néanmoins essentiel.

2.5.5.3 Jeter une bouteille à la mer

L'une des stratégies de partage d'informations en lien avec une situation de VACS visant à contourner les risques d'une poursuite en diffamation discutée lors du *Sommet* a été décrite comme « jeter une bouteille à la mer ». Mieux connue dans des regroupements féministes au Québec et en France, elle consiste à partager la première lettre du prénom de la personne qui a commis les VACS, ses caractéristiques physiques et son mode opératoire, dans le but de favoriser la mise en contact entre personnes qui auraient vécu des VACS d'un même individu. Tel qu'expliqué dans la sous-section précédente, l'identification de plusieurs personnes qui auraient été victimes de la même personne peut avoir un effet positif sur la libération de la parole des personnes victimes.

2.5.5.4 Déposer une main courante

Pour les victimes qui ne souhaitent pas dénoncer et qui souhaitent rester anonymes, une autre stratégie développée en France consiste à « déposer une main courante ». Il s'agit de déclarer des faits qu'une personne a subis ou dont elle a été témoin, sans porter plainte. Ce processus permet de compiler des faits sur des personnes qui commettent des violences auprès d'une instance capable de constituer des dossiers préparatoires à une enquête, tout en préservant la confidentialité des personnes concernées.

2.5.5.5 La confrontation

Plutôt que de dénoncer une VACS à une personne tierce, d'autres font le choix de recourir à la confrontation directe. Cette approche, consistant à s'opposer verbalement ou physiquement à la personne qui commet une VACS, est adoptée par non moins de 40 % des mannequins sondés dans l'industrie de la mode et œuvrant aux États-Unis (Crowley, 2022).

En contexte australien, près du cinquième (17 %) des personnes travaillant dans l'industrie de la musique mentionnent que la raison pour laquelle elles n'ont pas dénoncé les VACS subies est qu'elles ont elles-mêmes mis fin aux comportements inappropriés (Shehadie et The Review Team, 2022). Toutefois, comme en fait état Crowley (2023) dans le cas de l'industrie de la mode, la confrontation ne garantit pas un changement de comportement de la part des personnes perpétrant les VACS. Au contraire, elle peut déclencher d'autres formes de violence : la personne à l'origine des VACS peut réagir agressivement, menacer celle qui la confronte, ou encore reproduire d'autres VACS.

2.5.6 Dévoilement par la pratique artistique

Il peut être difficile, voire impossible, de partager sous forme de mots un vécu ayant causé un trauma. Cependant, le corps, utilisé comme instrument d'expression artistique, peut jouer un rôle libérateur, tant pour la personne interprète que pour son public (Hearfield, 2020). On peut penser à l'exemple offert par Cézard (2020), qui rapporte le cas d'une artiste circassienne ayant réussi à reprendre ses performances seulement après y avoir intégré les violences dont elle a été la cible. Dans la même veine, en 2018, des femmes ont entamé un dialogue sur scène avec les personnes dont elles ont subi les violences grâce à un texte qu'elles ont rédigé et qui a ensuite été interprété lors du *Sommet sur les violences sexuelles dans le milieu du théâtre* à New York (Heyliger, 2021).

Un exemple québécois notable est le spectacle *Surveillée et punie* présenté par Safia Nolin en 2024, dans lequel elle a donné à un chœur d'une vingtaine de personnes les insultes, les commentaires désobligeants et, même, les incitations au suicide qu'elle a reçus au cours des dernières années, pour y répondre en chanson. Comme elle l'expliquait dans *Le Devoir* quelques jours avant la première : « Je me concentre sur ma musique, ma réponse. Ça me permet de me détacher des mots haineux qu'on ramène sur scène. C'est peut-être *québécois* de dire ça, mais je suis surtout [submergée] par la gratitude de pouvoir faire partie de ce projet. [...] C'est une forme d'"empouvoirement" : je me réapproprie la scène dont on a voulu me chasser » (Nolin dans Caillou, 2024). On peut également mentionner l'ouvrage intitulé *Je n'en ai jamais parlé à personne* (2020), où Martine Delvaux a réuni plusieurs témoignages provenant du mouvement de libération de la parole #MoiAussi, ou encore des projets de recherche-création qui centrent la prise de parole des personnes victimes de violences genrées par la réalisation d'œuvres d'art (voir par exemple Pierret, 2023).

*

Si la présente section a fait état de diverses instances à même de recevoir des signalements, elle souligne également de manière transversale à quel point les besoins des personnes concernées par une situation de VACS sont variés et combien **les instances développées pour les recevoir se doivent d’être à l’image de cette variété**. En fin de compte, tel que le rapportait un·e participant·e au *Sommet*: « Les médias qui ont un regard sur le milieu de la culture disent souvent : “Ils ont juste à porter plainte à la police” ou “il existe des recours et on doit pouvoir les utiliser”, alors que les avocats vont dire : “ce n’est pas si simple que ça”. »

Le constat est généralisé dans la littérature quant à l’importance de mettre en place une diversité de mécanismes clairs, accessibles à toutes les communautés marginalisées – incluant les personnes sourdes, qui sont près de trois fois plus susceptibles d’avoir fait l’objet d’agressions sexuelles graves que leurs homologues capacité·es et entendant·es (The Stage, 2018) – et spécialisés pour la réception d’un signalement ou d’une dénonciation de VACS. Si le dévoilement de VACS par des voies informelles peut constituer une étape importante dans la prise de parole de personnes qui subissent les VACS, il apparaît essentiel de mettre en place des mécanismes afin que les personnes œuvrant au sein des industries culturelles puissent signaler des situations de VACS de manière plus sécuritaire que ne le permet la confrontation directe, auprès de personnes outillées en ce sens, et de manière à ce que les personnes plaignantes ne s’exposent pas à une poursuite en diffamation. À l’opposé, si la plainte aux services policiers fait partie des voies à considérer, les limites du droit criminel font en sorte que d’autres initiatives de dévoilement et de signalement doivent être développées et encouragées en parallèle pour aider le milieu à continuer de briser le silence.

2.6 INTERVENIR

« Les dénonciations, on ne sait pas quoi en faire. »

Un·e participant·e au *Sommet*

« Les dénonciations, on ne sait pas quoi en faire. »

Un·e autre participant·e au *Sommet* (à une autre table)

Lors des discussions qui se sont tenues au *Sommet*, des représentant·es d’organisations ont mentionné à quel point la plateforme québécoise Dis son nom revenait souvent dans le cadre des discussions au sein des comités de pairs et des jurys responsables de l’attribution de prix et d’autres formes de reconnaissance. Retiré depuis, le site Web répertoriait une liste de dévoilements de VACS qui comprenait le nom complet, les pseudonymes, les faits allégués et la ville de résidence de personnes nommées.

Comment une organisation se doit-elle d'agir sur la base de telles informations ? Quelles lignes directrices peuvent encadrer la prise de décision en ce sens ? Les diffuseurs en particulier ont mentionné leur impression de devoir porter « l'odieux de peut-être ramener quelqu'un que peut-être les gens [ne] veulent pas voir. » Des participant·es de ce milieu rapportent à cet effet leur malaise face aux processus actuels consistant à « ramener un artiste... par effet d'entraînement », c'est-à-dire sur la base de discussions informelles entre collègues de même niveau où l'on délibère sur le fait que la personne nommée aurait ou non « fait son chemin de croix » et ainsi, « droit à une deuxième chance ». D'autres mécanismes sont-ils envisageables pour faciliter l'accompagnement des organisations dans le traitement des signalements de VACS ?

Sans surprise, la mise en place d'interventions « efficaces » à la suite de la prise de parole en matière de VACS est recommandée dans l'ensemble de la littérature scientifique. Pour plusieurs participant·es au *Sommet*, les dévoilements sur les médias sociaux « ne seraient pas nécessaires si la réintégration, la réparation et la prévention fonctionnaient bien ». Les études relèvent à cet effet l'un des écueils principaux dans la lutte en matière de VACS, c'est-à-dire les interventions d'institutions qui visent d'abord et avant tout à « préserver leur réputation » plutôt qu'à s'inscrire dans une réelle transformation sociale (MacArthur, 2019). Dans une étude portant sur un cas précis dans l'industrie muséale, les répondant·es ont estimé que les organisations avaient failli à répondre aux violences de manière significative, se limitant à porter des gestes « symboliques » (trivedi et Wittman, 2018). Tel qu'abordé dans la sous-section 2.1.3.1 « Trois approches expérimentées et leurs limites », lorsque les VACS sont pensées comme relevant strictement de la dynamique entre l'individu qui les commet et celui qui les subit, les interventions sont axées vers la prise en charge directe de ces individus en question. De telles approches omettent les inégalités organisationnelles et systémiques qui ont pu conduire à la commission de violences (Hill et Megson, 2020), **ce qui fait en sorte qu'elles sont tout aussi susceptibles de se répéter.**

Agir sur le plan de l'intervention implique toute action posée qui vise à encadrer les démarches collectives entamées à la suite d'une dénonciation de VACS, qu'elles relèvent de mécanismes d'enquête ou de sanction, ou alors d'initiatives qui guident des processus de réparation ou de réintégration. Intervenir, c'est agir à la fois sur le plan des individus, des organisations et de la société afin que la prise de parole en matière de VACS ne soit jamais vaine, en considérant à la fois les personnes qui subissent, commettent et sont témoins de VACS comme de potentiels acteurs de transformation sociale.

Les VACS ou la possibilité qu'elles surviennent conduisent certaines personnes à modifier leurs habitudes ou comportements dans le but de s'en protéger. Par exemple, dans des milieux nocturnes, notamment dans des bars, les femmes sont portées à modifier leurs comportements dans une perspective de réduction de risques. Quigg et ses collègues (2020) rapportent que les femmes adoptent plusieurs stratégies, comme limiter leur consommation d'alcool, surveiller leur verre, éviter de se promener seules ou éviter les interactions avec des personnes inconnues (Quigg et al., 2020). À titre

d'illustration, **99,4 % des femmes cis et trans sondées dans le cadre de la recherche portant sur leur sécurité lors d'événements extérieurs à Montréal mentionnent adopter des stratégies de protection**, notamment en monitorant leur manière de se maquiller et de s'habiller (Conseil des Montréalaises, 2017).

Dans la même veine, des humoristes **refusent certaines opportunités de travail** lorsqu'elles se déroulent dans des endroits où les comportements racistes, homophobes ou transphobes ne sont pas clairement condamnés (Trusolino, 2022). Adopter des stratégies de protection individuelles de ce type, comme s'empêcher de collaborer avec certains individus ou éviter certains lieux, peut conduire à des conséquences professionnelles. Non seulement le réseautage est au cœur de la structuration de l'industrie de l'humour, mais ces soirées constituent des opportunités essentielles pour les humoristes de s'améliorer et de roder leurs numéros, ce dont les personnes qui évitent ces espaces se voient ainsi privées (Bernier et al., 2022 ; James, 2022 ; Oppliger et Mears, 2020).

Au-delà des conséquences professionnelles et financières, l'adoption de stratégies individuelles de protection est révélatrice de la perception chez les personnes vulnérables aux VACS, à commencer par les femmes, les personnes non binaires et les personnes racisées, **qu'en l'absence de luttes collectives efficaces contre les VACS dans le milieu culturel, la responsabilité de les prévenir leur incombe**. La section qui suit fait état d'une série de recommandations en matière d'interventions identifiées dans la littérature et lors des discussions du *Sommet* comme pouvant être « efficaces », organisées en quatre sous-sections :

- Enquêter ;
- Sanctionner ;
- Réintégrer ;
- Réparer.

2.6.1 Enquêter

*« Il y a un bout qui nous appartient,
mais il y a un bout qui ne nous appartient plus,
et là, on envoie ça à qui ? »*

Les organisations qui souhaitent se doter d'un mécanisme d'enquête à la suite d'un signalement peuvent se référer à différents services externes.

2.6.1.1 Les firmes d'enquête

À la suite d'un signalement, des organisations peuvent mandater des firmes d'enquête dont les équipes formées de juristes, de psychologues organisationnel·les,

d'enquêteur·rices et de spécialistes des ressources humaines sont outillées pour formuler des recommandations en matière de VACS, comme c'est le cas des firmes montréalaises Cabinet RH, Relais expert conseil et Latitude Management. L'embauche de telles firmes étant toutefois très onéreuse, elle n'est pas à la portée de la très grande majorité des organisations culturelles au Québec. La pertinence des firmes d'enquête externes est toutefois indéniable, dans la mesure où elles peuvent mieux encadrer la protection de la confidentialité pour l'ensemble des parties, fournir un avis juridique sur la nature des comportements commis ainsi que des recommandations sur le plan organisationnel qui peuvent épauler les écosystèmes à la recherche de solutions systémiques.

2.6.1.2 Un comité d'éthique : l'exemple de l'Adisq

En mai 2023, l'Adisq a mis en place un comité d'éthique pour traiter les signalements qu'elle reçoit. Comme la mission de cette organisation porte spécifiquement sur le rayonnement des personnes qui travaillent dans les industries de la musique, du spectacle et de la vidéo, toute prise de parole en matière de comportements répréhensibles y est prise au sérieux. L'Adisq a mis en place l'adresse courriel ethique@adisq.com, qui reçoit des signalements. Une personne avec une double spécialisation en VACS et en communications reçoit le signalement et démarre un processus d'enquête, puis rapporte les faits préliminaires à un comité d'éthique. Ce comité est alors chargé de formuler des recommandations et de s'assurer qu'elles sont mises en œuvre. Tel que le recommande Bernier *et al.* (2022), un tel comité d'éthique gagne à être diversifié sur les plans du genre, de l'âge, de l'expertise, de la racisation, de la sexualité, du prestige, etc. À l'heure actuelle, ce comité est indépendant de l'Adisq ; les informations restent consignées à l'externe et le comité avise la directrice générale lorsqu'une personne déjà réputée avoir commis des VACS ou en ayant effectivement commis peut être réintégrée au banc des nominé·es au Gala de l'Adisq ou au sein de ses autres outils promotionnels.

2.6.1.3 Un ordre des professionnel·les de la culture du Québec

Une idée particulièrement innovante est née de discussions qui se sont tenues lors du *Sommet*. En effet, une table a discuté de la possibilité de créer un ordre professionnel qui travaillerait parallèlement aux organisations syndicales (sans empiéter sur leur mandat en matière de relations de travail) et qui établirait une série de normes éthiques dont le non-respect pourrait faire perdre le droit d'exercer les privilèges liés à son métier. Cette entité pourrait recevoir des plaintes et entamer un processus d'enquête, ainsi qu'avoir un pouvoir de sanction sous forme de conséquences en gradation (par exemple, avis/avertissement écrit, avis/avertissement verbal, sanction).

Cet ordre permettrait d'agir sur l'un des aspects les plus spécifiques du travail en culture, soit la fluidité dans les rapports entre travailleur·ses, et entre les artistes et leurs publics. Qu'est-ce que ça implique d'être une personnalité publique ? Qui est responsable lorsque, sur scène, une personne a des comportements impeccables, mais

que, dans son rapport avec ses *fans* ou ses collègues de travail, c'est (pour reprendre les mots d'un·e participant·e au *Sommet*) « un beau trou de cul » ? Cet ordre pourrait concevoir son action sur la base de l'idée selon laquelle la tribune publique qui est accordée à un·e artiste est un privilège et que ce privilège peut être retiré pour une période donnée, et ce, de la même manière qu'elle peut l'être à un·e professionnel·le de la médecine ou à un·e psychologue ciblé·e pour faute professionnelle. Le processus pourrait comporter une composante d'évaluation par les pairs, dans la mesure où l'ordre pourrait déterminer si la personne en question a pris une décision similaire à celle qu'aurait prise un pair dans la même situation. Faire partie de cet ordre pourrait constituer un critère en soi pour déposer une demande auprès des bailleurs de fonds.

2.6.2 Sanctionner

« Ça nous prend des lignes, ça nous prend un cadre légal,
ça nous prend une idée claire. »

Tel que le rapportait un·e participant·e au *Sommet*:

[Après les] vagues de [dévoilements sur les réseaux sociaux], les gens ont eu plus peur de « se faire pagner » et de subir les conséquences, exemple « se faire *cancel-ler* ». Certaines personnes auront besoin du bâton pour faire ce qu'il faut faire. On dirait que c'est ce qui fonctionne le plus.

La sous-section qui suit fait état des enjeux qui sont liés aux sanctions sociales et institutionnelles découlant des situations de VACS ainsi que des pistes de réflexion qui ont été formulées à cet effet dans la littérature scientifique de même que dans le cadre du *Sommet*.

2.6.2.1 La culture de l'annulation (« *cancel culture* »)

Les dévoilements de VACS dans la foulée du mouvement #MoiAussi ont mené à l'élaboration de « listes noires » qui ont conduit à l'établissement de qui est communément appelé la « *cancel culture* », soit des sanctions sociales et institutionnelles dans les industries créatives. On peut citer à cet effet le cas du retrait d'une personne qui a commis des VACS de sa compagnie ou de sa production (Stone, 2018). Des théâtres ont de leur côté fait le choix de retirer de leurs programmations certaines productions associées ou mettant en scène des artistes ayant commis des VACS (Fallow et Mullan, 2021).

Au Québec, ComediHa! et Juste pour rire avaient cessé de collaborer avec l'humoriste Philippe Bond quelques années avant que les dévoilements à son effet soient partagés publiquement, des suites de confidences de femmes ayant exprimé leur malaise à travailler avec lui (Bélanger, 2022). L'apparition de son nom sur une liste « d'agresseurs potentiels » diffusée en ligne a incité Mike Ward à cesser de l'inviter à

participer à son populaire balado *Sous écoute*. De plus, Bell Media comme la station de radio Énergie l'ont fait disparaître de leur programmation (Bélanger, 2022). De même, le groupe Simple Plan a congédié le bassiste Chady Awad, qui a fait l'objet de dévoilements sur les réseaux sociaux à peine quelques semaines suivant les allégations qui avaient visé leur bassiste précédent, David Desrosiers (Bibeault, 2020). Dans la foulée de dévoilements issus des réseaux sociaux qui ont été relayés dans les médias conventionnels, Maripier Morin a été retirée (à sa demande) de la liste des personnes nommées pour un prix au Gala Artis (Radio-Canada, 2021b) ; le groupe V Média a suspendu l'émission de télévision *En mode Salvail*, mettant en vedette Éric Salvail (Bourgault-Côté, 2020), et Yann Perreau a quant à lui été largué par Bonsound, sa maison de disques (Radio-Canada, 2020b).

Dans d'autres cas, ce sont plutôt les publics qui ont fait le choix de boycotter des productions accueillant des personnes ciblées par des allégations, un phénomène de grande ampleur en Corée du Sud (Younghee et Neideck, 2020). Une étude rapporte que certain·es festivalier·ères préféreraient que le poids de la transformation sociale ne repose pas sur les épaules des personnes victimes et sur leur choix d'entamer une démarche formelle de dénonciation ; exclure la personne ayant commis les violences du festival leur paraîtrait plus simple et plus approprié (Fileborn et al., 2020). Parallèlement, les personnes survivantes ayant l'impression que leurs besoins ne seront pas mis au cœur d'une démarche judiciaire peuvent souhaiter prendre elles-mêmes les choses en main pour « se faire justice » (Shehadie et The Review Team, 2022).

Les mesures de sanctions sociales et institutionnelles soulèvent des enjeux importants pour plusieurs chercheur·ses, notamment **lorsque le retrait d'une production entraîne la pénalisation des autres personnes qui travaillent au sein des projets ciblés** (Featherstone dans Fallow et Mullan, 2021 ; Lussier, 2021). De plus, si l'ensemble des participant·es au sommet contre les VACS dans le théâtre en Nouvelle-Angleterre ont déclaré souhaiter travailler dans des environnements où personne ne commettra des VACS, les enjeux sont différents lorsque ces violences ont été perpétuées dans le passé (Stone, 2020). Ces questions s'avèrent encore plus épineuses lorsque les violences n'ont pas été formellement signalées. Les études soulignent ainsi l'inconfort de plusieurs à ce que le fait d'être réputé·e avoir commis des VACS puisse être utilisé comme justificatif pour ne pas embaucher une personne (Stone, 2020).

Pourtant, dans les industries culturelles, la réputation n'est pas sans influencer les choix d'embauche, que ce soit quant à la capacité des personnes de travailler en équipe ou de respecter les échéances (Stone, 2020). C'est selon cet argumentaire que certain·es auteur·rices défendent l'idée que les personnes à l'origine de VACS devraient voir leur spectre d'opportunités professionnelles se réduire (Eng et al., 2019). Près de 80 % des personnes sondées dans le cadre de l'enquête de *My Music Our Body*, menée à Chicago, disent préférer œuvrer dans des espaces « qui n'engagent pas de musicien·nes qui ont des antécédents d'abus ou de violence à l'égard d'autrui » (2017, p. 4, notre traduction).

La littérature scientifique émet toutefois plusieurs mises en garde face aux mesures de sanction. D'emblée, l'acte d'« annuler » une personne conduit-il à ce qu'elle puisse prendre réellement conscience de ses actes, ou constitue-t-il le résultat d'un désir de vengeance ? À cet effet, Deck Marsault (2023) conçoit la « *cancel culture* » comme une forme de harcèlement collectif de la part des milieux militants envers une personne nommée ; en quelque sorte, une réponse à la violence (sexuelle) par la violence (psychologique).

D'autres études rappellent l'importance d'adopter une approche attentive aux inégalités intersectionnelles dans les processus de condamnation, afin d'éviter un traitement différencié envers les artistes racisés (Strong et Rush, 2018). Strong et Rush rapportent par exemple que des hommes blancs accusés de violence sexuelle continuent d'avoir accès à la plateforme de diffusion en continu Spotify, alors que certaines chansons d'artistes noirs faisant face aux mêmes accusations ont été supprimées de cette plateforme pour la même raison. Dans les mots des chercheurs :

Réfléchir à la manière dont sont tracées les lignes entre ceux et celles dont on condamne les comportements et ceux et celles qui sont pardonné·es ou dont les mêmes comportements sont vite oubliés, que ce soit en fonction de l'âge, de la race ou d'autres marqueurs d'identité, nous rappelle que la manière dont nous traitons les hommes qui font de mauvaises choses dans la musique populaire alimente des divisions et des inégalités sociales plus larges. (Strong et Rush, 2018, p.575, notre traduction)

La question du boycottage d'œuvres est développée plus en détail dans la sous-section 2.7.1.3 « Entre l'œuvre et l'artiste qui a commis des VACS », en ce qu'elle se rapporte également à la question de la mémorialisation.

2.6.2.2 La mise en place de normes de sanction en gradation

Les personnes ayant participé au *Sommet* penchaient plutôt vers la mise en place de normes qui permettraient d'apporter des réponses adaptées à des formes spécifiques de VACS. En formalisant des mesures graduelles selon l'intensité des violences commises, en allant de la microagression au viol, ces normes pourraient contribuer à une meilleure cohésion dans les milieux culturels (Stone, 2018).

Plusieurs idées ont été proposées dans la littérature et par les personnes ayant participé au *Sommet*. À la suite de l'adoption d'une politique et d'une enquête qui confirme la dérogation à la politique de la part d'un·e de ses membres signataires, un rapport pourrait recommander une perte d'éligibilité à des prix et honneurs, une inadmissibilité aux programmes subventionnaires, ainsi que le retrait du membrariat dans les associations sectorielles et intersectorielles pour une période donnée (Shehadie et The Review Team, 2022). Des organisations rapportent avoir mis en place des accommodements mineurs en lien avec l'horaire des personnes impliquées dans une situation de VACS, de sorte qu'elles n'aient pas à travailler dans les mêmes lieux en

même temps. Des conséquences ont aussi été suggérées dans le cas d'allégations qui, à la suite d'une enquête, se révéleraient non fondées et intentionnellement diffamatoires. À titre d'exemple, la politique de l'École nationale de l'humour et de l'École nationale de théâtre spécifie qu'« une personne qui formule un dévoilement ou une plainte non fondée et dans l'intention de nuire à autrui peut se voir infliger une sanction [...] pouvant mener jusqu'au renvoi ou au congédiement » (École nationale de l'humour, 2021, p. 19 ; École nationale de théâtre, 2022, p. 10).

2.6.2.3 L'enjeu de la liberté d'expression dans les arts

Doit-on imposer des sanctions à un·e artiste pour des comportements qui s'apparentent aux VACS perpétrés sous le couvert de la liberté d'expression dans les arts ? Une VACS dans un roman est-elle imputable à l'écrivain·e ? Les blagues sexistes sont-elles des VACS dans le contexte d'un spectacle d'humour ? Qu'en est-il si cet·te humoriste ou écrivain·e a reçu un verdict de culpabilité en matière de VACS ? Qui sanctionner, dans le cas de VACS commises ou alléguées : seulement l'artiste, seulement l'œuvre, les deux ? Dans ces cas, ce n'est pas un mécanisme d'enquête qui permettra de statuer, mais plutôt l'exercice de positionnement stratégique d'un individu ou d'un·e organisation (voir la section « PRENDRE POSITION »). Trois pistes de réflexion sont proposées à cet effet dans la section « MÉMORIALISER », plus spécifiquement dans la sous-section 2.7.1.3 « Entre l'œuvre et l'artiste qui a commis des VACS ».

2.6.3 Réparer

« Est-ce qu'on veut punir toutes les personnes qui commettent des actes de violence, ou est-ce qu'on veut changer la culture ? »

Nombreuses ont été les personnes participantes du *Sommet* à rapporter que les processus de signalement et de traitement de la plainte par voies organisationnelles ou judiciaires ne semblaient pas mettre les besoins des personnes ayant subi des VACS au cœur du processus, ces démarches prenant trop souvent le dessus sur les besoins des personnes concernées. C'est d'ailleurs ce que soulignent plusieurs participant·es à la recherche sur l'industrie de la musique australienne, qui ont indiqué ne pas vouloir passer par le processus de dénonciation formelle pour éviter d'être « dépossédé·es » (*disempowered*) par celui-ci ou parce qu'il avait une visée exclusivement punitive (Shehadie et The Review Team, 2022). D'un côté, « il faut énormément de force, de résilience pour que la victime confronte son agresseur directement en justice », comme le rapportait une avocate présente au *Sommet*. De l'autre, « devant un juge, [il y a] un bon et un mauvais. Personne n'est jamais content du jugement. » De plus, quand « la justice a fait son travail », le cas peut être « considéré fermé » sans que la réparation ait eu lieu, notamment lorsque la victime a l'impression que son agresseur a reçu une « sentence bonbon ». On peut citer à titre d'exemple la perception, rapportée dans

Sans consentement: trente scandales sexuels qui ont changé le Québec (Morin, 2024), que les conséquences des inconduites que Luck Mervil a reconnu avoir commises en 2018 envers la gardienne de ses enfants étaient mineures.

Le souhait largement partagé que la personne ayant commis des violences reconnaisse ses gestes et les regrette est mal servi par une démarche judiciaire, même en cas d'obtention d'un verdict de culpabilité. Dans le contexte d'une telle démarche, et comme l'a mentionné une personne participant au *Sommet*:

Aucune des deux parties ne peut se prononcer sur ce que ça prendrait pour réparer. Les personnes qui décident ne sont pas les personnes concernées [directement par la situation de VACS]. Et quand la judiciarisation ne fonctionne pas, que l'agresseur n'est pas reconnu coupable ou que sa sentence est terminée sans qu'il y ait réparation, sa réintégration [dans le milieu] peut se passer sans qu'il y ait de réparation.

Les personnes victimes ont généralement au cœur de leurs préoccupations que la personne ayant commis les violences reconnaisse ses torts, plutôt que de savoir si une loi a été enfreinte. Que la personne ayant commis des VACS admette que celles-ci ont engendré des conséquences sur le bien-être de la personne victime constitue souvent l'élément clé qui permet à cette dernière de valider sa réalité et ainsi ouvrir la porte à l'apaisement. Les personnes victimes « veulent avoir des réponses, veulent se faire entendre, veulent se faire comprendre », comme le mentionnait une personne ayant participé au *Sommet*. Cependant, « une reconnaissance, une lettre d'excuses, c'est très difficile à avoir, parce que ça revient à un aveu et la personne agresseuse préfère nier ». Cette **inadéquation entre les besoins des personnes victimes de VACS et les recours possibles** est également évoquée dans l'industrie québécoise francophone de l'humour, où l'équipe de recherche indique que des lacunes doivent être comblées en ce qui a trait à la création d'espaces d'écoute et de dialogue pour les personnes ayant subi des VACS (Bernier et al., 2022).

Le système de justice actuel comme le « tribunal populaire » servent bien mal les personnes victimes dans l'importance qu'elle accordent à l'imputabilité. La perspective de la personne qui a subi les VACS et celle de la personne qui a commis des VACS mais qui a « fait sa part » du point de vue de son public peuvent être mal arrimées. Tel que le rapportait une personne présente au *Sommet*: « Le public a un rôle à jouer dans la réparation, [positive] ou [négative], car il peut parfois valider la position de la personne agresseuse qui n'a pas reconnu les conséquences de ses actes. » Dans les mots d'une autre: « On observe quelques cas d'excuses publiques, mais est-ce que ça apporte de la réparation ou est-ce que c'est juste de la gestion d'image? Le lien est peut-être "réparé" entre l'artiste en son public, l'image est sauve, mais la victime n'a pas nécessairement connu de réparation. »

Si la réparation est plus généralement comprise dans le contexte du cheminement de la personne victime elle-même vers la guérison, la personne ayant commis des violences bénéficie également d'un accompagnement vers le pardon (de l'autre, de

son public, envers elle-même). Les organisations ont-elles aussi un rôle à jouer en matière de réparation, notamment en prenant acte des facteurs qui vulnérabilisent aux VACS dans les milieux de travail, d'apprentissage et de loisir qui sont les leurs, et en agissant dans leurs champs d'action respectifs pour les limiter? **La réparation implique l'atteinte d'un niveau d'apaisement sur le plan affectif, d'une impression de résolution sur le plan relationnel, et du rétablissement d'un sentiment de sécurité dans le milieu perturbé par les violences, qui ne s'inscrit ni uniquement, ni nécessairement dans une perspective de règlement de litige.**

Le rétablissement de ce sentiment de sécurité dépend à la fois du consentement de la victime à entamer ce processus, de la reconnaissance par la personne ayant commis des violences de la nature nuisible de ses comportements et de la volonté des proches, personnes témoins et des publics d'accepter de se tourner vers la résolution. La réparation n'est pas toujours possible. En fin de compte, un·e participant·e au *Sommet* rapportait que « peu de personnes se disent réparées d'une VACS ». Est-ce le reflet de l'inadéquation des ressources actuelles, ou du fait que les VACS (ou que certaines VACS) laissent des cicatrices qui ne guérissent jamais complètement? Sans prise de responsabilité de la part de la personne qui a commis des VACS, il est plus difficile, et souvent impossible, pour la personne victime de lui pardonner. Mais même dans de tels cas, des mécanismes de règlement peuvent être proposés à la victime en dehors de la plainte formelle. Telle que détaillée dans la sous-section 2.6.3.3 ci-bas, la justice réparatrice peut prendre la forme de discussions entre la personne victime et une personne ayant commis des VACS envers une autre personne. Certaines approches peuvent même être entamées au sein des organisations sans que la participation des personnes ayant subi et commis des VACS ne soit requise.

Les sous-sections qui suivent présentent les principales pistes d'action proposées ou imaginées afin d'intervenir pour transformer positivement le milieu de la culture à la suite d'un signalement de VACS.

2.6.3.1 La médiation

La médiation a pour particularité de favoriser le dialogue à travers l'encadrement d'un tiers arbitre, habituellement une personne externe à l'organisation concernée. Pour qu'une initiative de médiation puisse être mise en place, dans ses usages les plus fréquents, la victime doit être consentante, et la personne ayant commis les actes de violence devrait idéalement pouvoir reconnaître ses comportements comme étant nuisibles. Ce serait d'ailleurs là l'un des pièges les plus fréquemment rencontrés en médiation, selon une personne présente lors du *Sommet* et familière avec ces processus: la mauvaise foi de la personne ayant commis des violences, qui souhaite s'éviter un processus judiciaire.

Toutes les parties concernées doivent être en mesure de présenter un consentement libre et éclairé à collaborer vers la résolution. En ce sens, des organisations comme SOS violence conjugale, Rebâtir et L'Aparté jugent que la médiation peut être

problématique dans certains dossiers de VACS dans la mesure où elle s'inscrit dans un rapport de pouvoir qui teinte nécessairement les échanges en médiation. C'est particulièrement le cas lorsque les personnes victimes se représentent seules ou n'ont pas accès à un soutien psychosocial pendant la médiation. Le Centre d'expertise en harcèlement psychologique (CEHP) s'y oppose également. C'est un processus vers lequel ne seront pas couramment dirigés les couples d'artistes par exemple, alors que la médiation en tant que telle risquerait de s'inscrire dans le continuum des violences sexuelles plutôt que de répondre au besoin de justice. L'Aparté tient toutefois à jour une liste de personnes spécialisées dans la médiation liée à des situations de VACS. Dans le cas où la médiation est l'avenue choisie par les parties, L'Aparté recommande que la victime soit accompagnée et mise au courant de ses droits afin d'éviter, tel que le verbalisait une avocate présente au *Sommet*, qu'elle « règle à rabais » ou qu'elle « se désiste d'un recours parce qu'elle a été intimidée pendant la médiation ».

Outre une médiation qui prendrait place entre deux personnes (la personne ayant commis et celle ayant subi les VACS), elle peut prendre place au sein d'une organisation, voire entre deux organisations. Dans les mots d'un·e participant·e :

La médiation peut bien fonctionner lorsqu'elle se fait, non pas juste face à la personne autrice d'une agression, mais qu'elle se fait face au milieu de travail qui a fait défaut à son obligation d'assurer la sécurité de quelqu'un. On peut imaginer un cas, par exemple, où un propriétaire de la salle de spectacles aurait failli à ses obligations de prévenir une agression.

Un service de médiation accessible et gratuit pour les organisations de la culture contribuerait au rétablissement de climats de travail plus sains.

2.6.3.2 Le dialogue assisté

Le concept de dialogue assisté peut être une alternative à la médiation. En général, le dialogue assisté précède la médiation sur le continuum des interventions possibles. Dans le contexte où la médiation peut être imposée des suites de l'enclenchement d'une démarche judiciaire, le dialogue assisté est moins formel et peut ainsi être moins éprouvant, « moins catégorique », « moins violent, moins intimidant », comme le décrivaient des participant·es au *Sommet*, tant pour la personne victime que pour la personne nommée. La discussion est assistée d'un tiers qui, plutôt qu'être une personne externe dans le cas de la médiation, peut être une personne de confiance compétente en communication non violente, qui aide les personnes concernées par la situation de VACS à refléter les propos de l'autre, à les reformuler dans but d'atteindre une compréhension mutuelle. Dans le potentiel qu'il offre de **décomplexer la rencontre entre les personnes impliquées dans une situation de VACS**, le dialogue assisté peut susciter un sentiment d'empathie et de compassion contribuant éventuellement à la réparation.

2.6.3.3 La justice réparatrice

Au contraire de la médiation et du dialogue assisté qui s'inscrivent davantage dans une perspective de règlement de conflit, en justice réparatrice, les VACS sont considérées **comme une violation des personnes et des relations**, ce qui induit **une forme d'obligation de restauration**. La justice réparatrice reconnaît également que la prise de parole en lien avec une situation de VACS constitue le seul espace à travers lequel une transformation peut s'opérer dans le tissu social. Cette approche considère que **c'est dans les interstices d'une VACS que se révèlent le fonctionnement du pouvoir et les normes sociales qui conduisent à maintenir certains groupes sociaux dans des positions subalternes**. Ceci inclut la prise en compte de l'impact de la « culture du viol » sur les personnes qui y sont le plus vulnérables, et la responsabilisation de la collectivité quant au bien-être de ses membres et aux conditions et rapports sociaux qui encouragent la criminalité ou l'incivilité, ou qui, à l'inverse, favorisent la paix sociale. La justice réparatrice diffère également des formes de justice punitives en prenant pour pierre angulaire **non pas le respect des valeurs canadiennes, mais l'espoir en l'autre**. La justice réparatrice priorise en ce sens les occasions qui sont fournies **d'exprimer remords, pardon et réconciliation ainsi que de restaurer des relations harmonieuses**. Le but n'est donc pas de trouver une entente entre les parties, mais plutôt **de se réparer ensemble**, d'atteindre un niveau d'apaisement qui conduit les personnes concernées à réintégrer leurs milieux dignement, avec leur sentiment de sécurité restauré.

Tel que détaillé ci-haut, pour la personne ayant subi des VACS, la validation de son vécu par celle ayant commis les VACS est au cœur du processus de guérison. La justice réparatrice reconnaît également que les personnes qui commettent les violences peuvent aussi avoir vécu des traumatismes et qu'elles ont également besoin d'accompagnement dans leur processus de conscientisation, de responsabilisation et de pardon. Dans le cadre d'un processus de réparation qui concerne l'ensemble des parties, la justice réparatrice pourrait inclure des démarches visant **l'instauration de gestes réparateurs d'un côté comme de l'autre**. Cela pourrait inclure la réparation du dommage à la réputation fait à la personne ayant commis les VACS, par exemple dans le cas où la personne les ayant subies aurait fait un dévoilement sur les médias sociaux.

Dans les mots d'un·e participant·e du *Sommet* familial·ère avec la justice réparatrice :

C'est une voie qui gagne à être connue, hors du judiciaire, et qui apporte du bien. Elle est souvent peu connue, mais certaines victimes choisissent cette option lorsqu'elles la découvrent. Ça permet de pallier le fait que dans le système judiciaire, les victimes n'obtiendront pas nécessairement d'excuses. Et pour certaines victimes, la réparation passe par des excuses sincères. Elles peuvent obtenir gain de cause au criminel ou au civil, mais même à ça ne pas sentir qu'il y a eu réparation.

Encore émergente, la justice réparatrice a notamment été étudiée dans le cadre de situations de VACS par la professeure de l'Université de Montréal Jo-Anne Wemmers et ses collègues, dans *Les expériences des victimes de violence sexuelle dans les programmes de justice réparatrice* (2020), ainsi que par le Conseil du Statut de la femme dans son rapport *Justice réparatrice en matière de violences conjugales – Enjeux et recommandations* (2024). La capsule vidéo « #MeToo et la justice réparatrice » (2022) en explique également les principes généraux. L'organisation *ÉquiJustice* offre des services de justice réparatrice encadrés par des personnes spécialisées en VACS. Le gouvernement canadien met à disposition une *banque de données* sur les initiatives et les ressources en matière de justice réparatrice ainsi que des études scientifiques et des statistiques concernant cette forme particulière d'accompagnement juridique.

Issu du secteur de la danse à Toronto, le projet *Transform Dance* (2018) visait quant à lui à identifier des outils de guérison et de transformation, tant au niveau individuel que collectif, notamment en matière de VACS. C'est la seule initiative spécifique aux VACS et à la culture en matière de justice réparatrice que notre collecte de données a permis de recenser.

2.6.3.4 Les cercles de réparation autochtones

Bien que la justice réparatrice s'inspire des cercles de réparation autochtones dans ses grandes lignes directrices (à ce sujet, voir le rapport paru en 2023 sur la *Stratégie en matière de justice autochtone* du ministère de la Justice du Canada), ces cercles s'en distinguent sur plusieurs plans. Par exemple, dans ce type de procédure, l'ensemble de la communauté s'engage à faire en sorte que la personne ayant nuï respecte ses engagements de ne plus recommencer ; il lui revient également de déterminer si oui ou non la réparation a eu lieu, et si la réintégration peut être envisagée (Jaccoud, 1999). En d'autres termes, l'ensemble de la communauté autochtone, guidée par ses Aîné·es, s'engage dans la démarche de réparation. Des Cercles des Aîné·es sont organisés dans le cadre du Regroupement des Centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), notamment *Montréal Autochtone*.

Comme y réfléchissait à voix haute une personne dans le cadre de la tempête d'idées tenue à cet effet lors du *Sommet* : « En culture, quelle est la communauté ? De qui est-elle constituée ? Et qui serait le comité de Sages ? » La reconnaissance par le milieu culturel d'un Ordre des professionnel·les de la culture, tel que discuté dans la sous-section 2.6.1.3, pourrait constituer une voie intéressante en ce sens.

2.6.3.5 L'émission d'un communiqué de reconnaissance des VACS

Tel qu'établi dans la section 1.3 de la première partie de ce rapport, le milieu de la culture est un milieu qui, par ses caractéristiques distinctives, vulnérabilise aux VACS. La réparation est un exercice qui n'implique pas uniquement la personne

victime dans son parcours vers la guérison et celle ayant commis des violences dans son chemin vers le pardon. Elle implique aussi de confronter les facteurs qui vulnérabilisent aux VACS dans les contextes de travail, d'apprentissage et de loisir où elles ont été commises. La diffusion d'un **communiqué de reconnaissance des VACS par les organisations de la culture peut jouer un rôle dans la restauration de la confiance des personnes qui les fréquentent**, incluant les donateur·rices (MacArthur, 2019).

Les études rappellent l'importance que ces énoncés de reconnaissance des VACS ne servent pas à défléchir la responsabilité des organisations, mais qu'ils se concentrent plutôt sur le vécu des victimes et sur les assises institutionnelles qui ont pu contribuer à la commission des VACS, même si celles-ci étaient auparavant inconnues (MacArthur, 2019 ; Shehadie et The Review Team, 2022). MacArthur (2019) suggère également que la publication d'un communiqué gagne à s'accompagner d'autres actions concrètes visant le changement. Sans remaniement institutionnel, les énoncés de reconnaissance risquent de prendre une fonction performative qui ne contribue que de manière très marginale à la réparation. Pour plusieurs, mettre un terme aux violences systémiques repose nécessairement sur le fait **qu'elles puissent être communiquées publiquement comme telles**.

2.6.4 Réintégrer

« C'est quoi, la réintégration, au-delà d'une game de PR ? »

La question de la réintégration est prioritaire pour le milieu de la culture au Québec²⁰. Des personnes ayant participé au *Sommet* ont rapporté leur inconfort à ce que « les agresseurs se réintègrent tous seuls... c'est allégué qu'il aurait fait ça, puis il revient. On dirait qu'il n'a pas eu trop de mal à se réintégrer. » Lorsqu'un processus judiciaire entraîne une exclusion du milieu (on peut penser, par exemple, à une condamnation pour pédophilie d'une personne qui travaille dans le milieu des arts jeunesse), les organisations se sentent plus à même de l'imposer efficacement, notamment dans le cas d'associations syndicales comme l'UDA qui, au contraire de la GMMQ, regroupe la forte majorité des professionnel·les de son champ d'action. Ce sont les cas où les organisations sont mises au courant d'allégations qu'elles ne sont pas en mesure de confirmer, ou pour lesquelles elles n'ont pas les moyens de lancer une enquête, qui leur posent davantage de difficultés.

20. Il est important de rappeler que les idées rapportées sur la réintégration sont pour beaucoup tirées des propos tenus lors du *Sommet* par des représentant·es d'organisations du milieu culturel. De ce fait, elles reflètent leurs perspectives à l'égard de la réintégration, qui ne sont pas nécessairement celles des personnes victimes. Les perspectives des personnes victimes à l'égard de la réintégration de personnes ayant commis des VACS mériteraient d'être approfondies à l'occasion de recherches futures.

2.6.4.1 Si oui, comment et quand ?

Parmi la très forte majorité des participant·es au *Sommet*, savoir « si oui ou non » une personne ayant commis des VACS devrait pouvoir réintégrer son milieu de travail, de loisir ou d'apprentissage était moins prioritaire que le « comment » et le « quand ». Les représentant·es d'organisations culturelles étaient unanimes dans leur souhait de se doter d'un « **processus clair de réintégration, selon les différents cas de figure, selon la gravité des cas de VACS** » afin d'éviter que « les décisions de réintégration se prennent sur la base de la capacité des artistes de vendre des billets ». Pour beaucoup, **une réintégration complète ne devrait pas être possible sans réparation**. Une combinaison d'accompagnement thérapeutique, de présentation d'excuses « qui ne ressemblent pas à une ligne de *comm* », d'une démarche marquée par un engagement soutenu envers la victime et envers la société dans la lutte contre les VACS ainsi que d'une période minimale de retrait semblait être au cœur d'un processus véritablement crédible. Comme le soulignait une personne participante au *Sommet*: « En ce moment, ce sont les publics qui décident. La popularité ne fonctionne pas toujours avec la moralité ; on pardonne à nos vedettes parce qu'elles ont une aura. On aimerait leur pardonner parce qu'elles ont réparé les torts qu'elles ont causés. »

L'enjeu de la réintégration ne concerne pas uniquement les personnes ayant commis des VACS ; la personne les ayant subies peut elle aussi être mise à l'écart, d'autant plus que son sentiment de sécurité peut avoir été largement affecté par la situation de VACS. Les propos haineux qu'a reçus Safia Nolin dans la foulée de son partage de vécu de VACS sont un exemple criant des effets ostracisants d'un dévoilement public sur une personne qui travaille dans le milieu de la culture. Dans cet esprit, la mise en place de mécanismes de réintégration devrait s'inscrire dans une démarche holistique, c'est-à-dire en considérant que **toutes les personnes concernées par une situation de VACS devraient pouvoir réintégrer leurs milieux en tant que personnes dignes, libres et responsables, qui vivent en paix avec elles-mêmes et avec leurs environnements culturels et sociaux**.

2.6.4.2 Degré de spécificité dans l'élaboration de lignes directrices

Pour que des lignes directrices applicables à l'ensemble du milieu de la culture puissent être élaborées, un·e participant·e au *Sommet* soulignait : « On aurait besoin de mieux documenter chaque cas et la façon dont les décisions ont été prises, pour pouvoir s'y référer si un cas semblable se produit. Mais la *Loi 25* sur la protection de la vie privée peut entraver cette idée. Il faudrait tout anonymiser, mais ce n'est pas simple. » Tel que le questionnait un·e autre participant·e : « Peut-on réellement mettre en place des balises si claires ? Trois ans pour des VACS de type A, cinq ans pour une infraction de type B... Tout reste encore à faire. » C'est dans cette perspective que Stone (2018) suggère d'**organiser un sommet portant spécifiquement sur le développement de standards à propos de la réintégration des personnes qui ont commis des VACS**, une idée qui pourrait être directement appliquée au Québec. Ces lignes directrices

pourraient être établies par un ordre professionnel ou tout autre « comité de Sages » mandaté par l'ensemble du milieu de la culture. Le processus de réintégration d'une personne à son milieu pourrait ainsi être astreint à une forme de suivi externe, un peu à la manière de ce qui serait accompli par un·e travailleur·se social·e.

Cependant, si la réintégration doit, selon les participant·es au *Sommet*, faire suite à une démarche de réparation – qui, par sa nature, sera nécessairement spécifique aux personnes, organisations et milieux où la VACS a pris racine –, **les processus de réintégration devront nécessairement être élaborés au cas par cas**. Les rapports d'enquête réalisés par des firmes externes ou issus du traitement d'un signalement par une ombudspersonne font état de recommandations qui sont spécifiques aux personnes, organisations et milieux concernés par les VACS. Le GRIP offre un service d'aide à la réflexion pour les organisations qui pensent réintégrer des artistes ou des festivalier·ères ayant commis des VACS. C'est également un mécanisme de traitement au cas par cas qui a été mis en place par l'Adisq dans le cas d'Éric Lapointe, à l'issue duquel ce dernier a pu intégrer la liste de nominé·es dans la catégorie Album de l'année Rock au Gala de l'Adisq 2024. Tel que détaillé dans la sous-section 2.6.1.2, ce mécanisme mobilise un comité externe qui comprend des personnes spécialisées en droit, en éthique et en victimologie sur réception de signalements à l'adresse ethique@adisq.com, et qui fournit des recommandations individualisées à la direction générale.

À mi-chemin entre le général et le spécifique, les salles de spectacles pourraient se doter de lignes directrices applicables à l'ensemble du réseau pour encadrer la réintégration des personnes qui ont fait l'objet d'une dénonciation en matière de VACS, que la violence soit alléguée ou qu'elle ait fait l'objet d'une condamnation judiciaire. Parmi les pistes de réflexion que proposaient des personnes ayant participé au *Sommet*, l'une suggérait qu'un·e artiste ayant commis des VACS pourrait devoir déposer un dossier auprès des salles de spectacles pour démontrer qu'à travers son cheminement personnel, elle présente désormais un risque moindre en matière de VACS. Dans les mots de cette personne participante, « l'artiste a un travail à faire, et ça relève de lui de prouver qu'il a fait ce travail avant de pouvoir réintégrer l'industrie ».

2.6.4.3 La tribune publique: un droit ou un privilège ?

Pour plusieurs, réintégrer ses activités professionnelles et retrouver tous ses privilèges constituent des degrés différents de réintégration. L'accès qu'ont certaines personnes du milieu des arts à une tribune publique qui leur permet d'expliquer, d'inspirer, d'influencer constitue-t-il un droit, au même titre que le droit de gagner sa vie, ou est-ce plutôt un privilège qui pourrait être retiré ? Doit-on donc réintégrer plus facilement certains corps de métier, comme les technicien·nes, du fait qu'ils et elles ne bénéficient d'aucune tribune publique en particulier ? La question est loin d'être réglée.

Pour plusieurs participant·es du *Sommet*, « être artiste, ça vient avec une responsabilité envers le public ». Le privilège de regagner sa tribune, d'avoir ses opinions valorisées, d'être applaudi·e ne devrait pas, selon les personnes qui ont pris position

au *Sommet*, être tenu pour acquis. Au contraire, « ça devrait être clair que ce sont des privilèges qu'on peut perdre à tout moment ».

2.6.4.4 D'autres réserves importantes face à la réintégration

Des auteur·rices suggèrent également de considérer que certain·es artistes ayant commis des VACS ne soient pas réintégré·es. Le milieu de la culture, en accordant une grande importance au génie créatif, peut être tenté d'en faire la promotion à tout prix (Worden et Gjika, 2023). En honorant des artistes ayant commis des actes de violence, les publics comme les victimes peuvent avoir l'impression que le pardon est plus important que la guérison, que la sécurité financière de la personne qui a commis des VACS est plus importante que la sécurisation de la personne qui les a subies. En l'absence d'une discussion collective encadrant la réintégration à l'image des réflexions abordées dans la sous-section 2.7.1.3 « Entre l'œuvre et l'artiste qui a commis des VACS », certaines personnes peuvent hésiter à dénoncer les VACS subies, constatant que des personnes qui en ont commis continuent d'être admirées et soutenues (Archer et Matheson, 2019). La littérature souligne également que de réintégrer des artistes qui ont commis des violences au bassin des candidat·es admissibles à recevoir du soutien financier public risque d'accentuer les rapports de domination qui ont contribué à l'émergence de comportements violents (Elicker, 2021).

*

Du fait de l'organisation décentralisée du travail dans les industries culturelles, les sanctions au niveau de l'emploi sont en général inefficaces, au-delà des cas très rares qui ont résulté d'une condamnation judiciaire. Tel que le rapportait une participante du *Sommet*, même si une personne ayant subi des VACS souhaite que la personne les ayant commises « ne travaille plus jamais dans le milieu, ce n'est pas possible de lui promettre ça. Il faut être transparent sur ce qui est possible de faire. » Concrètement, et comme l'ont montré les travaux de Shehadie et The Review Team (2022), très peu d'interventions ont abouti à des sanctions directes sur le plan de l'emploi pour une personne à l'origine des VACS dans l'industrie de la musique australienne, plus particulièrement pour celles en position de pouvoir ou présentant un important capital commercial. De plus, en général, les moyens financiers des organisations culturelles ne permettent pas l'embauche de firmes d'enquête externes pour obtenir des avis juridiques sur toutes les situations de VACS qui leur sont dénoncées à l'interne. Pour toutes ces raisons, la section précédente a abordé en détail plusieurs pistes d'action en matière d'intervention qui contournent ou ne s'appuient pas nécessairement sur un mécanisme d'enquête ou de sanction, soit celles propres à la réparation et à la réintégration.

En fin de compte, indépendamment du déclenchement (ou non) d'un mécanisme d'enquête, de sanction, de réparation ou de réintégration au sein d'une organisation ou d'un milieu, rien n'empêche, à la suite d'une prise de parole en matière de VACS,

de **rappeler par voie informelle les responsabilités qui incombent à l'ensemble des personnes qui fréquentent les lieux de la culture en matière de comportements non violents** – particulièrement si une politique anti-VACS a été adoptée préalablement.

2.7 MÉMORIALISER

Le désir de se rappeler est universel ; il est au cœur de l'articulation de toute culture. L'idée de mémorialisation en matière de VACS remet en question l'a priori selon lequel la justice est un enjeu privé visant la protection seule des personnes qui sont d'un côté et de l'autre d'un litige, pour plutôt mettre de l'avant **une conception sociétale de la justice qui rend compte du lien qui unit l'individu au collectif et à son histoire.**

La lutte contre les VACS se prolonge par-delà les mécanismes de prévention et de prise en charge à court terme de la violence. Elle implique **un travail de préservation, de mise en récit et, le cas échéant, de réécriture des récits historiques ou actuels qui sont véhiculés à propos des industries culturelles et de leurs acteurs sociaux dans le but de construire une culture du consentement** (Lech, 2021 ; Strong et Rush, 2018). La mémorialisation est une activité collective qui implique la reconnaissance des violences commises par certaines figures de proue et personnages historiques au sein des arts ainsi que la reconsidération de leur héritage à l'aune de ces comportements. Elle joue un rôle clé dans l'exercice d'une pression continue vers une culture du consentement par des actions fréquentes, diversifiées, et dispersées dans l'espace public.

La préconception voulant que, sous l'effet d'un tel recadrage, « nos héros deviendront des monstres » constitue un faux dilemme. Plutôt, cette reconfiguration mémorielle permet de remédier au fossé séparant, d'un côté, la connaissance déjà existante des VACS commises par certain·es acteur·rices du milieu sur les femmes, les personnes racisées et les membres de la DSPG et, de l'autre, l'héroïsation de ces figures au sein du récit historique dominant (Younghee et Neideck, 2020). Il ne s'agit pas de jeter l'histoire à l'eau ni de ne légitimer que le point de vue de la personne victime, mais de repenser cette histoire sous le prisme de la justice de sorte à rendre honneur aux personnes survivantes et à faire appel à cette mémoire pour aller de l'avant (Lech, 2021).

Agir sur le plan de la mémorialisation implique toute action posée qui vise à créer une initiative de mémoire ayant le potentiel de contribuer à une transformation sociale positive. La mémorialisation peut se concrétiser à travers la création de mémoriaux (que ce soient des représentations physiques ou virtuelles), des activités commémoratives, ou des activités de vulgarisation en lien avec des événements passés qui sont diffusés dans des endroits accessibles au public. Mémorialiser, c'est rassembler des personnes ayant des expériences et perspectives différentes en matière de VACS pour leur permettre de travailler ensemble à réparer le tissu social.

2.7.1 Un rôle tripartite

La mémorialisation joue un rôle tripartite dans la lutte contre les VACS, en ce sens qu'elle occupe à la fois **une fonction préventive, une fonction réparatrice, et une fonction d'orientation**. Les particularités préventives de la mémorialisation ont été abordées dans la sous-section 2.3.1 qui porte sur la prévention par les contenus culturels.

La mémorialisation adopte **une fonction réparatrice en offrant un redressement symbolique aux personnes survivantes**, dont les expériences obtiennent ainsi voix au chapitre (Strong et Rush, 2018). « Nous avons besoin de plus d'histoires de résilience » (notre traduction), partageait une personne au *Sommet*; « On a quand même fait un bon bout de chemin », rapportait une autre. « Moi, j'ai envie d'entendre plus d'histoires de personnes [ayant commis une VACS] qui sont venues s'excuser à la suite d'une intervention [d'un organisme compétent] en milieu festif. »

Les récits du passé influençant les attitudes du présent et la nature des récits qui sont véhiculés à propos de VACS passées (présence ou absence de réparation, lourdeur ou empathie du système judiciaire, revictimisation ou empouvoirement de la victime, etc.) jouent un rôle important dans les choix que feront à l'avenir les personnes en matière de VACS. C'est en ce sens que la mémorialisation assure également **une fonction d'orientation**. Tenir responsables les personnes qui ont commis des VACS dans le passé laisse entendre aux publics d'aujourd'hui que ces actes sont répréhensibles, et aux victimes, qu'elles n'ont pas à garder le silence (Strong et Rush, 2018). Les acteurs sociaux ont besoin de sentir, comme le rapportait un·e participant·e au *Sommet*, qu'ils sont en train de « construire sur quelque chose, de ne pas à tout bout de champ devoir repartir la machine ».

2.7.1.1 Des œuvres mémorielles

C'est un « devoir de mémoire » qui a poussé l'auteur et avocat de formation Michel Morin à réaliser la recherche qui a mené à l'ouvrage *Sans consentement. Trente scandales sexuels qui ont changé le Québec* (2024), un essai qui aborde notamment les questions de droit et le traitement médiatique accordé à une série de personnalités québécoises accusées de VACS, incluant Éric Salvail, Guy Cloutier, Philippe Bond, Maripier Morin, Edgar Fruitier, Gilbert Rozon, Luck Mervil, Jian Ghomeshi, Yann Perreau et l'ex-bassiste de Simple Plan David Desrosiers. L'essai *Porter Plainte* (2023) de Léa Clermont-Dion marque quant à lui un tournant important au Québec, dans la mesure où il rend accessible une vision de l'accompagnement juridique qui va à l'encontre des présupposés discutés plus haut. Entre l'acquiescement en 2016 de tous les chefs d'accusation en matière de VACS portés contre l'animateur Jian Ghomeshi (Radio-Canada, 2016) et la confirmation d'un verdict de culpabilité pour Michel Venne par la Cour d'appel à la fin de l'été 2024 (Marin, 2024), **il nous est donné de penser, grâce à ce travail de mémoire réalisé par nos écrivain·es, que des changements ont réellement cours au sein du système judiciaire.**

Des événements ponctuels, comme l'hommage rendu par Louise Portal à Romane Bonnier, victime d'un féminicide en octobre 2021, à l'émission *La semaine des 4 Julie* (2021), **favorisent le recueillement, la réflexion et le sentiment de solidarité parmi les publics de la culture**. « On a le devoir de se rappeler! », plaidait un·e participant·e au *Sommet*. « Il y avait un droit de cuissage! [Louise Portal] s'est tenue debout devant un producteur! » La série en baladodiffusion *Tomber* (2022), qui aborde le milieu de travail toxique en matière de VACS qu'entretenait Michel Brûlé de la maison d'édition Les Intouchables, constitue un autre exemple de mémorialisation récent.

2.7.1.2 Un journalisme spécialisé en matière de VACS

Les médias journalistiques jouent un rôle déterminant dans la manière dont les VACS « seront reçues dans la société, comment elles sont comprises, accueillies » et, par extension, dont elles seront mémorialisées. De bien des manières, le mouvement #MoiAussi au Québec, et en particulier les vagues successives de dévoilements publics qui y sont régulièrement associées, **ont contribué à ce travail mémoriel collectif où les événements de VACS comme les gains en matière de protection des personnes victimes font régulièrement partie de l'actualité**. Tel que le rapporte la journaliste Améli Pineda dans son ouvrage *Que reste-t-il de #MoiAussi?* (2022), **c'est dans la foulée de ce mouvement qu'un journalisme spécialisé a pu se développer à plus grande échelle**, même si certain·es journalistes, notamment Robyn Doolittle du *Globe and Mail*, Anne Panasuk d'*Enquête*, Ronan Farrow du *New Yorker* ainsi que Jodi Kantor et Megan Twohey du *New York Times*, avaient commencé à repenser la façon d'aborder les VACS dans la presse un peu plus tôt, dès 2017. Selon la journaliste, « #MoiAussi a changé le traitement journalistique des dénonciations d'agressions sexuelles, qui sont devenues de plus en plus souvent des sujets d'investigations et de reportages de fond » (Pineda, 2022).

Les participant·es au *Sommet* rapportaient toutefois que **les médias dominants ont également contribué à envenimer des situations de VACS**. Lors des tables de discussions, plusieurs ont exprimé le souhait que les journalistes qui traitent d'allégations de VACS rapportent « les faits, tels qu'ils sont, dans toute leur complexité, sans les amplifier, sans minimiser la gravité des actes ». Ce souhait ne s'exprimait cependant pas sans certaines mises en garde : « Évidemment, éviter le sensationnalisme, ça vend moins! Ça nécessite un code de déontologie plus fort. »

2.7.1.3 Entre l'œuvre et l'artiste qui a commis des VACS

Pour plusieurs personnes ayant participé au *Sommet*, la question de la distinction entre l'œuvre et l'artiste qui a commis des VACS est épineuse. Doit-on maintenant remplacer la voix de Mr. Burns, dans *Les Simpson*, enregistrée par l'animateur Edgar Fruitier, après qu'il a été reconnu coupable d'attentat à la pudeur (Radio-Canada, 2022b)? Devrait-on boycotter les grands classiques de Claude Jutra (Pilon-Larose, 2016) que sont *Mon oncle Antoine* et *Kamouraska*, et ainsi contourner l'impact réel

de ces œuvres dans l'enseignement de l'histoire du cinéma québécois ? Comme il a été mentionné lors du *Sommet*:

Il y a un processus réflexif et critique qui se passe sur le plan de la mémorialisation qui est nouveau depuis quelques années : quels noms on met en avant, qu'est-ce qu'on garde ? Est-ce qu'on dissocie l'artiste ayant commis une VACS de son œuvre ? Est-ce qu'on donne droit à l'erreur ? Est-ce qu'on boycotte l'œuvre ? On n'a pas encore toutes les réponses, mais une réflexion a lieu et fait appel à une réflexion profonde sur nos valeurs individuelles et nos valeurs en tant que société.

Comme le rapportait une autre personne participante, « ne pas parler de ces œuvres peut faire en sorte qu'on boycotte des pans de l'histoire de l'art, qu'on perd la continuité de la compréhension de l'histoire de l'art. En même temps, le faire à l'université, avec des étudiant·es qui ont un esprit critique, ce n'est pas la même chose que d'en parler à des enfants du primaire. » Il s'agit là de réflexions qui, selon les personnes participantes du *Sommet*, sont encore émergentes pour le milieu de la culture.

Trois grandes approches relatives au traitement de l'œuvre d'artistes ayant commis des VACS se dégagent de la littérature féministe. Bien qu'il n'existe aucun consensus sur la meilleure à adopter, chacune offre des pistes de réponse aux VACS dans le domaine de la médiation culturelle et, plus largement, de la mémorialisation d'œuvres d'artistes ayant commis des VACS. La première posture, celle de la **scission entre l'artiste et l'œuvre**, propose de **continuer à mettre en valeur les créations d'artistes ayant commis des VACS** (Strong et Rush, 2018). Cette reconnaissance s'opère cependant à condition d'une rupture claire entre l'œuvre, soulignée pour sa richesse esthétique et historique, et la personne l'ayant créée, laquelle est condamnée pour les violences commises. Dans cette optique, on peut contextualiser l'œuvre dès lors que des VACS ont été avouées ou qu'elles ont obtenu une condamnation en justice (Strong et Rush, 2018). Il s'agit d'une des pistes mises de l'avant pendant le *Sommet* : « Contextualiser, donner le contexte, parler des actes de l'artiste, tout en étant capable de parler des œuvres. » En l'absence d'aveu ou de reconnaissance légale, plusieurs études proposent quand même de faire mention des allégations de VACS, une mesure corrective face au long historique de délégitimation des survivant·es (Strong et Rush, 2018). La posture de la scission entre l'artiste et l'œuvre permet d'assurer le libre accès aux passés culturels tout en condamnant les comportements violents perpétrés par des figures historiques (Strong et Rush, 2018).

La seconde approche, celle de l'**inséparabilité entre l'artiste et l'œuvre**, promeut plutôt le **boycottage complet des œuvres d'artistes ayant commis des VACS**. Le rejet complet de ces œuvres et leur expurgation du récit historique prend, pour les personnes qui défendent cette idée, le visage d'un impératif moral et politique (James, 2020). Le boycottage est entrevu comme une réponse raisonnable aux VACS et un tremplin vers la mise en lumière d'autres artistes qui sont souvent omis·es des canons, principalement des femmes ou des personnes issues de la DSPG (James, 2020). Or, tel qu'abordé brièvement dans la sous-section 2.6.2.1 qui porte sur les sanctions sociales associées à la culture de l'annulation, cette posture peut devenir problématique

considérant **la nature collaborative du travail artistique**, laquelle peut se traduire par la participation au sein d'un même projet de personnes qui commettent, qui subissent ou qui ont été témoins de VACS (Strong et Rush, 2018). De plus, comme le note James (2020), le patriarcat et l'hétérocisnormativité représentent une toile de fond dans les arts, et non un problème localisé qui est résolu une fois qu'une œuvre d'un·e artiste ayant commis des VACS est retirée des canons.

En réponse à ces critiques, une troisième posture, **l'approche attentive aux structures**, propose le **non-boycottage des artistes qui ont commis des VACS** (James, 2020). Au contraire du paradigme de la scission entre l'artiste et l'œuvre, cette décision n'est pas menée sur la base d'une stricte séparation entre la création et l'artiste. Elle se fonde plutôt sur la reconnaissance de la nature systémique des injustices. En ce que le sexisme, le cisgenrisme et l'hétérosexisme dépassent les individus qui commettent des VACS, la centration de la discussion mémorielle sur les artistes qui ont commis des VACS est inopérante (James, 2020). L'approche attentive aux structures prône plutôt l'enclenchement d'un débat élargi sur les biais sexistes, cisgenristes et hétérosexistes qui traversent le milieu de la culture. Ceux-ci peuvent se manifester sous forme de « biais inconscients » dans la mise en place de critères d'évaluation et de réussite, de codes vestimentaires excluants ou d'une mise en récit androcentrique, ciscentrique et hétérocentrique des passés artistiques, tel que cela a été abordé plus longuement dans la section « PRÉVENIR ». La perspective attentive aux structures met donc en avant l'impossibilité d'isoler les injustices ou d'éradiquer les douleurs qu'elles ont causées (James, 2020). Une fois l'idéal d'un récit du passé purifié abandonné, la prise en considération des rapports de pouvoir ayant permis les VACS et des résistances enclenchées en réponse à la prise de parole en la matière constitue une réponse mémorielle adéquate aux injustices.

Au Québec, un chapitre de l'animatrice Rebecca Makonnen paru dans *L'artiste et son œuvre* (2022), un volume édité par le professeur Jeremy McEwen, présente sa réflexion critique à cet effet. Cette dernière est issue du « nombre incalculable de fois » où elle a prononcé les mots « dans la foulée de #MeToo » en présentant un sujet à la radio publique ou à la télévision, à la suite de « discussions musclées sur la libération de la parole, sur notre responsabilité, sur nos sensibilités, nos biais inconscients » avec son équipe (p. 28).

*

Dans les mots d'une personne ayant participé au *Sommet*, la mémorialisation, c'est « super important », mais c'est « sous-considéré » et « sous-financé ». Tel que le rapportait une autre : « Il manque d'initiatives collectives de mémorialisation pour se rappeler les actes qui ont eu lieu, comme le vélo blanc pour les victimes d'accidents de la route en vélo. Le milieu de la culture serait bien placé pour créer des œuvres de mémorialisation de ces actes, qui peuvent servir d'outils de prévention en même temps. » Si, comme le rapportait une personne ayant participé au *Sommet*, « il ne se

« passe pas une année sans qu'on pense au 6 décembre [1989, date de la tuerie de l'École polytechnique de Montréal] », comment faire en sorte qu'on puisse un jour dire la même chose des VACS en culture ? Un monument ? Une célébration ? Des prix et des rues qui changent de nom ? « Je trouve ça tellement intelligent, cette idée de mémorialisation », rapportait une personne participante au *Sommet*: « Donnez-nous des idées ! » C'est dans cet esprit que cette section a présenté certaines réflexions tirées de la littérature scientifique et journalistique entourant la mémorialisation ainsi que des initiatives québécoises émergentes à cet effet.

2.8 DÉVELOPPER, ÉVALUER et MUTUALISER les savoirs

« On agit sur ce qu'on connaît. »

Les savoirs, outils et échelles d'acceptabilité en matière de VACS changent continuellement. Tel que le rapportait un·e participant·e du *Sommet*: « Les choses inacceptables en 2023 étaient encore acceptables en 2003. »

La section qui suit présente des manières d'évaluer la pertinence des outils d'intervention utilisés en fonction des connaissances et des échelles d'acceptabilité changeantes. Des pistes d'action sont également proposées pour faciliter le transfert des savoirs et leur mise à jour afin d'éviter ce qu'une participante au *Sommet* a appelé la « performativité de mettre des outils en place ».

Agir sur le plan du développement, de l'évaluation et de la mutualisation des savoirs implique toute action posée visant le perfectionnement et la pérennisation des outils de lutte contre les VACS en culture. Celles-ci peuvent inclure des initiatives visant la recension, le développement et le partage de ressources ainsi que le suivi et l'évaluation périodique des outils et du climat de travail, d'apprentissage et de loisir par le biais d'études, d'événements ponctuels et d'activités de concertation qui sont maintenues à long terme. Développer, évaluer et mutualiser les savoirs, c'est s'engager en faveur d'une paix réelle et durable dans le milieu de la culture.

2.8.2 Recension, développement et partage de ressources

« On est plus fort·es ensemble. »

Un consensus s'est établi à l'ensemble des tables de discussions à l'effet que le milieu de la culture a un besoin urgent d'un **coffre à outils recensant les ressources existantes**. Ce portail numérique pourrait proposer des contrats-types, des codes d'éthique, des politiques-types en matière de VACS, un outil d'aide à la réflexion en matière de réintégration, etc. Des participant·es ont également souligné la pertinence de **développer**

un outil visuel ou numérique à jour, par exemple sous forme d'arborescence ou de cartographie, qui permettrait de diriger les personnes vers les ressources qui existent en fonction de la situation vécue, notamment pour clarifier les différentes étapes qui suivent une plainte formelle ou un processus d'enquête. Cet outil pourrait également répertorier une série de ressources sur la prévention et la sensibilisation, notamment les pièces de théâtre et autres œuvres qui peuvent sensibiliser une diversité de publics, incluant les jeunes.

Le présent rapport a permis de recenser plusieurs ressources de ce type, mais elles gagneraient à être diffusées dans un lieu virtuel plus accessible à la consultation périodique et plus facile à mettre à jour. Des participant·es ont suggéré que le CALQ, le CAC et le MCCQ pourraient agir comme bailleurs de fonds pour l'élaboration de ce grand projet fédérateur. Bien entendu, les participant·es reconnaissent que chaque secteur a ses propres spécificités, mais s'entendent pour dire qu'il y a suffisamment de traits communs entre tous les secteurs culturels pour justifier l'élaboration d'une plateforme commune.

2.8.2 Évaluation des contenus et de l'efficacité des politiques anti-VACS

« Tout le monde peut la signer, la politique, mais en même temps, c'est juste un bout de papier. »

La mise en vigueur de politiques ne constitue pas un point d'arrivée, mais le début d'un processus itératif devant constamment être perfectionné et réajusté (Lech, 2021 ; Matthis, 2021 ; Park, 2022). Tel qu'abordé dans la sous-section 2.2.3, l'évaluation des contenus et de l'efficacité des politiques anti-VACS est une préoccupation importante du milieu. Une étude suggère à cet effet qu'**un budget devrait être accordé chaque année à la mise en application des politiques anti-VACS et qu'un diagnostic annuel de leur effectivité et des pistes d'amélioration devrait être effectué** (Aftermetoo, 2021). Par exemple, depuis 2019, toutes les organisations qui emploient des personnes salariées doivent avoir cette politique pour encadrer les relations de travail. L'ensemble des organisations culturelles québécoises doit réviser les contenus de ses politiques à la lumière de la nouvelle *Loi sur le statut de l'artiste* (2022). Depuis septembre 2024, tous les employeurs doivent revoir leurs politiques de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique ou sexuel. Celles-ci doivent désormais prévoir des mesures précises qui concernent entre autres les méthodes et techniques utilisées afin d'identifier et de contrôler les risques de harcèlement (y compris les conduites à caractère sexuel), les règles encadrant les activités sociales organisées par l'employeur, l'offre de formation, le processus d'enquête ainsi que la confidentialité du traitement des plaintes ou des signalements.

L'Aperté offre un service d'accompagnement en ce sens à toutes les organisations culturelles du Québec.

2.8.3 Évaluation périodique des autres outils d'intervention

« On est en train de construire l'avion en plein vol. »

En réaction aux vagues de dévoilements sur les réseaux sociaux et autres formes de signalement de VACS, de nombreux organismes ont mis en place des mesures visant à réduire les cas de VACS (voir la section « PRÉVENTION ») ou à établir des procédures lors d'un signalement, lesquelles ont été détaillées dans la sous-section 2.5.3 portant sur les signalements internes. Mais tel que le rapportait un·e participant·e du *Sommet*: « Je ne sais pas s'ils fonctionnent bien, car on a quand même eu une deuxième vague #MeToo depuis. » Les études suggèrent que, parfois, **même lorsque des initiatives sont déployées pour stimuler un changement, une réelle diminution des VACS n'a pas lieu** (Matthis, 2021). Dans les mots d'un·e autre participant·e: « Ce n'est pas parce qu'on a un bon outil qu'il est bon pour 20 ans. » Les participant·es au *Sommet* donnaient l'exemple de la formation *Il était une fois... de trop*: comment savoir si cette initiative a réellement amené un changement? Un·e des participant·es demandait: « Il faudrait obtenir des témoignages des personnes qui l'ont suivie, comment ça a fait changer leur vision des choses. Comment c'est reçu, est-ce que c'est efficace? On ne sait pas trop. »

Toutes les mesures interdisciplinaires de type « guichet unique » bénéficieraient également d'évaluations périodiques afin de vérifier que chaque secteur est équitablement servi et de valider leur pertinence pour l'ensemble du milieu culturel. Cela peut notamment se faire par voie de sondages d'appréciation (LimeSurvey, Google Forms, etc.) ou par voie d'études scientifiques quantitatives et qualitatives à plus grand déploiement.

2.8.4 Circulation de formulaires postproduction

Afin de lutter contre les VACS, certaines entreprises du secteur de l'audiovisuel offrent un formulaire anonyme de retour postproduction auprès des équipes de travail. Cette mesure permet de colliger les **rétroactions du personnel quant à leurs expériences lors d'une production** (Mengesha et al., 2019). Dans la même veine, des participant·es au *Sommet* ont abordé une pratique émergente chez les scénaristes, qui appellent les comédien·nes après une scène de nudité pour savoir comment le tournage de cette scène s'est passé, souhaitant assurer un suivi par rapport aux dérives possibles de la scène écrite.

Cette pratique pourrait facilement se répandre à l'extérieur du milieu de l'audiovisuel pour récolter la rétroaction d'équipes de travail de l'ensemble des secteurs sur leur sentiment de sécurité, une idée qui rejoint la piste d'action décrite dans la sous-section 2.2.2, qui porte sur l'évaluation de l'environnement de travail, d'apprentissage ou de loisir.

2.8.5 Création de groupes internes destinés à la lutte contre les VACS

La création d'un groupe de travail interne dédié à la lutte contre les VACS au sein de chaque organisation culturelle peut être un dispositif efficace. Il ne s'agit pas là d'un comité temporaire dont l'unique objectif est la mise en place d'une politique organisationnelle contre les VACS, mais plutôt d'un groupe permanent aux rôles pluriels (Mengesha *et al.*, 2019). Composé de membres occupant différentes fonctions, son objectif est **d'assurer l'efficacité de la politique interne contre les VACS, d'identifier les nouveaux problèmes qui surviennent et de réactualiser la formation sur une base périodique pour les personnes qui fréquentent l'organisation**. Cette idée rejoint la piste d'action décrite dans la sous-section 2.3.3.2, qui porte sur la désignation d'une personne-référence en matière de lutte contre les VACS.

Plusieurs organisations se sont déjà dotées de tels comités, comme le Comité spécial pour un milieu de l'édition sans violences sexuelles ni harcèlement de l'ANEL constitué des éditrices Anne Migner-Laurin (Éditions du remue-ménage), Véronique Fontaine (Fonfon), Nicole Saint-Jean (Saint-Jean Éditeur) et Nathalie Ranger (Québec Amérique), et les comités LGBTQIA2S+, femmes et DEIB de l'ACTRA. Ces comités mènent des activités de diverses natures, incluant des rencontres de travail, des ateliers et des événements. À plus grande échelle, le milieu de la danse peut compter sur le groupe de travail international Personal Safety for Dance, qui rend également accessible une série de ressources et de recherches scientifiques pertinentes.

2.8.6 Création de groupes ou organismes intersectoriels destinés à la lutte contre les VACS

Tel que le rapportait une personne lors du *Sommet*:

Tout le monde a des idées, mais personne n'a le temps de [partager] les ressources, les filons pour développer ces idées. Malgré ce qu'on pourrait penser, il y a un manque de cohésion en culture. Ça permettrait aussi de faire le point auprès des bailleurs de fonds et d'orienter les fonds vers là où il y a des priorités, des manques plus flagrants. Il faut plus se parler, garder tout cela frais en tête. Certaines discussions qu'on a aujourd'hui, on les a eues il y a trois ans. Le besoin de se concerter est d'autant plus criant que les industries culturelles ont beaucoup changé dans les dernières années, avec beaucoup de roulement de personnel depuis la pandémie, donc les questions discutées il y a 3-4 ans ne l'ont pas été avec tout le monde qui est actuellement présent dans le secteur.

À cet effet, deux initiatives intersectorielles ont été proposées par la littérature scientifique et lors du *Sommet*: les tables de concertation et les cellules en codéveloppement. Les études réalisées à cet effet recommandent que les initiatives destinées à l'ensemble du milieu de la culture voient leur financement assuré non pas par les

organisations elles-mêmes, mais par une forme de financement public (Shehadie et The Review Team, 2022).

2.8.6.1 Les tables de concertation

Des groupes intersectoriels (ou tables de concertation) peuvent devenir des vecteurs de changements importants, non seulement en accélérant le partage de ressources développées pour des secteurs distincts, mais aussi en permettant l'**orchestration d'une réforme concertée du milieu de la culture** (Shehadie et The Review Team, 2022). Un tel groupe aurait pour principal avantage de favoriser le partage de manière beaucoup plus rapide et fluide des « bons coups » et des « moins bons coups » de certaines organisations, et de faciliter le développement concerté de nouvelles ressources. La majorité des personnes qui ont pris parole à ce sujet lors du *Sommet* souhaitaient voir émerger un organisme rassembleur, « avec des tentacules », qui pourrait à la fois faciliter la mise en place de modes d'action moins formels (par exemple, le développement d'une infolettre, d'un portail de ressources à jour, d'une mission éducative plus étendue, etc.) et fédérer des initiatives intersectorielles de plus grande envergure. Avec un soutien économique suffisant, une table de concertation sur les VACS en culture pourrait s'atteler à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action (Shehadie et The Review Team, 2022).

2.8.6.2 Les cellules de codéveloppement

Au-delà des tables de concertation, des cellules de codéveloppement intersectorielles peuvent être initiées où différent·es professionnel·les avec des intérêts communs se réunissent et, sur une période de plusieurs mois, en se « donnant des devoirs », développent des ressources spécifiques en partageant leurs expertises complémentaires ou d'accompagnement externe.

2.8.7 Réalisation d'études et de recherches scientifiques

La conduite de recherches scientifiques permettant de broser un réel portrait de la situation des VACS en culture constitue une mesure importante dans la création d'industries culturelles plus saines (Shehadie et The Review Team, 2022). En 2021, un regroupement d'artistes et de leaders de l'industrie musicale australienne a lancé une enquête indépendante de grande envergure visant à identifier l'étendue du problème et à développer des stratégies pour y répondre efficacement (Shehadie et The Review Team, 2022). En clarifiant les problèmes existants et en débroussaillant les pistes de solution pour y répondre, les études sur les VACS en culture peuvent constituer un outil précieux, par exemple pour mieux comprendre ce qui mène une personne à considérer un vécu comme une expérience de violence (Crowley, 2022),

ou pour appréhender l'ampleur du problème à différents moments et dans différents lieux de travail, d'apprentissage et de loisir (Matthis, 2021).

Au Québec, le manque de données sur les VACS en culture est criant, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Très peu d'études ont été menées permettant de rendre compte de la spécificité de chacun des secteurs de la culture en matière de VACS. C'est d'ailleurs pour cette raison que la revue de la littérature présentée dans le présent rapport inclut des études menées ailleurs dans le monde, incluant sans s'y limiter le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, la Norvège, l'Amérique latine et l'Australie. Dans le même ordre d'idées, peu d'études permettent de rendre compte des difficultés spécifiques rencontrées par une diversité de profils sociodémographiques à l'égard des VACS. Si notre recherche bibliographique a été l'occasion de cibler plus directement des études sur les VACS subies par les personnes de la DSPG dans le milieu culturel, comme mentionné dans la section « MÉTHODOLOGIE », des recherches plus approfondies dans la littérature et sur le terrain devraient approfondir les vécus de ces personnes, de même que les vécus de personnes racisées et nouvellement immigrantes dans le milieu culturel québécois. Ces dernières se révèlent d'ailleurs peu présentes dans les données collectées, tant dans la littérature que lors du *Sommet*, qui a principalement recueilli les perspectives de femmes blanches œuvrant dans le milieu culturel, en raison de la nature de la méthodologie employée et de la composition de l'effectif des professions culturelles au Québec. Cet angle mort de notre étude, de même que l'histoire d'exclusion, d'altérisation et d'ostracisme des milieux culturels dont les femmes racisées sont héritières (Cobb et Williams, 2020), tel qu'abordé dans la sous-section 1.3.4.2, indiquent l'urgence de s'attarder spécifiquement aux perspectives des personnes racisées à l'égard des VACS dans de prochaines recherches.

Ces limites étant posées, le travail réalisé en amont du présent rapport a tout de même permis à l'équipe de recherche qui l'a initié d'élaborer une bibliothèque comprenant plus de 700 ressources. Elle sera mise en ligne au cours de l'année 2025 sur la [Vitrine des bibliographies](#) de l'UQAM, dans une interface pratique qui permet notamment la recherche par mots-clés. Les études et autres ressources contenues dans cette bibliothèque peuvent servir de guide afin que des données puissent être recueillies dans le cadre d'autres démarches scientifiques à propos de ce phénomène qui, partout ailleurs en culture, est qualifié de récurrent et d'alarmant. Dans les mots d'une personne ayant participé au *Sommet*: « Il faut pouvoir renouveler la recherche régulièrement pour rester au fait de ce qui se passe. »

En France, l'[Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication](#) (OE), dont la création en 2013 succède aux deux rapports Reine Prat, a depuis lors la charge de la rédaction d'une synthèse annuelle visant à **mesurer la progression de la parité dans les champs culturels et médiatiques**. Un tel suivi pourrait être accompli au Québec par une organisation comme l'Observatoire

de la culture et des communications du Québec (OCCQ), rattaché à l'Institut de la statistique du Québec.

2.8.8 Organisation d'événements ponctuels transsectoriels et interdisciplinaires

L'organisation de conférences scientifiques ou professionnelles, de journées d'étude, de panels ou de sommets peut contribuer directement à la lutte contre les VACS au sein du milieu culturel. Plusieurs études rapportent que ces initiatives constituent des espaces permettant de tenir d'importantes conversations, de vulgariser les résultats de recherches récentes et de mettre en commun les expertises (FIA-LA et UNI Americas MEI, 2021 ; Heyliger, 2021 ; Lehman et Morris, 2018 ; Thomasson, 2021). À travers le monde, l'industrie du théâtre a été pionnière à cet effet. Au Royaume-Uni, en 2017, le Royal Court Theatre s'est consacré à l'organisation d'une journée d'action en deux volets, intitulée *No Grey Area*, en réponse aux dévoilements publics ciblant le producteur étatsunien Harvey Weinstein. Alors que la première partie était dédiée à la révision collective des politiques et des procédures relatives aux VACS, la seconde partie consistait en une lecture publique des témoignages anonymes de 126 survivant·es œuvrant dans l'industrie (Fallow et Mullan, 2021 ; Harvie, 2019). En Pologne, c'est l'Académie des arts dramatiques qui, en 2019, a tenu la conférence *Change – Now! What We Have Been Silent About at Drama Schools*. L'événement a facilité la mise en commun des expériences et des pratiques en place pour lutter contre les VACS dans les écoles de théâtre, non seulement en Pologne, mais dans le reste du monde (Kwaśniewska-Mikuła, 2021).

À l'échelle locale, le collectif québécois Rudesse, un regroupement contre les VACS en improvisation, suggère de mettre en place des forums de discussion au sein des diverses ligues d'improvisation, dont l'objectif serait de sensibiliser les interprètes aux VACS et aux inégalités sociales dans les milieux culturels (Rudesse, 2020). Dans la même veine, plusieurs participant·es ont émis le souhait que des sommets similaires à celui qui a donné lieu au présent rapport **soient organisés sur une base récurrente**. Tel que détaillé dans l'introduction, le *Sommet* n'a pas uniquement constitué une méthode de collecte de données: il a servi de retombée en soi en informant l'ensemble des personnes participantes quant à l'existence de L'Aparté ainsi que d'autres ressources qui étaient encore mal connues dans le milieu. Plusieurs personnes ayant participé au *Sommet* ont vanté les bénéfices de se retrouver entre représentant·es de secteurs différents, l'une d'elles soulignant que cela leur permettait « de sortir de [leurs] chambres d'écho », et que cette démarche leur donnait espoir que « si tout le monde s'y met et qu'il y a une volonté politique, on arrivera à prendre soin de nos gens ». En 2024, le *Sommet sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel en culture* a été retenu comme finaliste pour le Prix Équité, diversité et inclusion de Compétence Culture.

De bien des manières, la tenue de sommets récurrents permettrait au milieu de la culture d'agir ensemble non seulement dans la lutte contre les VACS, mais également

dans la lutte contre les autres formes de harcèlement qui y sont liées. On peut penser au harcèlement psychologique et discriminatoire, en plus des autres problèmes criants qui sont partagés dans l'ensemble du milieu, en particulier les problèmes de santé mentale et la précarité socioéconomique des artistes et des autres travailleur·ses culturel·les.

2.8.9 Établissement de partenariats entre milieux de la recherche et milieux de pratique

La construction de secteurs culturels exempts de VACS est un travail collaboratif. Cela requiert l'établissement de partenariats de recherche entre les organisations dédiées à l'égalité entre les genres, à la défense de la DSPG, à la lutte contre le racisme, à l'accompagnement des personnes qui subissent et commettent des VACS et celles qui entretiennent un rapport de proximité avec « le terrain », et les milieux de la recherche dont les expertises peuvent être complémentaires (à ce sujet, voir Blais-Tremblay et Champagne, 2023). Tel que le relevait un·e participant·e au *Sommet*:

On a besoin d'un lien plus fort entre la recherche et le terrain. L'Étude sur les femmes dans l'industrie musicale canadienne francophone de Joëlle [Bissonnette] et de la Fondation Musicaction est une première initiative intéressante sur le plan de la recherche pour la culture. D!G aussi en mettant tout le monde en commun. Mais il y a encore peu de ponts ; on dirait que ça ne fait que commencer.

Les professeures Myriam Dubé (École de travail social, UQAM) et Rachel Chagnon (Département des sciences juridiques, UQAM) mènent actuellement une étude en partenariat avec la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) sur le harcèlement sexuel chez les travailleuses des secteurs de la culture, des communications et des médias, avec l'accompagnement du Service aux collectivités de l'UQAM. Un partenariat entre le Fonds Union, la SOCAN et Revelios chapeaute une étude de grande envergure sur la santé mentale dans l'industrie canadienne de la musique, comprenant un sondage dont certaines questions portent spécifiquement sur l'impact de la discrimination genrée et du harcèlement sur la santé mentale.

*

Tel que le rapporte Vincent (2016), c'est seulement par la continuité des efforts qu'un réel changement peut advenir ; les processus d'ajustement des outils de lutte contre les VACS doivent être renouvelés sur une base périodique en fonction des connaissances et des échelles d'acceptabilité changeantes. **Un soutien financier conséquent à la recherche, aux activités et partenariats intersectoriels, ainsi qu'au développement, à l'évaluation et à la diffusion des pratiques et savoirs émergents permettrait d'appuyer le milieu de manière décisive dans sa démarche concertée de lutte contre les VACS en culture au Québec.**

CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

La « petite histoire » des VACS en culture au Québec présentée en introduction de ce rapport ne délimite pas seulement la période comprise entre le moment où, au tournant du XXI^e siècle, les VACS en culture passent de violences « privées » à publiques (entre autres avec *Briser le silence* de Nathalie Simard, paru en 2005) et la collecte de données qui a donné lieu au présent rapport. Elle délimite également la période de vingt-cinq ans qui sépare l'absolution inconditionnelle obtenue en 1999 par le fondateur du festival Juste pour rire Gilbert Rozon pour des VACS qu'il a reconnu avoir commises (Lamartine, 2021 ; Morin, 2024) et la série de procès lancés au mois de décembre 2024 par des femmes qui ont entamé une nouvelle série de poursuites, cette fois-ci civiles, contre lui. Le système judiciaire a-t-il changé en réponse aux changements culturels majeurs qui s'opèrent en matière de VACS dans la société québécoise depuis le tournant du XXI^e siècle ? Il nous est encore donné de l'espérer.

Comme ce rapport s'est efforcé de le démontrer, le système judiciaire est toutefois loin d'être la seule arène au sein de laquelle la lutte contre les VACS en culture doit être menée. Si c'est à force de répétition qu'un comportement nuisible peut en venir à être vécu comme une violence, le problème des VACS en culture ne découle pas uniquement, ni principalement, de dynamiques dyadiques closes entre un individu qui commet des VACS et un autre qui les subit. Il découle du milieu en entier. Ce n'est pas le système judiciaire qui permettra aux artistes, apprenant·es et publics de rendre imputables les équipes changeantes qu'elles croisent sur leur chemin et qui, à force de « petites violences », en viennent à repousser les personnes qui subissent des VACS aux marges de la culture. Que ce soit 1) au niveau du positionnement individuel et stratégique des organisations, 2) de la prévention, 3) du soutien psychosocial, 4) de la prise de parole en matière de VACS, 5) de l'intervention, 6) de la mémorialisation et enfin, 7) du développement, de l'évaluation et de la mutualisation des savoirs, **une prise d'action holistique et multidimensionnelle requiert nécessairement une démarche concertée entre l'ensemble des acteurs sociaux qui souhaitent s'engager dans le projet de créer des climats de travail, d'apprentissage et de loisir plus harmonieux en culture au Québec.**

Prêt·es ?

3, 2, 1... Action !

Partenaires de recherche**Adisq**

Lurette Bouchard, directrice générale adjointe

Sophie Hébert, directrice des relations de travail

Roseline Rousseau-Gagnon, chargée de projets – soutien entrepreneurial

Association des professionnels de l'industrie de l'humour

Joanne Pouliot, directrice générale

Partenaires financiers principaux**Ministère de la Culture et des Communications du Québec****Société de développement des entreprises culturelles**Autres partenaires

L'Aparté / Juripop

Chaire Entrepreneuriat, Altérité et Société de l'UQAM

D!G Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec

Groupe de recherche et d'intervention psychosociale

Observatoire interdisciplinaire de création et de recherche en musique

Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture au Québec

Révision juridique**L'Aparté / Juripop**

Angelica Brachelente, avocate

Charles-Éric Désilets, avocat

Gowling WLG

Laurianne Walker-Hanley, avocate

Carla Chirila, avocate

Alex O'Reilly, avocat

Révision scientifique

Sophie-Anne Morency, doctorat en sociologie, UQAM

Révision linguistique

Catherine Harrison-Boisvert, doctorat en musicologie et fondatrice de Les travailleuses du texte

Elsa Fortant, secrétaire de rédaction, *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique*

Annie Tanguay, coordonnatrice scientifique, Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture au Québec (CRILCQ)

Charlotte Barreau, adjointe à la coordination, CRILCQ

Partage de données

Floriane Barny, directrice des communications, Guilde des musiciens et musiciennes du Québec

Angelica Brachelente, avocate, L'Aparté / Juripop

Noah Caissie, chargé de projet, Spotlight Groupe de recherche et d'intervention psychosociale

Lysandre Champagne, chargée de projets – statistiques culturelles, Observatoire de la culture et des communications du Québec

Jean Hamel, directeur général, Institut national de l'image et du son

Stéphanie Hénault, Directrice des affaires juridiques, Association nationale des éditeurs de livres

Bianca Nolasco, chargée de projets – formations mutualisées, Institut national de l'image et du son

Melissa Raymond, avocate et agente aux relations de travail et soutien juridique, Guilde des musiciens et musiciennes du Québec

Équipe de recherche – Recension des écrits

Camille Desrochers, maîtrise en sexologie, UQAM

Raphaël Jacques, maîtrise en sexologie, UQAM

Irina Joseph, maîtrise en sociologie, UQAM

Sophie-Anne Morency, doctorat en sociologie, UQAM

Myriam Saucier, maîtrise en sciences de la gestion, UQAM

Comité d'organisation du Sommet

Joëlle Bissonnette, UQAM

Vanessa Blais-Tremblay, UQAM

Lurette Bouchard, Adisq

Raphaëlle Gaudet, UQAM

Sophie Hébert, Adisq

Joanne Pouliot, Association des professionnels de l'industrie de l'humour

Roseline Rousseau-Gagnon, Adisq

Équipe d'animation du Sommet

Animation

Catherine Éthier, animatrice

Animation des tables de discussions

Karine Baril, professeure, Département de psychoéducation et de psychologie, Université du Québec en Outaouais

Anouk Bélanger, professeure, Département de communication sociale et publique, UQAM

Dominique Bernier, professeure, Département des sciences juridiques, UQAM

Joëlle Bissonnette, professeure, Département de management, UQAM
 Vanessa Blais-Tremblay, professeure, Département de musique, UQAM
 Rachel Chagnon, doyenne, Faculté de science politique et de droit, UQAM
 Myriam Dubé, professeure, École de travail social, UQAM
 Caroline Marcoux-Gendron, professeure associée, Département de musique, UQAM
 Sandrine Ricci, chargée de cours, Département de sociologie, UQAM
 Gabrielle Tremblay, professeure, Département d'études littéraires, UQAM

Coanimation des tables de discussions

Maryse Cyr-Tremblay, doctorat en administration, UQAM
 Camille Desrochers, maîtrise en sexologie, UQAM
 Elsa Fortant, doctorat en études numériques et sociomusicologie, Centre
 Urbanisation Culture Société, Institut national de la recherche scientifique
 Raphaëlle Gaudet, baccalauréat en enseignement de la musique, UQAM
 Ève-Laurence Hébert, doctorat en science politique, Université de Montréal
 Raphaël Jacques, maîtrise en sexologie, UQAM
 Rose Moisan-Paquet, doctorat en sociologie, Université Laval
 Sophie-Anne Morency, doctorat en sociologie, UQAM
 Tasha Sarrazin-Audras, doctorat en administration, UQAM
 Charlotte Senez-Gauthier, certificat en dynamiques entrepreneuriales, UQAM

Organisations participantes au Sommet

Adisq
 Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)
 Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)
 Association des professionnels de l'édition musicale (APEM)
 Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH)
 Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ)
 Association nationale des éditeurs de livres (ANEL)
 Association québécoise des marionnettistes (AQM)
 Association québécoise de la production médiatique (AQPM)
 Association québécoise des Salons du livre (AQSL)
 Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS)
 Centrale Alternative
 Centre des auteurs dramatiques
 Collectif Social
 Compétence Culture
 Conseil des arts de Montréal
 Conseil des arts du Canada
 Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)
 Conseil des ressources humaines du secteur culturel
 Conseil québécois de la musique

Diffusion Inter-Centres
 En Piste, regroupement national des arts du cirque
 Fédération des femmes du Québec (FFQ)
 Femmes* en musique (F*EM)
 Fondation Musicaction
 Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST)
 Groupe de recherche et d'intervention psychosociale (GRIP)
 Guilde canadienne des réalisateurs (GCR)
 Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ)
 Juripop
 L'Aparté
 Les Scènes de musique alternatives du Québec (SMAQ)
 Ligne d'improvisation de Québec
 Ministère de la Culture et des Communications (MCCQ)
 Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ)
 Partenariat du Quartier des spectacles
 Regroupement des artistes en arts visuels
 Regroupement des événements majeurs internationaux (RÉMI)
 Regroupement des festivals régionaux artistiques indépendants (REFRAIN)
 Regroupement de pairs des arts indépendants de recherche et d'expérimentation
 (REPAIRE)
 Regroupement québécois de la danse (RQD)
 Réseau des Organismes de Spectacles de l'Est du Québec (ROSEQ)
 Réseau indépendant des diffuseurs d'événements artistiques (RIDEAU)
 Rudesse
 Scène & Sauve
 shesaid.so MTL
 Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)
 Société des auteur·e·trice·s de radio, télévision et cinéma (SARTEC)
 Théâtre de la Ligue nationale d'improvisation (LNI)
 Théâtres Unis Enfance Jeunesse (TUEJ)
 Union des Artistes (UDA)
 Union des écrivaines et des écrivains québécois (UNEQ)

Ce projet a été réalisé grâce au soutien de nos partenaires.



Bibliographie

#MeToo et la justice réparatrice. (2022, 25 novembre). [enregistrement vidéo]. Curio.ca. <https://curio.ca/fr/catalogue/270cc7a3-ee92-45de-a3ca-b104382e7be1>

ACTRA National. (2023). *Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Committee*. <https://www.actra.ca/deib/diversity-committee/>

ACTRA National. (2023). *Progress Pride Committee*. <https://www.actra.ca/progress-pride-committee/>

ACTRA National. (2023). *Women's Committee*. <https://www.actra.ca/committees/womens-committee/>

ACTRA. (2020). *Best Practices for scenes involving nudity, intimacy, simulated sex and sexual violence*. <https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2020/09/Best-Practices-Web-Full.pdf>

ACTRA. (2024a). *Coordonnateur·rice·s de l'intimité*. <https://fr.actramontreal.ca/coordonnation-intimite/>

ACTRA. (2024b). *Dénoncez un incident sur le plateau*. <https://fr.actramontreal.ca/denoncez-un-incident-sur-le-plateau/>

ADISQ et RIDEAU. (2023, 13 février). *Harcèlement et inconduites dans le milieu artistique. Quel est mon rôle ?* <https://associationrideau.ca/data/harcelement-et-inconduites-quel-est-mon-role.wav>

Aftermetoo. (2021). *The Change You Want to See: Results of the first-ever survey of workplace sexual harassment in the Canadian performing arts, film, and television industries*. <https://hillstrategies.com/wp-content/uploads/2021/12/aftermetoo-keyfindings-en.pdf>

Agence France-Presse. (2020, 20 juillet). Harcèlement à Ubisoft : La joueuse professionnelle Stéphanie Harvey témoigne. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1720894/ubisoft-harcèlement-sexuel-industrie-jeu-video-stephanie-harvey#:~:text=Harcèlement%20à%20Ubisoft%20%3A%20la%20joueuse%20professionnelle%20Stéphanie%20Harvey%20témoigne,-La%20championne%20de&text=Prenez%20note%20que%20cet%20article,«%20dès%20le%20jour%201%20»>

Aide aux Trans du Québec. (2020). Aide aux Trans du Québec. <https://aideauxtrans.com/fr>

Alix. (2023, 13 décembre). *Recenser, soutenir, agir*. <https://alix.interligne.co/>

Alterio, A. M. (2022). Hypermasculinity Makes the Queer Boy Faint. Dans D. Risner et B. Watson (dir.), *Masculinity, Intersectionality and Identity: Why Boys (Don't) Dance*, p. 281-299. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-90000-7_14

AQTIS 514 IATSE. (2024). *Contribuer à une culture exempte de harcèlement (SST)*. L'Alliance québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, section locale 514. <https://aqtis514iatse.com/fr/formation/harcel-membre/>

Aranibar Zeballos, D. et Paquette, J. (2024). *L'intimidation et la cyber intimidation au Québec: Portrait à partir de l'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté*. Institut de la statistique du Québec.

Archer, A. et Matheson, B. (2019). When Artists Fall: Honoring and Admiring the Immoral. *Journal of the American Philosophical Association*, 5 (2), p. 246-265.

Association canadienne des humoristes stand-up, sketch & impro. (2021). *Avantage pour membre*. AQHS. <https://canadianstandup.ca/fr/avantage-pour-membre/>

Association nationale des éditeurs de livres (ANEL). (2023). *Code d'éthique*. https://www.anel.qc.ca/wp-content/uploads/2023/11/ANEL_Code_dethique_2023_final.pdf

Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ). (2023). *Code d'éthique*.

Avant Coup. (s. d.). Avant Coup. <https://avantcoup.ca/>

Badgett, M. V. L. et Herman, J. L. (2013). *Sexual Orientation & Gender Identity Diversity in Entertainment: Experiences & Perspectives of SAG-AFTRA Members*. SAG-AFTRA et The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/SOGI-Entertainment-Sep-2013.pdf>

Baillargeon, S. (2020, 31 décembre). Le milieu du jeu vidéo est-il indécrottablement discriminatoire ? *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/ecrans/592451/serie-faites-vos-jeux-le-milieu-du-jeu-video-est-il-indecrottablement-discriminatoire>

Baker, A., Williams, K. et Rodrigues, U. M. (2020). #metoo 2.0 to #meNOmore: Analysing Western Reporting About Sexual Violence in the Music Industry. *Journalism Practice*, 14 (2), p. 191-207. <https://doi.org/10.1080/17512786.2019.1674683>

Batty, M. (2021). Naviguer les attentes genrées de la communauté de danse swing de Montréal. *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique*, 22 (1-2). <https://doi.org/10.7202/1102234ar>

Becker, Howard. (1982). *Art Worlds*. Berkeley: University of California Press.

Béland, G. (2020, 14 octobre). Michel Brûlé reconnu coupable d'agression sexuelle. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2020-10-14/michel-brule-reconnu-coupable-d-agression-sexuelle.php>

Béland, G. (2021, 23 juin). Michel Venne coupable d'agression sexuelle. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-06-23/michel-venne-coupable-d-agression-sexuelle.php>

Bélanger, C. (2020, 10 juillet). Vague de dénonciations : des têtes tombent dans le milieu artistique. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2020/07/10/emportees-par-la-vague>

Bélanger, C. (2022, 22 juillet). Philippe Bond était déjà sur des listes noires. *Le Journal de Québec*. <https://www.tvanouvelles.ca/2022/07/22/allegations-dinconduite-sexuelle-philippe-bond-etait-deja-sur-des-listes-noires>

Bellerose c. Union des artistes. 2024 QCTAT 3186.

Bergeron, M., Gagnon, A., Blackburn, M.-È., M-Lavoie, D., Paré, C., Roy, S., Szabo, A. et Bourget, C. (2020). *Rapport de recherche de l'enquête PIÈCES : violences sexuelles en milieu collégial au Québec*. Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal.

Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett- Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. et S. Parent (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Université du Québec à Montréal.

Bernier, D., Paré, C., Carbonneau, K., Vernus, J. et Morency, S.-A. (2022). *Rapport de recherche sur l'éthique en regard des violences à caractère sexuel dans le milieu de l'humour québécois francophone*. UQAM et partenaires. Rapport interne.

Best, E. (2021). *A Gap in the Narrative: Exploring the Experiences of Trans Dancers Today* [Dance Independent Study Projects, Collège Ursinus]. https://digitalcommons.ursinus.edu/dance_ind/1

Bibeault, M. (2020, 16 juillet). *Simple Plan renvoie son bassiste de tournée suite à des allégations d'inconduites sexuelles contre lui*. 99scenes. <http://99scenes.com/simple-plan-renvoie-son-bassiste-de-tournee-suite-a-des-allegations-dinconduites-sexuelles-contre-lui/>

Bissonnette, J. (2022). *Les femmes dans l'industrie musicale canadienne francophone*. Rapport d'étude réalisé pour et avec la collaboration de la Fondation Musicaction, grâce à l'appui du Gouvernement du Canada.

Blais-Poulin, C.-É. et Groguhé, M. (2022, 29 janvier). Vague de suicides chez les artisans de la scène : Quand le rideau tombe à jamais. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/2022-01-29/vague-de-suicides-chez-les-artisans-de-la-scene/quand-le-rideau-tombe-a-jamais.php#>

Blais-Tremblay, V. (2017). Femmes et jazz dans le Québec de l'entre-deux-guerres : Entre le récit historique, les archives et le passé. *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique*, 18 (1), p. 31-39. <https://doi.org/10.7202/1059792ar>

Blais-Tremblay, V. et Champagne, L. (2023). Au-delà des « vagues » #moiaussi : Cinq ans de mobilisation féministe en musique au Québec (2017-2022). *Intersections*, 40 (1), p. 49-75. <https://doi.org/10.7202/1096479ar>

Bloomfield, E. F. (2019). Rhetorical Constellations and the Inventional/Intersectional Possibilities of #MeToo. *Journal of Communication Inquiry*, 43 (4), p. 394-414. <https://doi.org/10.1177/0196859919866444>

Boisclair, I. (2018, 27 juillet). Représentation du viol en littérature: Pour dire quoi? *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/533244/representation-du-viol-en-litterature-pour-dire-quoi>

Boulila, S. C. (2015). What Makes a Lesbian Salsa Space Comfortable? Reconceptualising Safety and Homophobia. Dans K. Browne et E. Ferreira (dir.), *Lesbian Geographies: Gender, place and power*. Routledge.

Bourel, F. (2020, 15 juillet). Des violences sexuelles et des abus de pouvoir dénoncés dans le milieu littéraire. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1719913/denonciations-milieu-litteraire-violences-sexuelles-abus-pouvoir>

Bourgault-Côté, G. (2020, 15 février). Le jour où Éric Salvail est tombé. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/573031/le-jour-ou-salvail-est-tombe>

Boux, H. J. (2022). "#UsToo": Empowerment and Protectionism in Responses to Sexual Abuse of Women with Intellectual Disabilities. *Berkeley Journal of Gender, Law & Justice*, (37). <https://doi.org/10.15779/Z38RF5KG7M>

Burczycka, M. (2020). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*. Statistique Canada.

Bureau de la médiation et du signalement. (2024). *Violence sexuelle*. Université McGill. <https://www.mcgill.ca/omr/fr/violence-sexuelle>

Buscatto, M., Helbert, S. et Roharik, I. (2021). L'opéra, un monde professionnel hanté par les violences de genre. *Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique*, 22 (1-2), p. 49-67. <https://doi.org/10.7202/1097857ar>

Bussièrès, I. et Piedboeuf, G. (2017, 26 octobre). Léa Clermont-Dion accuse Michel Venne de l'avoir agressée. *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/2017/10/26/lea-clermont-dion-accuse-michel-venne-de-lavoir-agressee-424a244e9635570258c88c61fba97953/>

Cabinet du ministre de la Culture et des Communications et ministre responsable de la Jeunesse. (2022, 3 juin). *Révision des lois sur le statut de l'artiste*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/revision-des-lois-sur-le-statut-de-lartiste-la-ministre-nathalie-roy-tient-sa-promesse-et-fait-adopter-la-reforme-des-lois-sur-le-statut-de-lartiste-40984>

Cabinet du ministre de la Culture et des Communications et ministre responsable de la Jeunesse. (2023, 18 avril). *3 M\$ à Juripop pour venir en aide aux victimes de harcèlement et de violence dans le milieu culturel*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/3-m-a-juripop-pour-venir-en-aide-aux-victimes-de-harcelement-et-de-violence-dans-le-milieu-culturel-47140>

Caillou, A. (2018a, 26 juillet). Comment parler des violences faites aux femmes en littérature ? *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/lire/533152/comment-parler-des-violences-faites-aux-femmes-en-litterature>

Caillou, A. (2018b, 26 juillet). Une nouvelle décrivant un viol entraîne la démission de la directrice de la revue XYZ. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/533155/la-directrice-de-xyz-demissionne>

Caillou, A. (2024, 25 mai). Safia Nolin répond à la haine par la musique. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/musique/813491/festival-transameriques-safia-nolin-repond-haine-musique>

Canadian Actors' Equity Association. *Not In Our Space*. (s. d.). <https://www.caea.com/Features/Not-In-Our-Space>

Canadian Creative Industries. (2017, 23 novembre). ReadTheCode.ca. <https://readthecode.ca/>

Canadian Museums Association. *LGBTQ2+ Inclusion in Canadian Museums*. https://museums.ca/uploaded/web/docs/Introduction_LGBTQ2.pdf

Carpentier, M. (2018). Sexisme en danse : Le mur du silence s'effrite au Québec. *Jeu : Revue de théâtre*, (167), p. 68-71.

Caruk, H. (2019, 4 octobre). Winnipeg comedy club defends decision to book Louis C.K. despite sexual misconduct. *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/comedy-club-defends-booking-comedian-1.5308512>

Caza, P.-E. (2020, 4 décembre). La musique québécoise à l'ère de #MeToo. *Actualités UQÀM*. <https://actualites.uqam.ca/2020/la-musique-quebecoise-metoo/>

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels. (2024, 4 mars). CAVAC. <https://cavac.qc.ca/>

Centre d'Expertise. (2021). <https://www.cehp.ca>

Centre d'innovation en santé mentale sur les campus. (2024). *Impact de la violence sexuelle sur la santé mentale*. <https://campusmentalhealth.ca/fr/trousses-doutils/violence-sexuelle/impact-de-la-violence-sexuelle-sur-la-sante-mentale/>

Centre de recherche interdisciplinaire sur les problèmes conjugaux et les agressions sexuelles. (2024). CRIPCAS. <https://www.cripcas.ca/fr/>

Centre de ressources et d'intervention pour hommes abusés sexuellement et leur entourage. (2016). CRIPHASE. <https://www.criphase.org/>

Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal. (2023, 30 octobre). CVASM. <https://cvasm.org/>

Cézard, Z. (2020). Are Female Clowns Politically Incorrect? A Case Study on Female Clowns' Political Engagement at the 7th "Esse Monte de Mulher Palhaça" festival in Rio de Janeiro. *Cadernos de Arte e Antropologia*, 9 (1), p. 29-46. <https://doi.org/10.4000/cadernosaa.2607>

Chabot, K. (2016, 24 octobre). « Sous la ceinture » : La culture du viol, « pas une lubie de féministe ». *HuffPost*. https://www.huffpost.com/archive/qc/entry/sous-la-ceinture-culture-du-viol-entrevue-_n_12625494

Charte canadienne des droits et libertés. Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada. RU. (1982). c. 11.

Christofidou, A. (2022). Dancing Boys and Men: Negotiating Masculinity and Sexuality. Dans D. Risner et B. Watson (dir.), *Masculinity, Intersectionality and Identity: Why Boys (Don't) Dance*, p. 99-119. Springer International Publishing.

Clément, É. (2018, 5 août). Comment écrire le viol? *La Presse+*. https://plus.lapresse.ca/screens/b3c5ea9c-e943-47c9-b020-6888f600eab9|_0.html

Clermont-Dion, L. (2021). *T'as juste à porter plainte* [série documentaire]. Clermont-Dion, L. (2023). *Porter plainte : récit*. Le Cheval d'août.

Clermont-Dion, L. (2024). *Salut ça va? Dialoguer pour prévenir les violences sexuelles*. Cardinal.

Cobb, S. et Horeck, T. (2018). Post Weinstein: Gendered power and harassment in the media industries. *Feminist Media Studies*, 18 (3), p. 489-491. <https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1456155>

Cobb, S. et Williams, L. R. (2020). Gender Equality in British Film-Making: Research, Targets, Change. Dans S. Liddy (dir.), *Women in the International Film Industry: Policy, Practice and Power*, p. 97-110. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-39070-9_6

Code de conduite Agissons pour prévenir le harcèlement et préserver un environnement de travail sain dans le milieu culturel [Affiche]. (2024). https://site.uda.ca/media/code-de-conduite-harcelement-18x24_web

Commande un Angelot. (2021). <https://www.commandeunangelot.com>

Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2021). *Harcèlement au travail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail>

Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2024). *Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/modele-politique-en-matiere-harcelement>.

Compétence Culture. (2023). *Plan d'action pour les ressources humaines en culture 2023-2028*.

Conseil des Montréalaises. (2017). *Montréal, une ville festive pour toutes: Avis sur la sécurité des femmes et des jeunes femmes cisgenres et trans lors des événements extérieurs à Montréal*. https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/avis_securite.pdf

Conseil des ressources humaines du secteur culturel. (2019a). *Harcèlement en milieu de travail dans les arts: à l'intention des travailleurs culturels*. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=IhilvJf2qUA&ab_channel=CulturalHRC

Conseil des ressources humaines du secteur culturel. (2019b). *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines: Harcèlement et violence dans le milieu de travail*. <https://www.youtube.com/watch?v=CByFITmYJag>

Conseil des ressources humaines du secteur culturel. (2021). *Formations et autres ressources. Milieux de travail respectueux dans les arts*. <https://milieuxdetravailarts-respectueux.ca/ressources-de-formation-sur-le-harcelement>

Conseil du statut de la femme. (2024). *Justice réparatrice en matière de violence conjugale: Enjeux et recommandations*.

Cooper, C. S. (2017). *More Than Two-Spirit: Queer Indigenous Sovereignty and Survivance in Museums* [mémoire de maîtrise, Université de Washington]. <https://digital.lib.washington.edu/researchworks/items/76e6369b-8b17-4270-b983-038de3b343b0>

Coordination d'intimité Québec. (2023). *Les premier·ères coordonnateurs et coordonnatrices d'intimité certifié·es du Québec*. <https://www.coordinationintimite.com>

Corriveau, J. (2020, 9 janvier). La Cour d'appel donne raison à Gilbert Rozon. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/570404/la-cour-d-appel-annule-l-autorisation-de-l-action-collective-contre-rozon>

Co-Savoir : Centre de ressources spécialisées. *Cyberintimidation chez les adultes*. (s. d.). <https://cdeacf.ca/boite-outils-cyberintimidation>

Cox, R., Gesualdi-Fecteau, D. et Laflamme, A.-M. (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail: Se donner les moyens pour agir*. Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf

Crowley, J. E. (2021). Sexual Harassment in Display Work: The Case of the Modeling Industry. *Gender & Society*, 34 (5), p. 719-745. <https://doi.org/10.1177/08912432211036890>

Crowley, J. E. (2022). How Independent Contractors Respond to Sexual Harassment: The Case of the Modeling Industry. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34 (1), p. 57-79. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09374-2>

Crowley, J. E. (2023). Challenging gendered power: How sexual harassment perpetrators respond to victim confrontation. *Gender, Work & Organization*, 30 (1), p. 112-128.

Cultive, la plateforme du développement professionnel en culture. (2024, 5 juin). Cultive. <https://cultive.ca/>

De Castell, S. et Skardzius, K. (2019). Speaking in Public: What Women Say about Working in the Video Game Industry. *Television & New Media*, 20 (8), p. 836-847. <https://doi.org/10.1177/1527476419851078>

Deck Marsault, E. (2023). *Faire justice: moralisme progressiste et pratiques punitives dans la lutte contre les violences sexistes*. La Fabrique éditions.

Déclaration commune. (2020). Violences sexuelles et abus de pouvoir dans le milieu littéraire: il est plus que temps d'agir. *Liberté – Art et politique*. <https://revueliberte.ca/article/1513-violences-sexuelles-et-abus-de-pouvoir-dans-le-milieu>

Deglise, F. (2014, 27 décembre). Ghomeshi, l'avant et l'après. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/427647/1000-mots-pour-une-photo>

Delvaux, M. (2020). *Je n'en ai jamais parlé à personne*. Éditions Hélotrope.

Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec. (s. d.). D!G Musique Québec. <https://www.digmusiquequebec.ca/programmation>

Dis Son Nom – Liste officielle des abuseuses et abuseurs présumés du Québec. (s.d.). <https://web.archive.org/web/20220110031118/https://www.dissonom.ca/#about>

Divergenres (2024). <https://diverggenres.org/index.php/services/>

Doe, J. (2004). *The Story of Jane Doe: A Book About Rape.* Vintage Canada.

Dubé, B. (2016, 21 octobre). « Sous la ceinture, unies pour vaincre la culture du viol », un livre qui tombe à point. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/810040/judith-lussier-culture-du-viol-livre-auteure>

Dugan, N. (2020). #TimesUp on Individual Litigation Reform: Combatting Sexual Harassment through Employee-Driven Action and Private Regulation. *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 53 (2), p. 247-282.

Duhamel, F.-X. (2022, 19 septembre). Une nouvelle accusation contre Eddy Toussaint: Son école de danse change de nom pour se dissocier du chorégraphe. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2022-09-19/une-nouvelle-accusation-contre-eddy-toussaint/son-ecole-de-danse-change-de-nom-pour-se-dissocier-du-choregraphe.php>

Dussault, L. (2023, 3 juin). Accusations d'agression sexuelle et de diffamation: Jasmin Roy réplique et poursuit en diffamation Jean-François Robillard. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2023-06-03/accusations-d-agression-sexuelle-et-de-diffamation/jasmin-roy-replique-et-poursuit-en-diffamation-jean-francois-robillard.php>

Earp, J. (réalisateur). (2018). *The Bystander Moment* [film]. Media Education Foundation. <https://www.kanopy.com/en/product/5329036?vp=uqam>

École nationale de cirque. (2018). *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.*

École nationale de cirque. (2019). *Politique de prévention et d'intervention contre l'intimidation, le harcèlement et la violence.*

École nationale de l'humour. (2021). *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Annexe E).

École nationale de théâtre du Canada. (2022). *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.*

École nationale de théâtre du Canada. (2023). *Politique contre le harcèlement et l'intimidation et la promotion d'un environnement sain.*

Éduc'alcool. (2023, 21 avril). *Un projet pilote pour réduire les risques d'intoxication et pour prévenir la consommation excessive*. Éduc'alcool. <https://spvm.qc.ca/fr/Actualites/Details/15549>

Elicker, B. (2021). Why We Should Avoid Artists Who Cause Harm: Support as Enabling Harm. *Journal of Applied Philosophy*, 38 (2), p. 306-319.

Elkouri, R. (2018, 4 février). Université de Montréal : briser l'omertà. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/201802/04/01-5152565-universite-de-montreal-briser-lomerta.php>

Elkouri, R. (2022, 23 juillet). Gros été pour la culture du viol. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/chroniques/2022-07-23/gros-ete-pour-la-culture-du-viol.php>

Elliot, T. (2020, 6 juillet). *#ThisIsArtSchool Is Exposing Allegations Of Racism & Sexual Abuse In Montreal Universities*. MTL Blog. <https://www.mtlblog.com/montreal/this-is-artschool-is-exposing-allegations-of-racism-sexual-abuse-in-montreal-universities>

Emploi et Développement social Canada. (2017). *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail : ce que nous avons entendu*. Gouvernement du Canada.

Empreinte : Agir ensemble contre les agressions à caractère sexuel. (s.d.). Empreinte. <https://www.programmeempreinte.com/fr/accueil/>

En piste. (2020, 31 août). *Webinaire contre le harcèlement et les violences (milieu cirque) pour artistes & travailleuses/eurs*. <https://youtu.be/p0zMvmIflXU?si=BXoaO2kwUdJ6wfi4>

Eng, B., McKinney, R. et Shao, L. (2019). The impact of intervention measures on sexual harassment in the film and television industry. *Journal of International Management Studies*, 19 (1), p. 5-10. <https://doi.org/10.18374/JIMS-19-1.1>

Entente collective 2023-2026 entre la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec et l'Orchestre de l'Agora. (2023). https://www.gmmq.com/files/shares/ententes_collectives/AGORA/orchestre_agora_entente_collective_2023_2026.pdf

Entente collective 2023-2027 entre la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec et l'Orchestre symphonique du Saguenay-Lac-Saint-Jean. (2023). https://www.gmmq.com/files/shares/ententes_collectives/OSSLSJ/osslsj_entente_collective_2023_2027.pdf

Entente collective entre l'Union des artistes et l'Association québécoise de la production médiatique (Artistes interprètes). (2020). https://www.aqpm.ca/wp-content/uploads/2020/02/ENTCOL-UDA-AQPM_Television_Cinema_2020-02-02_au_2023-02-01_-_25_fev.pdf

Entente collective 2022-2024 entre l'Orchestre Métropolitain et la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec. (2022). https://www.gmmq.com/files/shares/ententes_collectives/OM/om_entente_collective_2022_2024_vf.pdf

Équijustice. (s.d.). *Médiation citoyenne*. <https://equijustice.ca/fr/services-de-justice-reparatrice/mediation-citoyenne>

Failler, A. (2023). Unsettling homocolonial frames of remembrance: Two-Spirit and Indigiqueer interventions at the museum. *Memory Studies*, 16 (1), p. 12-31. <https://doi.org/10.1177/17506980221144545>

Fallow, C. et Mullan, S. J. (2021). The Royal Court in the Wake of #MeToo. Dans J. Rudakoff (dir.), *Performing #MeToo: How Not to Look Away*, p. 123-140. Intellect Books.

Faludi, S. (1991). *Backlash: the undeclared war against American women*. Anchor books.

Fédération européenne des écoles de cirque (FEDEC) et JUMP. (2023). *SPEAK OUT: Together for a safer circus*.

Ferron, G. C. (2018, 22 février). Danse #WeToo. *Regroupement québécois de la danse*. <https://www.quebecdanse.org/actu/2018/02/22/danse-wetoo/>

FIA-LA et UNI Americas MEI. (2021). *Analysis of the "Regional Survey on Violence and Harassment in the Workplace in the Audiovisual and Performing Arts Industry in Latin America"*. International Federation of Actors et UNI Americas MEI/Panartes. https://fia.actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2022/March/Informe_FIA_UNI-IMEI_20_21_EN_V2.pdf

Fileborn, B., Wadds, P. et Tomsen, S. (2020). Sexual harassment and violence at Australian music festivals: Reporting practices and experiences of festival attendees. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 53 (2), p. 194-212. <https://doi.org/10.1177/0004865820903777>

Fitzpatrick, L. (2020). Contemporary Feminist Protest in Ireland: #MeToo in Irish Theatre. *Irish University Review*, 50 (1), p. 82-93. <https://doi.org/10.3366/iur.2020.0436>

Fondation Émergence et Aide aux Trans du Québec (ATQ). (2018). *Intégrer les personnes trans en milieu de travail*.

Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais. Diversité sexuelle et de genre : Le milieu artistique est-il vraiment inclusif ? <https://fondationjasminroy.com/initiative/le-milieu-artistique-est-il-vraiment-inclusif/>

Fondation Marie-Vincent. (2016). <https://marie-vincent.org/>

Forcier, M. F. (2017, 25 mai). Code of Silence: A call to action to address and prevent abuse in dance communities. *The Dance Current*. <https://thedancecurrent.com/article/code-silence/>

Fradette-Drouin, L. et Bergeron, M. (2022). *Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur*. Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Université du Québec à Montréal.

France Travail. (2024). *Intermittents du spectacle*. <https://www.francetravail.fr/spectacle/spectacle-intermittents.html>

French, L. (2014). Gender then, gender now: Surveying women's participation in Australian film and television industries. *Continuum: Journal of Media and Cultural Studies*, 28 (2), p. 188-200. <https://doi.org/10.1080/10304312.2014.888040>

Gagnon, K. et Vallet, S. (2017, 18 octobre). Inconduites sexuelles reprochées à Éric Salvail. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/201710/18/01-5140378-inconduites-sexuelles-reprochees-a-eric-salvail.php>

Garneau, J. (2020). *Rapport de recherche sur l'état du milieu du spectacle d'improvisation théâtrale au Québec*. Le théâtre de la Ligue Nationale d'Improvisation et la Rencontre Théâtre-Ados de Laval avec l'appui financier du ministère de la Culture et des Communications du Québec.

Garneau, J. (2021). *Portrait de la pratique de l'improvisation théâtrale en milieu scolaire et plan d'action pour son optimisation*. L'escabeau.

Gendron-Martin, R. (2020, 14 juillet). Inconduite sexuelle : Deux acteurs largués. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2020/07/14/inconduite-sexuelle-gabriel-dalmeida-freitas-et-brandon-st-jacques-turpin-largues-par-leur-agence>

Girard, M. (2024, 14 mai). Le milieu artistique est-il vraiment inclusif? *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/chroniques/2024-05-14/realites-lgbtq/le-milieu-artistique-est-il-vraiment-inclusif.php>

Glorieux, C. (2023). *Between denunciations and precautions: The #MeToo movement in Quebec. A Critical Discourse Analysis of Quebec newspaper coverage in 2020 and 2017* [mémoire de maîtrise, Université Charles]. <http://hdl.handle.net/20.500.11956/185910>

Gouvernement du Québec. (2017). *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. RLRQ c. P-22.1.

Gouvernement du Québec. (2022, 3 juin). *Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste*. LQ2022, c. 20.

Gouvernement du Québec. (s. d.). Ligne-ressource pour les victimes d'agressions sexuelles, bilingue, sans frais, en tout temps : 1 888 933-9007 Montréal : 514 933-9007.

Gouvernement du Québec. (mise à jour 2024, 1^{er} novembre). *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art, du disque et de la scène*. RLRQ c. S-32.01.

Gouvernement du Québec. (mise à jour 2024, 1^{er} novembre). *Loi sur les normes du travail*. RLRQ c. N-1.1.

Groguhé, M. (2020, 8 juillet). Safia Nolin accuse, Maripier Morin s'excuse. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/celebrites/2020-07-08/safia-nolin-accuse-maripier-morin-s-excuse.php>

Groguhé, M. (2021, 4 juillet). Vague de dénonciations : Un an après – Qu'est-ce qui cloche dans le milieu culturel ? *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/2021-07-04/vague-de-denonciations-un-an-apres/qu-est-ce-qui-cloche-dans-le-milieu-culturel.php>

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec. (2022, 28 juin). *Capsules sur le harcèlement au travail*. GAIHST. <https://gaihst.qc.ca/capsules>

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec. (2023). *Campagne de sensibilisation : Harcèlement au travail*. GAIHST. <https://gaihst.qc.ca>

Groupe de recherche et d'intervention psychosociale. (2024). *Collections*. GRIP. <https://grip-montreal.myshopify.com/collections>

Groupe de recherche et d'intervention psychosociale. (2024). *Prévention*. GRIP. <https://grip-prevention.ca/>

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec. (2022, 26 mai). *Soutien psychologique*. <https://www.gmmq.com/fr/contact/soutien-psychologique>

Guilde des musiciens et musiciennes du Québec. (s.d.). *Ressources harcèlement*. <https://www.gmmq.com/fr/contact/ressources-harcelement>

Harvie, J. (2019). The power of abuse. Dans P. Eckersall et H. Grehan (dir.), *The Routledge Companion to Theatre and Politics*, p. 163-168. Routledge.

Hawkes, T. (2023). Can Rainbow Become the New Pink? A study of ballet educators' responses to the advancement of LGBTQ+ rights. Dans Angela Jaap et L. Moscardini (dir.), *Researching Education Bulletin: Creative Arts Special Edition*, p. 13-15. SERA.

Hearfield, K. (2020). Kesha's Comeback and the Stakes of Live Performance: Connecting through Trauma at the 2018 Grammy Awards. *Journal of Musicological Research*, 40 (1), p. 39-52. <https://doi.org/10.1080/01411896.2020.1823845>

Hébert-Dolbec, A.-F. (2022, 12 octobre). La littérature après #MoiAussi. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/lire/763233/la-litterature-apres-moiaussi>

Heen, M. S. et Lieberman, J. D. (2018). Sexual Harassment and Violence at Music Concerts and Festivals. *Center for Crime and Justice Policy*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21767.04009>

Helmlinger, J. (2013, 16 décembre). Agression sexuelle: L'écrivain Maxime Roussy remis en liberté. *ActuaLitté*. <https://actualitte.com/article/52347/droit-justice/agression-sexuelle-l-039-ecrivain-maxime-roussy-remis-en-liberte>

Hennekam, S. et Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change: Sexual harassment in the creative industries. *Gender, Work & Organization*, 24 (4), p. 417-434. <https://doi.org/10.1111/gwao.12176>

Hewson, E. (2022). Exploring Vicarious Liability to Remedy the #E-Too Movement. *York Law Review*, 3.

Heyliger, Y. (2021). #MeToo: Theatre Women Share Their Stories. Dans *Performing #MeToo: How Not to Look Away*, p. 173-191. Intellect Books.

Hill, R. L. et Megson, M. (2020). Sexual Violence and Gender Equality in Grassroots Music Venues: How to Facilitate Change. *IASPM Journal*, 10 (1), p. 321.

Holman, K. J. (2020). *Can You Come Back from Being Cancelled? A Case Study of Podcasting, Cancel Culture, and Comedians during #MeToo* [mémoire de maîtrise, University of Nebraska]. <https://www.proquest.com/docview/2427301602/abstract/E4F70878BDDC4B58PQ/1>

Industries créatrices du Canada. (2018). *Code de conduite*. Lirelecode.ca. <https://lirelecode.ca/code-of-conduite/>

INSPQ. (2024, 4 janvier). *Les agressions sexuelles: De quoi parle-t-on?* Institut national de santé publique du Québec. <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/les-agressions-sexuelles-de-quoi-parle-t-on>

Institut de la statistique du Québec. (2023). Étude sur l'expérience des adultes ayant reçu des services dans le cadre d'un processus judiciaire: *Dossiers judiciairisés entre juillet 2020 et juin 2022 au Québec concernant une infraction commise dans un contexte de violence conjugale ou sexuelle*.

Institut national de l'image et du son (Inis). (2024). *Il était une fois... de trop*. <https://www.unefoisdetrop.ca/>

Jaccoud, M. (1999). Les cercles de guérison et les cercles de sentence autochtones au Canada. *Criminologie*, 32 (1), p. 7-105. <https://doi.org/10.7202/004725ar>

James, A. (2022). Caste, gender, and "global Indian-ness": spaces of safety in stand-up comedy in global Mumbai. *Feminist Media Studies*, 22 (4), p. 831-847. <https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1815230>

James, R. (2015). *Resilience & Melancholy: Pop Music, Feminism, Neoliberalism*. John Hunt Publishing.

Juripop. (2023). *Accueil*. L'Aparté. <https://aparte.juripop.org/>

Juripop. (2024, 30 janvier). *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail Dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n° 42 - Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.*

Katz, Jason. (2018). *The Bystander Moment: Transforming rape culture at its roots.* Media education foundation. <https://bystandermoment.org>

Kavoura, A. et Rinne, S. (2022). Rainbow dancing in Finland and the challenge of transgender inclusion. G. Molnár et R. Bullingham (dir.). *Routledge Handbook of Gender Politics in Sport and Physical Activity.*

Kelly, L., Burton, S. et Regan, L. (1996). Beyond Victim or Survivor: Sexual Violence, Identity and Feminist Theory and Practice. Dans L. Adkins et V. Merchant (dir.), *Sexualizing the Social*, p. 77-101. Palgrave Macmillan UK.

Kleppe, B. et Røyseng, S. (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5), p. 282-296. <https://doi.org/10.1080/10632921.2016.1231645>

Kwaśniewska-Mikuła, M. (2021). #MeToo In Polish Theatre Education. *Philosophy, Sociology, Psychology and History*, 19 (3), p. 219-239. <https://doi.org/10.22190/FUPSPH2003219K>

Labine, L. et Lorquet, M. S. (2018). *Modèle de politique pour la création d'un milieu de travail sain, respectueux et exempt de discrimination, de harcèlement et de violence.* L'Association des théâtres francophones du Canada.

Labine, L., LeSage, J. et Gagnon, G. (2020). *Faire face au harcèlement en milieu de travail culturel: Un rapport sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête existants et potentiels pour travailleurs et employeurs culturels.* Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

Lamartine, T. (2021). *Justice sera-t-elle enfin rendue ? Weinstein, Matzneff, Rozon et les autres.* M. Éditeur.

Lapointe, J. (2020, 15 juillet). Le milieu littéraire ébranlé par le mouvement de dénonciations. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/litterature/2020-07-15/le-milieu-litteraire-ebranle-par-le-mouvement-de-denonciations.php>

Larochelle, S. (2018, 19 juillet). Orchestres symphoniques : Une parité favorisée par un processus à l'aveugle. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/musique/musique-classique/201807/19/01-5190105-orchestres-symphoniques-une-parite-favorisee-par-un-processus-a-laveugle.php>

Larochelle, S. (2021, 12 février). Les comédiens gais freinés dans leur carrière ? *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/television/2021-02-12/les-comediens-gais-freines-dans-leur-carriere.php>

Larouche, K. (2020, 11 juillet). Vague de dénonciations : Un groupe de soutien est créé dans le milieu littéraire. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1719117/denonciation-femme-litterature-sherbrooke>

Laurier, M., St-Laurent, M.-C., Hébert, M. et Milot, M.-È. (2017). *Débranchée (Unplugged)*. Piperni Spectacle. <http://www.pipernispectacles.com/debranchee/>

Lauzon, V. (2017, 2 juin). Des musiciennes unies contre le sexisme. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/musique/201706/02/01-5103720-des-musiciennes-unies-contre-le-sexisme.php>

Lauzon, V. (2019, 31 octobre). Le #moiaussi de la danse. <https://www.lapresse.ca/arts/spectacles/2019-10-31/le-moiaussi-de-la-danse>

Le Collectif social. (2023). *Collectif social collective*. Lutte contre les violences sexuelles. <https://lecollectifsocial.ca/salle-de-cours/lutte-contre-les-violences-sexuelles/>

LeBlanc, J. G. (2022). *Considering Queerness—Actor Training’s Issues and Alternatives* [mémoire de maîtrise, Université du Commonwealth de Virginie]. <https://scholarscompass.vcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8126&context=etd>

Lech, K. (2021). Krytyczki as Activists: On Theatre Criticism, Affect, Objectivism and #MeToo in Polish Drama Schools: Interview with Monika Kwaśniewska. *Critical Stages/ Scènes critiques*, (23), p. 1-14.

Léger, S. (2021, 28 juillet). Québec, un modèle de « safe space » ? *Livres Hebdo*. <https://www.livreshebdo.fr/article/quebec-un-modele-de-safe-space>

Lehman, S. M. et Morris, C. (2018). *Facing (and Fixing) the Problem of Sexual Harassment in Theatre*. Southern Theatre. <https://static1.squarespace.com/static/5984c4a0cd39c369f61bbf0f/t/5bce80bee4966b5e2c2388c7/1540260045383/MeTooSouthernTheatre.pdf>

Leitch, C., Youngs, R., Gavigan, A., Lesperance, M., Burns, W. J., Cohen-Stratyner, B., Hammond, P. et Hansen, J. (2016). LGBTQ Welcoming Guidelines for Museums: developing a resource for the museum field. *Museums & Social Issues*, 11 (2), p. 138-146. <https://doi.org/10.1080/15596893.2016.1217460>

Les frères Seaborn. (2022). *Pour une culture du consentement*. Radio-Canada.

Lessard, M. (2017). Les dénonciations publiques d’agressions sexuelles : du mauvais usage de la présomption d’innocence. *Revue Femmes et Droit*, 29 (2). <https://papers.ssrn.com/abstract=3162363>

Lévesque, È. (2017, 20 octobre). Le patron des Éditions des Intouchables Michel Brûlé à son tour visé par des allégations d’inconduites sexuelles. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2017/10/20/sept-ex-employees-se-vident-le-cur>

- Liinamaa, S. et Rogers, M. (2022). Women actors, insecure work, and everyday sexism in the Canadian screen industry. *Feminist Media Studies*, 22 (1), p. 16-31. <https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1759114>
- Lough, K. (2020). Patriarchal pits: the gendered experiences of female concert photographers. *Journal of Gender Studies*, 29 (7), p. 820-831.
- Lubin, M-A. (2024). *Les professions de la culture et des communications au Québec en 2021* (93). Institut de la statistique du Québec.
- Lund, R. (2022). How is the Ballet World Including Non-Binary Dancers ? *Dance Major Journal*, 10 (1). <https://doi.org/10.5070/D510158916>
- Lussier, J. (2021). *ANNULÉ(E) : Réflexions sur la cancel culture*. Éditions Cardinal.
- MacArthur, M. (2019). "Sorry Not Sorry": Apologizing in the Wake of #MeToo. *Canadian Theatre Review*, 180, p. 20-26. <https://doi.org/10.3138/ctr.180.004>
- MacKay, R. (2008). *The Experiences of Canadian Women in Popular Music: "even on the worst sick no gas freezing Canadian middle of January rocky mountain or Halifax breakdown there is nothing better to do for a living"* [mémoire de maîtrise, Université Queen's]. <http://hdl.handle.net/1974/1091>
- Mairesse, L. (2022). *La quatrième vague du féminisme : Quel impact sur le champ littéraire ?* [mémoire de maîtrise, Université catholique de Louvain].
- Majiba, N. (2022). *The impact of #MeToo in the South African film and television industry, within a historical framework* [mémoire de maîtrise, Université de l'Afrique du Sud]. <https://hdl.handle.net/10500/29808>
- Mandradjieff, M. et Alterowitz, G. (2022). Publicizing transgender ballet dancers: a pas de deux of inclusion and reiterative gender norms. *Feminist Media Studies*, 23 (8), p. 4011-4025. <https://doi.org/10.1080/14680777.2022.2149599>
- Marin, S. (2022, 31 août). Une présumée victime d'agression sexuelle poursuivie en diffamation pourra rester anonyme. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/justice/751278/l-anonymat-permis-pour-une-victime-alleguee-d-agression-sexuelle-poursuivie-en-diffamation>
- Marin, S. (2024, 28 août). Michel Venne devra finalement prendre le chemin de la prison. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/justice/818892/michel-venne-devra-prendre-chemin-prison>
- Massé, M. (2023, 21 avril). Check tes chums [Publication]. Facebook. <https://www.facebook.com/share/p/arqPyK3BdMau1dhy/>
- Mata, F. (2021, 5 juin). Que signifient les acronymes BIPOC et PANDC ? *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1798414/bipoc-pandc-lutte-contre-le-racisme>

Matthis, R. (2021). "We protect animals well": A structural approach to abusive conduct within circus schools [mémoire de maîtrise, Linköping University]. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-177596>

McCadden, T. E. (2015). "For People Who Aren't Sure Who They Are, Theatre is a Great Place to Be": Narratives of Actors and their Sexual Identities [thèse de doctorat, Pennsylvania State University]. https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/10520

McCadden, T. et Wright, R. R. (2018). Examining the Embodied Learning Experiences about Gender in Gay and Bisexual Male Actors. Adult Education Research Conference. <https://www.semanticscholar.org/paper/Embodied-Learning-as-a-tool-for-Meaning-Making%3A-A-Anumudu/35fdd04bb1264eaf1b4dab2d109f0b8c8f9ae28f>

McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14 (1), p. 117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>

McEwen, J. (dir.). (2022). *L'artiste et son œuvre*. XYZ.

Media Entertainment & Arts Alliance. (2017). *Sexual Harassment, Criminal Misconduct & Bullying in Australian Live Performance*.

Mengesha, W., Dreyer-Lude, M., Clarke, K., Shaw, K., Warwick, J., Palmer, A. et Dubois, F. (2019). Institutional Responses to #MeToo: A Conversation. *Canadian Theatre Review*, 180 (1), p. 42-47.

Meredith, J., Levine, S. et Gender Explosion Working Group. (2019). *Creating Space for Gender Diverse Theatre*. StageSource. https://cdn.ymaws.com/www.stagesource.org/resource/resmgr/docs/GE_Onesheet_2019.pdf

Mettler, K. (2022). Let Her Play: A report on gender-based violence in video games. *Embodied: The Stanford Undergraduate Journal of Feminist, Gender, and Sexuality Studies*, 1 (1). <https://ojs.stanford.edu/ojs/index.php/sjfgss/article/view/2303>

Mignon, E. et Rae, P. (2019). Masculinity after #MeToo in Mainstream Theatre. *Performance Research*, 24 (8), p. 106-120. <https://doi.org/10.1080/13528165.2019.1718444>

Milieux de travail respectueux dans les arts. (2019). *Code de Conduite pour les arts de la scène au Canada*.

Ministère de la Culture et des Communications. (2018, 23 mars). 900 000 \$ pour contrer les agressions sexuelles et le harcèlement dans le milieu culturel québécois. Gouvernement du Québec. <https://www.mcc.gouv.qc.ca/index-i=2328-n=8060.html>

Ministère de la Culture français. (2021, 25 novembre). *Plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant*.

Ministère de la justice Canada. (2023). *Stratégie en matière de justice autochtone: Ce que nous avons appris. Phase 1 de la mobilisation dirigée par le ministère de la Justice Canada*.

- Mocarski, R., Butler, S., Emmons, B. et Smallwood, R. (2013). "A Different Kind of Man": Mediated Transgendered Subjectivity, Chaz Bono on Dancing With the Stars. *Journal of Communication Inquiry*, 37 (3), p. 249-264. <https://doi.org/10.1177/0196859913489572>
- Morin, M. (2024). *Sans consentement : Trente scandales sexuels qui ont changé le Québec*. VLB.
- Morin-Martel, F. (2022, 26 mars). Poursuite intentée par Gilbert Rozon : La requête de Julie Snyder et Pénélope McQuade rejetée en appel. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2022-03-26/poursuite-intentee-par-gilbert-rozon/la-requete-de-julie-snyder-et-penelope-mcquade-rejetee-en-appel.php>
- Morneau, C. (2019, 31 octobre). Les abus et la « loi du silence » dans la danse. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldemontreal.com/2019/10/31/les-abus-et-la-loi-du-silence-dans-la-danse>
- Mozingo, K. A. (2005). Lesbian Lacunae: Invisible Spaces in Dance Education. *Journal of Dance Education*, 5 (2), p. 58-63. <https://doi.org/10.1080/15290824.2005.10387286>
- Musicians' Union. (2021). *For the Love of Music: Ending Sexual Harassment in the Music Industry*. https://musiciansunion.org.uk/MusiciansUnion/media/resource/Guides%20and%20reports/Equalities/MU-Sexual_harassment-report.pdf?ext=.pdf
- Myles, D., Chanady, A., Margineanu-Plante, A. et Blais, M. (2024, 29 février). *Portrait qualitatif de la situation des personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel au Québec*. Institut national de la recherche scientifique. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/15680/>
- Nguyen, M. (2017, 4 mars). L'écrivain jeunesse Maxime Roussy en prison pour 5 ans. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2017/03/03/lecrivain-jeunesse-maxime-roussy-en-prison-pour-5-ans>
- Not in our house Chicago Theatre Community*. (2017). Not in our house Chicago Theatre Community. <https://notinourhouseorg.wordpress.com/>
- O'Connell, M. (2012). Don't Act, Don't Tell: Discrimination Based on Gender Nonconformity in the Entertainment Industry and the Clinical Setting. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 16 (3), p. 241-255. <https://doi.org/10.1080/19359705.2012.658013>
- O'Shea, B., Feicht, R., Brown, M. et Numer, M. (2024). Rethinking sexual violence labels: exploring the impact of "victim" and "survivor" discourse. *European Journal of Psychotraumatology*, 15 (1). <https://doi.org/10.1080/20008066.2023.2296329>
- Observatoire 2024 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. (2024). <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

Office québécois de la langue française. (2019). Intersectionnalité. Dans *Grand dictionnaire terminologique*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26532478/intersectionnalite>

Office québécois de la langue française. (2022). Morinom. Dans *Grand dictionnaire terminologique*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26560250/morinom>

Olander, G. R. (2022). Dancing with Inclusivity: The Importance of Integrating Genderless Terminology into Swing Dance Spaces. *Unbound*, p. 122.

Opération cocon. (2024). *Accueil*. <https://infoviolence.ca/>

Oppliger, P. et Mears, K. (2020). Comedy in the Era of #MeToo: Masking and Unmasking Sexual Misconduct in Stand-Up Comedy. Dans *The Dark Side of Stand-Up Comedy*, p. 151-171. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37214-9_8

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. (2024). *Pour des milieux de travail exempts de harcèlement*. Carrefour RH. <https://carrefourrh.org/outils/guides-pratiques/milieux-travail-exempts-harcelement>

Our Music My Body. (2017). *Our Music My Body: 2017 Campaign & Survey Report*. https://www.ourresilience.org/wp-content/uploads/2018/07/OurMusicMyBody_2017SurveyReport.pdf

Papineau, P. (2020, 12 juillet). De nouveaux gestes déplacés de musiciens dénoncés. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/musique/582262/allegations-le-label-bonsound-se-dissocie-de-yann-perreau>

Papineau, P. et Renaud, P. (2020, 10 juillet). Quand se taire n'est plus une option. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/musique/582199/adamus-le-patron-de-dare-to-care-eli-bissonnette-quitte-son-poste>

Paré, C. et Brouard, F. (2018). *Enquête sur le portrait sociodémographique et l'égalité homme-femme chez les créatrices et créateurs d'humour au Québec – Sommaire 2018-2: Données sur la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes*. Groupe de recherche sur l'industrie de l'humour (GRIH), SCSE/CSES, Sprott Centre for Social Enterprises/Centre Sprott pour les entreprises sociales (SCSE/CSES), Université Carleton.

Paré, É. (2024, 26 février). Les artistes remettent en question la distribution de l'argent public en culture. *Le Devoir*. https://www.ledevoir.com/culture/807922/artistes-questions-distribution-argent-public-culture%20?utm_source=recirculation&utm_medium=hyperlien&utm_campaign=corps_texte

Park, Y. (2022). *Theatre-making in the age of #MeToo: Working cross-culturally toward a framework for making safer creative spaces* [mémoire de maîtrise, Université de technologie du Queensland]. [10.5204/thesis.eprints.229269](https://doi.org/10.5204/thesis.eprints.229269)

Parminou. (2021). « Droit au but » pour prévenir les violences subtiles. <https://www.parminou.com/nouvelles/item/droit-au-but-pour-prevenir-les-violences-subtiles>

Parminou. (2024). Léa et Loïc <https://www.parminou.com/spectacles/jeunesse-secondaire/item/lea-et-loic>

Parminou. (2024). Tous les spectacles. <https://www.parminou.com/spectacles>

Perron, L-S. (2022, 7 septembre). Violences à caractère sexuel : Les actes « graves » de Samuel Archibald. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/2022-09-07/violences-a-caractere-sexuel/les-actes-graves-de-samuel-archibald.php>.

Personal Safety for Dance. (2022). <https://www.personalsafetyfordance.com>

Phoque OFF. (2024, 25 septembre). « Prendre soin de sa santé psychologique en culture avec Florence Morin-Parent, psychologue » (no 9). Dans *Le répondeur de l'industrie musicale*. https://www.youtube.com/watch?v=6ZZQ91kq_cY&list=PL-ZPOvs09IWkKW7P7zVpK5rByeXARYFoOlb&index=1&ab_channel=LePhoqueOFF%7C-CentraleAlternative

Piedboeuf, G. (2017, 21 octobre). Michel Brûlé visé par une plainte d'agression sexuelle à Québec. *La Tribune*. <https://www.latribune.ca/2017/10/21/michel-brule-visé-par-une-plainte-dagression-sexuelle-a-quebec-83f9df04a2cce4fe1396080821a84bca/>

Pierret, C. (2023). *Plus jamais silencieuses : Essai d'activisme social contre l'oppression de genre par la réalisation d'une œuvre vidéographique documentaire et participative* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. <https://archipel.uqam.ca/16300/>

Pilon-Larose, H. (2016, 17 février). Une victime de Claude Jutra témoigne : Des atouchements dès 6 ans. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/cinema/cinema-quebe-cois/201602/16/01-4951514-une-victime-de-claude-jutra-temoigne-des-attouchements-des-6-ans.php>

Pineda, A. (2017, 19 octobre). Allégations de nature sexuelle : Gilbert Rozon visé par neuf femmes. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/510755/gilbert-rozon-demission>

Pineda, A. (2020, 27 juillet). Julien Lacroix visé par des allégations d'agressions et d'inconduites sexuelles. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/583122/julien-lacroix-visé-par-des-allegations-d-agressions-et-d-inconduites-sexuelles>

Pineda, A. (2022). *Que reste-t-il de #MoiAussi ? Secousses québécoises d'un mouvement planétaire*. Éditions Somme toute/Le Devoir.

Pineda, A. (2022, 15 octobre). Le mouvement #MoiAussi et ses événements marquants. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/764309/cinq-ans-apres-moiaussi-le-mouvement-moiaussi-et-ses-evenements-marquants>

Piper, M. (2020). Louis C.K.'s time's up time out: Rereading persona post-scandal. *Celebrity Studies*, 11 (2), p. 264-266. <https://doi.org/10.1080/19392397.2019.1623491>

Piqueur, L. (2019, 12 juillet). Climat toxique dans le milieu de l'humour, malaises en conférence de presse. *Urbania*. <https://urbania.ca/article/climat-toxique-dans-le-milieu-de-lhumour-malaises-en-conference-de-presse>

Polasek, K. M. et Roper, E. A. (2011). Negotiating the gay male stereotype in ballet and modern dance. *Research in Dance Education*, 12 (2), p. 173-193. <https://doi.org/10.1080/14647893.2011.603047>

Prévost, H. (2020). Ubisoft: Les démissions ne viendront pas à bout de la toxicité, disent des employés. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1719164/ubisoft-demissions-cadres-harcelement-reactions-employes>

Prud'homme c. Prud'homme, 2002 CSC 85, [2002] 4 R.C.S. 663.

Quigg, Z., Bigland, C., Hughes, K., Duch, M. et Juan, M. (2020). Sexual violence and nightlife: A systematic literature review. *Aggression and Violent Behavior*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101363>

Radio-Canada. (2004, 20 décembre). Guy Cloutier écope de trois ans et demi. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/219477/cloutier-sentence>

Radio-Canada. (2005a, 28 mai). Véronique Cloutier condamne les gestes de son père. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/250454/cloutier-pere>

Radio-Canada. (2005b, 14 septembre). La fondation de Nathalie Simard voit le jour. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/269983/simard-fondation>

Radio-Canada. (2011, 24 mai). Attouchements sexuels sur une élève: Romuald Pavy plaide coupable. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/516949/attouchements-coupable-pavy>

Radio-Canada. (2016, 24 mars). Jian Ghomeshi est acquitté. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/772222/ghomeshi-verdict-proces>

Radio-Canada. (2017, 15 novembre). L'Union des artistes dépose des griefs pour harcèlement. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1067479/uda-depose-griefs-harcelement>

Radio-Canada. (2018, 10 mai). Un enseignant de l'École nationale de cirque accusé de crimes sexuels. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1100343/marcelo-berti-marques-accusations-crimes-nature-sexuelle-professeur-ecole-nationale-cirque>

Radio-Canada. (2020a, 7 juillet). Dénoncer le harcèlement dans le milieu de l'improvisation. *D'Est en Est*. <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/d-est-en-est/segments/entrevue/187910/improvisation-harcelement-sexuel-alexina-gilbert>

Radio-Canada. (2020b, 10 juillet). Dénoncé en ligne, Yann Perreau est lui aussi largué par sa maison de disques. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1718820/yann-perreau-bonsound-dissociation-denonciations-instagram>

Radio-Canada. (2021a, 19 janvier). Rachat de Dare To Care par Cœur de pirate : Un symbole pour les femmes en musique. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1764110/coeur-pirate-dare-care-catherine-simard>

Radio-Canada. (2021b, 4 mai). Prix Artis : Le retrait de la nomination de Maripier Morin confirmé par TVA | Radio-Canada. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1790435/maripier-morin-retrait-nomination-prix-artis>

Radio-Canada. (2022a, 7 septembre). La relation de pouvoir entre un professeur et ses étudiantes. *Tout un matin*. <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/tout-un-matin/segments/entrevue/413611/enquete-samuel-archibald-professeur-uqam-politique-violence-caractere-sexuel>

Radio-Canada. (2022b, 17 octobre). Edgar Fruitier est libre après moins d'un mois de prison. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1925453/edgar-fruitier-liberation-prison>

Radio-Canada. (2022c). *Tomber: Michel Brûlé*. <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/balados/9704/tomber-michel-brule>

Rebâtir. (2023). <https://www.rebatir.ca/>

Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec. (2024). *Déclaration pour un environnement exempt de harcèlement dans le milieu culturel québécois*. <https://raiq.ca/activites/declaration-pour-un-environnement-de-travail-exempt-de-harcèlement-dans-le-milieu-culturel-quebecois/>

Renaud, P. (2024, 9 mars). Le Centre psychologique pour artistes, un nouvel outil pour le milieu culturel. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/808726/sante-mentale-centre-psychologique-artistes-nouvel-outil-milieu-culturel>

Réseau d'aide aux hommes pour une société sans violence. (2023). *À cœur d'homme*. <https://www.aceurdhomme.com/>

Risner, D. (2002). Rehearsing Heterosexuality: "Unspoken" Truths in Dance Education. *Dance Research Journal*, 34 (2), p. 63-78. <https://doi.org/10.2307/1478460>

Risner, D. et Watson, B. (dir.). (2022). *Masculinity, Intersectionality and Identity: Why Boys (Don't) Dance*. Springer International Publishing. <https://link.springer.com/10.1007/978-3-030-90000-7>

Robert Durant, C. (2020). *Le point de vue des improvisatrices au sujet des inégalités et des stéréotypes de genre véhiculés en improvisation théâtrale et ce que ceux-ci révèlent sur la société: Une recherche en travail social féministe* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal].

Royal Court Theatre. (2017). *Preventing Sexual Harassment and Abuses of Power: A Code of Behaviour*.

RQCALACS. (2024). *En mouvement vers une culture du consentement*. <https://rqcalacs.qc.ca/> Rudesse. (2020, 4 septembre). Recommandations [Publication]. Facebook.

Ruel-Manseau, A. (2019, 12 juillet). Pour les prochaines dénonce une culture toxique en humour. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/humour/2019-07-12/pour-les-prochaines-denonce-une-culture-toxique-en-humour>

Rumens, N. et Broomfield, J. (2014). Gay men in the performing arts: Performing sexualities within 'gay-friendly' work contexts. *Organization*, 21 (3), p. 365-382. <https://doi.org/10.1177/1350508413519766>

Salon du livre de Montréal. (2022). *Code de conduite*. <https://www.anel.qc.ca/wp-content/uploads/2022/11/SLM-Code-de-conduite-Final-Web-22-novembre-2022-scaled.jpg>

Saucier, M. (2023). *Les pratiques des directrices l'industrie de la musique au Québec pour naviguer entre les exigences multiples de leurs fonctions* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. <https://archipel.uqam.ca/17490/>

Savard-Moisan, R. (2017). *Le traitement médiatique du mouvement #AgressionNonDénoncée dans la presse écrite québécoise francophone* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. <https://archipel.uqam.ca/9675/>

Scène & Sauve. (2023, 26 avril). En réponse à : « Check ton verre » [Publication]. Facebook. <https://www.facebook.com/photo/?fbid=237901768906431&set=pcb.237901838906424>

Schoemann, S. (2021). *Designing Women: Learning from Feminist Legacies and the Women-In-Games Movement* [thèse de doctorat, Georgia Institute of Technology]. <https://smartech.gatech.edu/handle/1853/65080>

Service correctionnel Canada. (2020, 22 octobre). *Le programme Possibilités de justice réparatrice (médiation entre la victime et le délinquant)* [Gouvernement du Canada]. <https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel/services/scc-vous/justice-reparatrice/programme-possibilites-justice-reparatrice-mediation-entre-victime-delinquant.html>

Shaver-Gleason, L. (2018). *The Morality of Musical Men: From Victorian Propriety to the Era of #MeToo*. Lecture delivered at Utah State University, Utah.

Shawyer, S. et Shively, K. (2019). Education in Theatrical Intimacy as Ethical Practice for University Theatre. *Journal of Dramatic Theory and Criticism*, 34 (1), p. 87-104. <https://doi.org/10.1353/dtc.2019.0025>

Shehadie, A. et The Review Team. (2022). *Raising Their Voices: Independent Review into Sexual Harm, Sexual Harassment, and Systemic Discrimination in the National Music Industry*. Support Act.

Shesaid.so Montréal. (2023). *Project Crescendo*. <https://www.shesaid.so/blog/2023/6/19/shesaidso-montreal-project-crescendo>

Siag, J. (2020, 24 août). Vague de dénonciations : Au tour du cirque de faire son examen de conscience. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/spectacles/2020-08-24/vague-de-denonciations-au-tour-du-cirque-de-faire-son-examen-de-conscience.php>

Siag, J. (2024, 21 février). Californie : Un professeur de musique de McGill poursuivi pour agression sexuelle. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2024-02-21/californie/un-professeur-de-musique-de-mcgill-poursuivi-pour-agression-sexuelle.php>

Singh, T. (2020). Gendered Barriers in The Gaming Industry. *Journal of Sports Law, Policy and Governance*, 2, p. 122.

Society of London Theatre et UK Theatre. (2018). *Encouraging Safer and More Supportive Working Practices in Theatre*. <https://www.culturehive.co.uk/wp-content/uploads/2020/10/Handbook-Encouraging-Safer-More-Supportive-Working-Practices-in-Theatre-v2.pdf>

Somerstein, R. (2021). "She's just another pretty face:" sexual harassment of female photographers. *Feminist Media Studies*, 23 (2), p. 541-556. <https://doi.org/10.1080/14680777.2021.1984274>

SOS violence conjugale. (s. d.). <https://sosviolenceconjugale.ca/fr>

Souffrant, K.-A. (2019). *Le respect de la dignité des femmes dévoilant une agression à caractère sexuel : perspectives d'intervenantes sociales et communautaires Montréalaises* [mémoire de maîtrise, Université McGill]. <https://escholarship.mcgill.ca/concern/theses/zw12z946f>

Souffrant, K.-A. (2022). *Le privilège de dénoncer : Justice pour toutes les victimes de violences sexuelles*. Éditions du remue-ménage.

Spencer, J. (2018). Performing Arts Training in the Age of #MeToo. *Voice and Speech Review*, 12 (3), p. 356-366. <https://doi.org/10.1080/23268263.2018.1488461>

Statistique Canada. (2018). *Les agressions sexuelles déclarées par la police avant et après le mouvement #MoiAussi, 2016 et 2017*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2018001/article/54979-fra.htm#>

Stoeber, J. K. (2021). Title IX, Esports, and #EToo. *The George Washington Law Review*, 89 (4), p. 857-931.

Stone, M. (2020). *Line Drawn Summit and Survey Report*. Impact. https://cdn.ymaws.com/www.stagesource.org/resource/resmgr/docs/LDS1_and_LDS2_Summary.pdf

Strong, C. et Rush, E. (2018). Musical genius and/or nasty piece of work ? Dealing with violence and sexual assault in accounts of popular music's past. *Continuum*, 32 (5), p. 569-580.

Studham, S. F. (2021). Supporting Brave Spaces for Theatre-Makers Post-#MeToo: A Chicago- Based Study on Rehearsing and Performing Intimacy in Theatre. Dans J. Rudakoff (dir.), *Performing #MeToo: How Not to Look Away*, p. 68-85. Intellect Books.

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. (2019). *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail: Guide pour les employeurs et les syndicats*.

The Stage. (2018). *Harassment and bullying in the theatre industry: a report*. The Stage. https://d3s3zh7icgjwgd.cloudfront.net/AcuCustom/Sitename/DAM/269/Bullying_report_2018.pdf

Théâtre de la Ligue Nationale d'Improvisation. (2020). *Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et traitement des plaintes*.

Thom, K. C. (2019). Comment aider un·e ami·e qui a eu des comportements abusifs par le passé (et qui a changé depuis) ? Dans Thelma Lauren & John D. Alamer (dir.), *Nous faire justice: Reader sur le viol et les ripostes extra-pénales*. https://iaata.info/IMG/pdf/nous_faire_justice_reader_sur_le_viol_et_les_ripostes_extra-pe_nales.pdf

Thomasson, S. (2021). We Get It: Calling Out Sexism and Harassment in Australia's Live Performance Industry. Dans J. Rudakoff (dir.), *Performing #MeToo: How Not to Look Away*, p. 86-103. Intellect Books.

TransEstrie. (2024). *Soutien*. TransEstrie. <https://transestrie.org/fr/soutien/>

Transform Dance. (2021). Final Report. <https://generatorto.com/updates/2021/transform-dance-final-report>

Trivedi, nikhil et Wittman, A. (2018). Facing Sexual Harassment and Abuse in the Feminizing Museum. *Journal of Museum Education*, 43 (3), p. 209-218. <https://doi.org/10.1080/10598650.2018.1488126>

Trusolino, M. (2022). Laughter from the Sidelines: Precarious Work in the Canadian Comedy Industry. Dans M. Campbell et C. Thompson (dir.), *Creative Industries in Canada*. Canadian Scholars.

Trusolino, M. et Ships, D. (2023). Comedy's double killjoy: Workers' DIY strategies to address harassment and precarity in the comedy industry. *Feminist Media Studies*, 24 (5), p. 1143-1155. <https://doi.org/10.1080/14680777.2023.2229055>

Un hommage pour Romane Bonnier. (2021, 25 octobre). <https://www.facebook.com/share/v/EkEaVFcswprwyz/>

- UNEQ. (2020a, 15 juillet). Violences sexuelles et abus de pouvoir dans le milieu littéraire : Il est plus que temps d'agir. *Union des écrivaines et des écrivains québécois*. <https://www.uneq.qc.ca/2020/07/15/violences-sexuelles-abus/>
- UNEQ. (2020b, 20 octobre). Milieu littéraire : le harcèlement touche une écrivaine sur trois. *Union des écrivaines et des écrivains québécois*. <https://www.uneq.qc.ca/2020/10/20/milieu-litteraire-harcelement-une-sur-trois/>
- Union des artistes. (s. d.). harcelement@uda.ca.
- Unison Found. (s. d.). Unison. <https://unisonfund.ca/fr/>
- Université du Québec à Montréal. (2024, 4 juillet). *Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement*.
- Vastel, M. (2005). *Briser le silence : Nathalie*. Éditions Libre Expression.
- Vincent, J. (2016). *LGBT People and the UK Cultural Sector: The Response of Libraries, Museums, Archives and Heritage since 1950*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315592282>
- Walsh-Viau, E. et Joubert, L. (2022). *Jouer sur le banc les filles dans le monde de l'improvisation*. Somme Toute.
- Wemmers, J.-A., Parent, I., Casoni, D. et Quirion, M. L. (2020). *Les expériences des victimes de violence sexuelle dans les programmes de justice réparatrice*. Centre international de criminologie comparée.
- Woodzick, K. B. (2020). A Nonbinary Actor Prepares (for Battle). *Theatre Topics*, 30 (2), p. 109-115. <https://doi.org/10.1353/tt.2020.0017>
- Worden, C. et Gjika, A. (2023). Accounting For the Limited Success of #MeToo in the Popular Music and Stand-Up Comedy Industries. *Cultural Sociology*, p. 1-21.
- Yende, S. J. (2021). An Examination on Sexual Harassment Activities in the South African Professional Performing Arts Industry. *Journal of African Films & Diaspora Studies*, 4 (3), p. 722. <https://doi.org/10.31920/2516-2713/2021/4n3a1>
- Yoon, S. R. (2019, 25 octobre). Mapping the Stage Differently: Theatre #MeToo Movement and Internet Culture in South Korea. *Gender IT: Feminist reflexion on Internet policies*. <https://www.genderit.org/articles/mapping-stage-differently-theatre-metoo-movement-and-internet-culture-south-korea>
- Younghee, P. et Neideck, J. (2020). A Single Drop of Water: Vulnerability, Invisibility, and Accountability in South Korean Theatre's Moment of Crisis. *Performance Paradigm*, 15, p. 56-80.
- Zaccour, Suzanne. (2019). *La fabrique du viol*. Leméac.



3, 2, 1... Action !

Le milieu culturel révèle une présence alarmante de violences à caractère sexuel (VACS). Ce rapport de recherche présente un état des lieux des VACS dans le milieu culturel québécois et propose une centaine de pistes d'action, à partir d'une approche partenariale, participative, interdisciplinaire et intersectorielle. Il repose sur une recension exhaustive de plus de 700 écrits sur les VACS en culture ainsi que sur une collecte de données par groupes de discussion coorganisée par l'Adisq, l'Association des professionnels de l'industrie de l'humour (APIH) et les coautrices du rapport et ayant réuni 50 organisations de différents secteurs culturels au Québec. Ce rapport vise ainsi à servir de moyen de sensibilisation, mais aussi d'appui direct au milieu culturel québécois dans sa démarche de lutte contre les VACS.

Vanessa Blais Tremblay

Vanessa Blais-Tremblay (CRILCQ, OICRM, IREF-UQAM) est professeure de musicologie au Département de musique de l'UQAM. Elle est directrice scientifique du réseau DIG! Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec (www.digmusiquequebec.ca) et elle codirige l'équipe de recherche La vie musicale au Québec (<https://vmq.mus.ulaval.ca/>).

Joëlle Bissonnette

Joëlle Bissonnette est professeure au Département de management de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM. Ses expériences professionnelles comme gestionnaire dans l'industrie musicale l'ont conduite à s'intéresser dans ses recherches à la gestion et à l'entrepreneuriat dans les secteurs artistiques et culturels, et ce, dans les minorités linguistiques, dans les petites sociétés et chez les femmes. Ses travaux sont notamment diffusés dans *Journal of Business Ethics*, *Revue de l'entrepreneuriat*, *Poetics*, *Revue internationale PME* et *Artivate: A journal of entrepreneurship in the arts* de même qu'auprès d'organismes sectoriels et d'instances gouvernementales.



Pour accéder à la publication numérique

Nouveaux Cahiers de recherche

La collection « Nouveaux Cahiers de recherche » vise à diffuser les résultats de recherche des membres du CRILCQ, aussi bien ceux des cochercheur·ses et des étudiant·es que des stagiaires postdoctoraux·les. Elle accueille notamment des répertoires, des listes bibliographiques, des anthologies et des recueils d'articles émanant de groupes de recherche.