

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'ordonnancement 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 bénéfices 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 structurée 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 concerte 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 (CNESTT) 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.milieuxdetravailartsrespectueux.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 chicagoane 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 dépolarisation 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, Mozingo (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 visibilitéer 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, chapeautée 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 (RQCALACS), 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 la cadre d'initiatives ponctuelles comme celle chapeautée 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 transsectorielles.**

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 indemnisés·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).

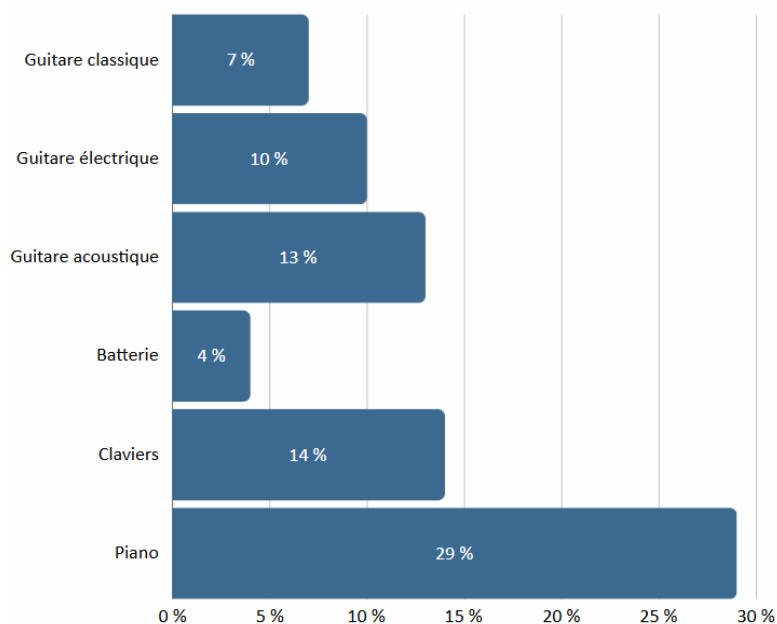


Figure 6 : Proportion des femmes qui jouent des instruments « pop » (Instrument / % Femmes)

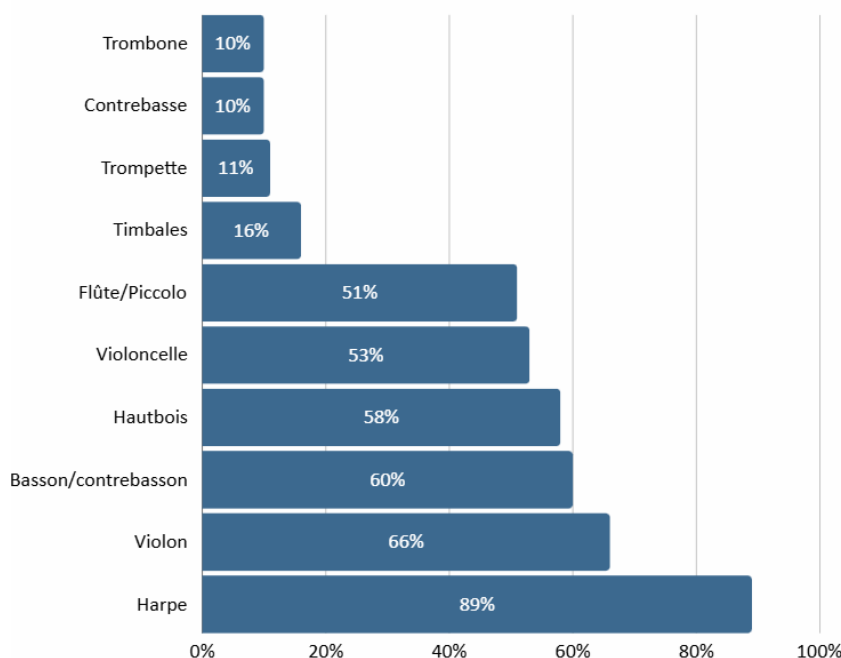


Figure 7 : Proportion des femmes qui jouent des instruments « classiques » (Instrument / % Femmes)

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 assistant·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 genré**. 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* suggérerait 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 services 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-divulcation 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 judiciairisés 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 réitération 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-crédation 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 organisationnelles,

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 pogner » 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 perpétrées 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 deviennent 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 certaines 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 Perreault 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'acquittement 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 Unison, 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.**