

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ÉROS ET POUVOIR:
REGARD JUNGNIEN SUR LES SITUATIONS
D'ABUS DE POUVOIR
ENTRE CHORÉGRAPHERS ET DANSEURS CONTEMPORAINS

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE
LA MAÎTRISE EN DANSE

PAR
DAVID PRESSAULT

JANVIER 2011

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Un tel travail ne peut voir le jour sans l'aide précieuse de plusieurs personnes. Je veux remercier du fond du cœur ma compagne, Catherine Viau, qui a su m'accompagner tout au long de ce parcours. Son écoute, son questionnement critique et le temps qu'elle m'a accordé m'ont permis de clarifier ma pensée et de l'exprimer sous forme de mots. Merci à Sylvie Fortin, qui sait si bien arrimer rigueur et inspiration dans tout ce qu'elle entreprend; c'est contagieux! J'ai toujours senti son soutien, sa vision et sa persévérance à me guider dans ce processus concernant un sujet controversé. Merci aussi à Graham Jackson, analyste jungien, d'avoir partagé son expérience tout en m'invitant à ne jamais perdre de vue l'invisible pour le questionner. Finalement, merci aux trois artistes interprètes qui ont accepté de témoigner d'événements intimes et bouleversants. Merci de m'avoir fait confiance, votre contribution est inestimable.

« Just as we tend to assume that the world is as we see it, we naively suppose that people are as we imagine them to be. In this latter case, unfortunately, there is no scientific test that would prove the discrepancy between perception and reality. Although the possibility of gross deception is infinitely greater here than in our perception of the physical world, we still go on naively projecting our own psychology into our fellow human beings. In this way, everyone creates for himself a series of more or less imaginary relationships based essentially on projection. »
(Jung, 1960, p.264.)

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	viii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	x
RÉSUMÉ	xi
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE.....	1
1.1 Origine du problème	1
1.2 Un milieu à risque.....	5
1.3 Relation de pouvoir.....	7
1.4 Perspective jungienne – Éros et Pouvoir.....	9
1.5 Questions et but de la recherche.....	11
1.6 Organisation du mémoire.....	11
1.7 Limites du sujet.....	13
CHAPITRE II	
EXAMEN DES ÉCRITS ET DES PRATIQUES	14
2.1 Harcèlement psychologique.....	15
2.1.1 Loi et faits.....	15
2.1.2 Définitions	18
2.1.3 Harcèlement psychologique et abus de pouvoir sous différentes formes	19
2.1.4 Contextes favorisant le harcèlement.....	20
2.1.4.1 Débalancement de pouvoir.....	21
2.1.4.2 <i>Low perceived cost</i>	22
2.1.4.3 Insatisfaction et frustration.....	24
2.1.4.4 Manque de reconnaissance.....	26
2.1.5 Dynamiques entre les personnes.....	27
2.1.6 Profil de la victime.....	28
2.1.7 Deux types d'abuseurs: agresseurs pathologiques et « braves gens »	30

2.1.8 Agresseur et comportements hostiles.....	30
2.1.9 Prévention du harcèlement.....	32
2.2 Culture du danseur et relation au pouvoir	33
2.2.1 Formation du danseur professionnel.....	35
2.2.1.1 Corps dociles et perspective foucauldienne	36
2.2.1.2 Normalisation des corps: la quête d'un idéal	38
2.2.1.3 Discipline physique quotidienne qui commence à un très jeune âge	42
2.2.1.4 Culture du silence.....	44
2.2.1.5 Environnement critique constant.....	48
2.2.1.6 Environnement de surveillance	50
2.2.1.7 Style d'enseignement autocratique.....	52
2.2.2 Monde professionnel.....	56
2.2.2.1 Exigences du travail	57
2.2.2.2 Conditions de travail	58
2.2.2.3 Blessures physiques et problèmes psychologiques	58
2.2.2.4 Passion.....	62
2.2.2.5 Relations du danseur avec le chorégraphe et son œuvre	64
2.2.2.6 Relation au service de l'idéologie de la création.....	66
2.2.2.7 Passion et pouvoir	66
CHAPITRE III	
CADRE THÉORIQUE: PSYCHOLOGIE ANALYTIQUE.....	68
3.1 Concepts clefs du cadre théorique jungien.....	69
3.1.1 Ego et conscience.....	70
3.1.2 Inconscient.....	71
3.1.2.1 Inconscient collectif et archétypes.....	72
3.1.3 Le Soi.....	73
3.1.4 Persona.....	73
3.1.4.1 Identification à la persona	73
3.1.5 Ombre.....	74
3.1.5.1 Ombre et persona.....	75
3.1.6 Complexe.....	76

3.1.7 Individuation.....	78
3.1.8 Projection.....	78
3.1.9 Pouvoir.....	79
3.1.10 Éros.....	79
3.2 Pouvoir et processus d'individuation.....	81
3.3 Perspective jungienne sur le harcèlement psychologique.....	81
CHAPITRE IV	
MÉTHODOLOGIE.....	85
4.1 Paradigme postpositiviste.....	85
4.2 Collecte des données.....	86
4.2.1 Guide d'entrevue.....	86
4.2.2 Enregistrement des entrevues et retranscription.....	87
4.2.3 Type d'entrevues.....	87
4.2.4 Profil des danseuses interrogées.....	89
4.2.5 Procédure des entrevues.....	90
4.3 Analyse et interprétation.....	91
CHAPITRE V	
RÉSULTATS.....	92
5.1 Comment les situations d'abus de pouvoir avec un chorégraphe sont-elles vécues par les danseurs?.....	93
5.1.1 Distinction entre abus et exigences du travail.....	94
5.1.2 Types d'abus de pouvoir.....	96
5.1.3 Causes des abus de pouvoir.....	101
5.1.4 Facteurs de risque des abus de pouvoir.....	103
5.1.5 Sentiments vécus et conséquences des abus de pouvoir.....	106
5.1.6 Réactions face aux abus de pouvoir.....	110
5.1.7 Variantes selon l'âge.....	114
5.2 Quelle relation au pouvoir le danseur entretient-il?.....	119
5.2.1 Ambiguïté et paradoxe.....	119
5.2.2 Iniquité dans la relation.....	121
5.2.3 Quête de reconnaissance.....	122
5.2.4 Communication et écoute intérieure.....	125

5.2.5 Pouvoir contaminé par l'Éros	130
5.2.6 Dimension « amoureuse » de la relation.....	133
5.2.7 Attachement à l'œuvre et à la compagnie.....	135
CHAPITRE VI	
DISCUSSION SELON UNE PERSPECTIVE JUNGIIENNE.....	138
6.1 Pouvoir et Éros.....	140
6.2 Pouvoir: projection et possession.....	144
CONCLUSION	147
APPENDICE A	
GUIDE D'ENTREVUE.....	152
APPENDICE B	
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (entrevues individuelles).....	155
APPENDICE C	
EXTRAITS D'ENTENTE COLLECTIVE.....	157
APPENDICE D	
EXTRAIT D'ENTREVUE	159
BIBLIOGRAPHIE	161

LISTE DES FIGURES

FIGURE	PAGE
3.1 La psyché	70
6.1 Pouvoir et Éros, énergies conscientes	141
6.2 Projection de pouvoir	143

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU	PAGE
2.1 Prevalence of bullying by sector	17
2.2 Problèmes psychologiques (tous les danseurs)	61
5.1 Type d'abus vécu – récapitulatif	97

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CALQ	Conseil des arts et des lettres du Québec
CAC	Conseil des arts du Canada
CNT	Commission des normes du travail
C. G Jung	Carl Gustav Jung
CRTD	Centre de ressources et transition pour danseurs
DBSF	Groupe DBSF - équipe d'experts-conseil spécialisée en développement, marketing, aménagement et équipements
DS	DS 2007 Conseil en Management, Stratégie et Économie
OSM	Orchestre symphonique de Montréal
RQD	Regroupement québécois de la danse
UDA	Union des artistes
UQAM	Université du Québec à Montréal

RÉSUMÉ

Cette étude de type qualitatif a pour but de mieux comprendre, selon une perspective jungienne, les abus de pouvoir dans les relations entre chorégraphes et interprètes ainsi que la relation entretenue par les danseurs avec leur propre pouvoir. Un examen des écrits a ciblé le harcèlement psychologique de même que la culture du travail et de la formation professionnelle en danse contemporaine. Afin d'examiner les mécanismes inconscients agissant dans la relation entre danseurs et chorégraphes, le cadre théorique s'inspire principalement des écrits de C. G. Jung, fondateur de la psychologie analytique.

Des entrevues individuelles semi-dirigées ont été menées de juin à septembre 2008 avec trois danseuses professionnelles ayant entre dix et vingt-cinq années d'expérience et œuvrant dans le domaine de la danse contemporaine. Chaque participante a été rencontrée à deux reprises.

Les résultats obtenus nous permettent d'affirmer que des situations d'abus de pouvoir sont présentes entre chorégraphes et danseurs et que l'exercice du pouvoir est réprimé chez ces derniers. La relation presque « amoureuse » entre chorégraphe et danseur est inéquitable, teintée de désir de plaire et d'idéalisation. Dans une perspective jungienne, le pouvoir réprimé chez les danseurs a des effets sur la relation que ces derniers entretiennent avec le chorégraphe et tout le milieu de la danse. À cet égard, ils contribuent eux-mêmes de manière inconsciente au déséquilibre de pouvoir du milieu.

Par ailleurs, les résultats de cette étude rejoignent ceux d'études antérieures qui identifient trois facteurs importants pour le développement de situations d'abus de pouvoir et de harcèlement psychologique. D'abord, il existe un important déséquilibre de pouvoir entre les danseurs, pour qui cette notion est ambiguë, et les chorégraphes – ces derniers n'ont pas les outils pour exercer leur pouvoir de façon saine. Ensuite, le faible risque ou l'absence de risque de réprimande prévaut dans ce milieu car aucune des situations de harcèlement n'a été dénoncée ; en outre, peu de moyens organisationnels sont mis en place pour aider les danseurs victimes d'abus. Enfin, une culture du silence, un stress élevé et une communication déficiente entraînent des rapports humains souvent émotifs.

Ce mémoire souhaite participer à l'ouverture d'une conscience plus éclairée des rapports de pouvoir entre chorégraphes et interprètes car les problématiques de déséquilibre de pouvoir existant dans le milieu de la danse sont la responsabilité de tous ses acteurs. Il est souhaitable que la communauté de la danse définisse ce qui constitue un abus de pouvoir en danse et qu'elle développe des moyens pour mieux encadrer les relations de travail.

Mots clés: Pouvoir, Éros, Danseur, Chorégraphe, Abus, Harcèlement psychologique, C. G. Jung, Danse.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

Ce premier chapitre a pour but de présenter l'origine de cette recherche et le cadre dans lequel elle s'inscrit. Pour commencer, j'expose la source de ma réflexion puis je décris brièvement l'organisation du milieu de la danse ainsi que le pouvoir exercé par ses acteurs. J'enchaîne avec la présentation de certaines réflexions de C. G. Jung concernant le pouvoir. Enfin, ce chapitre se termine par la présentation de la question centrale de mon étude et par l'exposé des buts et des limites de cette recherche.

1.1 Origine du problème

Mes vingt ans d'expérience en danse en tant qu'interprète et mes quinze ans comme chorégraphe se sont déroulés à Montréal, Toronto, Vancouver ainsi qu'en tournée hors du pays. Comme interprète, j'ai dansé pour plus d'une vingtaine de chorégraphes, et pendant cinq ans pour l'une des compagnies majeures au Canada. Comme chorégraphe, j'ai créé une vingtaine d'œuvres et mon apprentissage se poursuit non seulement par l'acte de création mais aussi à travers les exigences riches et complexes des relations humaines, particulièrement celles que je vis avec les danseurs. Dans mon cas, la danse semble avoir eu comme but de m'aider à me développer en tant qu'individu. Cela dit, bien que je sois comblé par mes années en tant qu'interprète, certains de mes souvenirs sont sources d'angoisse. Ces derniers m'amènent à présent à me sentir soulagé de ne plus être danseur. Ces années ont alimenté une réflexion sur ce que je nomme dans ce mémoire « l'ombre de la danse ».

Une collègue a qualifié très justement de « taboue » la relation extrêmement complexe, ambivalente, et parfois destructrice, qui existe entre un chorégraphe et un interprète. Il existe un côté clair, fait d'inspiration, de confiance et même d'amour dans cette relation, mais je

traiterai ici du côté caché. Le versant sombre de la relation, dont on préfère parler hors du studio entre collègues, ne trouve que rarement les solutions qui permettraient de mieux vivre les difficultés vécues. Dans un article qui traite des relations entre danseurs, chorégraphes et professeurs encadrées par une pédagogie autoritaire, Lakes résume ainsi la situation:

Although dancers have long shared whispered dressing room complaints about authoritarian teachers behaviors, this « secret » of the dance world could benefit from being more fully outed or unmasked to analyze its dangers, examine its authoritarian roots and point the way toward reform. (Lakes, 2005, p.3.)

Le tabou sur lequel se penche ce mémoire se nomme abus de pouvoir, ou parfois harcèlement psychologique. Selon les pays, on parlera plutôt de harcèlement moral ou de « workplace bullying. » Pour distinguer l'abus de pouvoir du harcèlement psychologique, il est utile de savoir que toutes les situations de harcèlement psychologique résultent d'abus de pouvoir, mais que tous les abus de pouvoir ne se transforment pas nécessairement en harcèlement psychologique. Au cours de cette recherche, j'ai réalisé que la définition du harcèlement psychologique telle que connue au Québec est trop étroite pour s'appliquer à toutes les situations vécues par les danseurs. Par contre, les études effectuées ici comme ailleurs sur le harcèlement psychologique ont permis de définir clairement cette problématique, bien qu'elles excluent parfois certains autres phénomènes d'abus de pouvoir. C'est pourquoi j'utilise dans cette recherche le terme abus de pouvoir et ce, même si une grande partie de mon deuxième chapitre est consacrée au harcèlement psychologique.

De mes premiers cours de danse à mes derniers contrats, j'ai été de nombreuses fois témoin, et parfois victime, de harcèlement psychologique, de maltraitance managériale et d'agression ponctuelle, comme l'appelle l'auteure Hirigoyen (2001). Parfois évidentes, parfois sournoises et souvent imperceptibles, toutes ces formes d'agressions ont fait partie de ma vie d'interprète. Après quelques expériences bouleversantes de ces abus, j'ai parfois été obligé de confronter certains chorégraphes afin de faire respecter mes droits. À mon tour chorégraphe, j'ai réalisé que je n'étais pas sans reproche et qu'à certains moments, j'ai aussi abusé de mon pouvoir. C'est en prenant conscience de certains actes commis dans ma position de chorégraphe que j'ai réalisé que ce rôle m'affectait de façon subtile et qu'il transformait mes

relations avec les interprètes. À présent, je suis conscient que le chorégraphe doit être vigilant et responsable dans sa position de pouvoir très particulière.

Depuis que je regarde ces expériences avec du recul, j'ai entrepris une réflexion sur ces formes d'abus. Membre actif impliqué dans la communauté au sein du Regroupement québécois de la danse (RQD) et de divers comités¹, possédant une riche expérience d'interprète et de chorégraphe; ma perspective est également directement influencée par la psychologie analytique. La Société française de psychologie analytique résume cette approche psychologique, élaborée par le psychiatre Carl Gustav Jung (1875-1961), par la définition suivante:

La psychanalyse jungienne a une double dimension, réductive ou analytique (rechercher les causes) et prospective ou synthétique (chercher vers où cela s'oriente). Elle est à la fois personnelle et transpersonnelle, pulsionnelle et archétypique. « *Processus dialectique entre deux individus* » dans lequel le psychanalyste est engagé autant que l'analysant – mais de façon non symétrique –, le travail analytique s'effectue dans la tension entre deux forces contraires, l'une qui tend à l'autonomie, à la séparation, l'autre qui pousse à se relier intimement à l'autre.

Ce travail prend en compte la totalité de l'être humain. La spiritualité comme la sexualité sont des fonctions humaines qui doivent être développées également. (Site web de la Société Française de Psychologie Analytique – Institut C. G. Jung France: <http://www.cgjungfrance.com/article1.html>.)

Mes études en psychologie analytique² me fournissent les acquis nécessaires pour regarder la problématique des abus de pouvoir en danse de cet angle particulier.

¹ Entre 1995 et 2009, j'ai été ponctuellement membre de l'Association des producteurs en danse du Québec, du Comité consultatif de la danse au Conseil des arts de Montréal, du Conseil d'administration du Regroupement québécois de la danse, fondateur du projet Génération X, membre du jury pour le CALQ, le CAC, le Conseil des arts de Toronto et le Conseil des arts du Nouveau-Brunswick, fondateur de la compagnie David Pressault Danse et co-fondateur de l'événement TransFormation.

² Je poursuis un programme d'études d'une durée de six ans avec l'*Ontario Association of Jungian Analysts* dans lequel je suis étudiant-analyste avancé. Les diplômés sont reconnus par l'Association Internationale de Psychologie analytique et peuvent pratiquer comme analystes jungiens.

Au cours de cette étude, afin de ne pas diaboliser les chorégraphes, il convient ici de rapporter les propos de la psychiatre française Hirigoyen, également psychanalyste et spécialiste de la question du harcèlement moral:

[...] il ne faudrait pas séparer le monde en deux avec d'un côté les méchants pervers et de l'autre, les victimes innocentes. Même sans malveillance, nous pouvons tous, dans certains contextes, face à certaines personnes, avoir des attitudes perverses. Ce qui pose problème, ce n'est pas l'individu lui-même, mais un certain type de comportement qu'il faut dénoncer. (Hirigoyen, 2001, p.305.)

Les relations entre chorégraphes et interprètes sont d'une telle complexité qu'il serait naïf et injuste de simplement accuser les chorégraphes d'être des agresseurs ou qualifier les interprètes de victimes. On doit d'abord comprendre les enjeux et le contexte de cette dynamique relationnelle avant de porter un jugement hâtif et général sur la danse, sur les danseurs et sur les chorégraphes. L'intention de cette recherche n'est nullement de blesser les acteurs du milieu ou de chercher à déstabiliser un milieu déjà fragile. C'est plutôt dans un effort de compréhension des dynamiques relationnelles et à des fins d'amélioration du bien-être des artistes de cette communauté qu'est née cette étude. Néanmoins, le sujet des relations difficiles entre chorégraphe et interprète est, et demeure, tabou du fait qu'il est complexe et qu'il requiert une recherche analysant non seulement le contexte mais aussi les comportements psychologiques. Plusieurs recherches en danse, comme celles de Haines (2006), Mappin (2000) et Newell (2007), ont déjà observé les relations entre chorégraphes et interprètes, mais leurs observations portaient davantage sur le plan créatif que sur les difficultés interpersonnelles. D'ailleurs, Kelso écrit que la documentation existant sur le sujet spécifique des abus de pouvoir en danse est limitée.

Aside from a few current journal articles that discuss eating habits, no one has really attempted to see if the abusive world Gordon exposed in her book has changed at all since her research in the 1980s. *Off Balance: The real world of Ballet* alerted us to the fact that ballet was not so lovely and magical backstage. (Kelso, 2003; [en ligne]. [<http://www.siue.edu/sociology/EJS/v32kelso.htm>]. Consulté le 17 juillet 2009.)

J'ai recensé très peu d'écrits sur les abus de pouvoir existant entre chorégraphes et interprètes. J'ai toutefois trouvé quelques articles qui touchent indirectement à ce sujet et qui traitent du monde du ballet comme de celui de la danse contemporaine.

1.2 Un milieu à risque

Les recherches sur la santé et les blessures physiques des danseurs sont de plus en plus nombreuses, mais très peu d'auteurs se sont penchés spécifiquement sur les difficultés psychologiques de ces artistes. Pourtant, au Royaume-Uni, les travaux de Laws (2005) démontrent que les difficultés psychologiques des danseurs surpassent leurs blessures physiques et que la cause principale donnée par ces mêmes danseurs est « relations tendues avec les gens » (Laws, 2005, p.29).

Hirigoyen (2001) et Salin (2003) sont d'avis que plus l'organisation du travail est déficiente au sein d'une entreprise et plus les conditions de travail sont difficiles, plus grandes sont les chances de voir se développer un environnement d'abus de pouvoir et de harcèlement psychologique. Ces auteures conseillent ainsi la vigilance en cas de débalancement de pouvoir dans une entreprise, et suggèrent un bon système de communication pour éviter toute forme de harcèlement psychologique.

Les études réalisées au Royaume-Uni par Rayner, Hoel et Cooper (2002) démontrent d'ailleurs que la danse est l'un des secteurs de travail les plus à risque en termes de harcèlement psychologique. « Of the sectors surveyed, the high-risk sectors or occupations appear to be: the prison service, post and telecommunications, teachers and the dance profession. » (Rayner, Hoel et Cooper 2002, p.26.)

Or, justement, plusieurs études au Québec (Groupe Réseau Conseil pour le RQD, 2005 ; Laws, 2005; DS 2007 Conseil en Management, Stratégie et Économie pour le Mouvement pour les arts et les lettres, 2008 ; Groupe DBSF pour le RQD, 2002) mettent en lumière la

structure déficiente et les conditions de travail difficiles dans le milieu de la danse: précarité financière des compagnies et des danseurs qui vivent au-dessous du seuil de pauvreté et sans filet de sécurité sociale, difficultés et non-récurrence du financement, manque d'infrastructures et de ressources pour la pratique de cet art.

Depuis des années, les acteurs du milieu de la danse tels que les compagnies, les organismes de diffusion et de production, le Regroupement québécois de la danse et les chorégraphes tentent d'améliorer leurs conditions de travail et de consolider leurs acquis en agissant auprès de diverses instances privées, gouvernementales et médiatiques. Malgré ces efforts, la danse demeure un milieu sous-financé.

Est-il besoin d'ajouter que si le milieu de la danse se mobilise, les statistiques démontrent que cela n'inclut pas nécessairement les danseurs ? En réalité, ces derniers sont moins nombreux et parlent moins fort que les autres acteurs du milieu quand vient le temps d'exprimer leurs difficultés sur la place publique. Lors des Seconds États généraux de la danse professionnelle du Québec, 17% des interprètes membres du RQD ont participé à l'événement, alors que 33% des chorégraphes et 95% des représentants de compagnies étaient présents. Selon Laurence Delaunoy, secrétaire exécutive au RQD jusqu'en juillet 2009, le Regroupement a pourtant mis énormément d'énergie à tenter de mobiliser les danseurs. Malgré tout, ces derniers sont encore une fois demeurés silencieux. Le silence des danseurs est d'ailleurs une réalité: plusieurs auteurs ont fait état de leur culture du silence dont Buckroyd (2004), Fortin, Trudelle et Rail (2008), Johnston (2006) et Lunn (1994).

Paradoxalement, les danseurs ont fait entendre leur voix en rejoignant les rangs de l'Union des artistes (UDA) en 1997, signe qu'ils ressentaient des insatisfactions dans leur milieu de travail. Il est possible que ces revendications soient nées de conditions de travail qui négligent parfois le respect de la personne plus que les mauvaises conditions physiques et financières. Les revendications des danseurs concernent non seulement leurs salaires et leurs avantages sociaux mais également l'organisation et le respect du travail effectué. À présent, un danseur qui travaille pour une compagnie signataire d'une entente collective avec l'UDA

peut entre autres, refuser de danser nu si cela n'a pas été prévu dans son contrat ; il connaît par ailleurs le nombre maximal d'heures de travail par jour et par semaine qui lui seront demandées et peut refuser l'exécution d'une action à risque extraordinaire³. Malgré ces efforts, de nombreux danseurs ne sont toujours pas protégés par des contrats UDA. De plus, les faibles taux de participation des danseurs aux événements rassembleurs démontrent leur difficulté à prendre une position publique.

Mis à part l'organisation de travail déficiente, le débalancement de pouvoir et le manque de communication, un autre facteur me semble incontournable pour expliquer la prédisposition du milieu de la danse aux situations d'abus de pouvoir. Comme l'expliquent Fortin, Trudelle et Messing (2008), il s'agit de la poursuite d'une idéologie artistique qui tolère certaines pratiques abusives au nom de l'art.

Cette étude a en effet soulevé la question de l'acceptabilité morale de certaines pratiques lorsque l'idéologie artistique, par ailleurs partagée par les chorégraphes et les danseurs, sert à excuser des traitements abusifs au cours du processus créateur puisque l'excellence du produit, l'œuvre, le requiert. (Fortin, Trudelle et Messing, 2008, p.80.)

1.3 Relation de pouvoir

Le harcèlement psychologique est avant tout un problème de pouvoir (Hirigoyen, 2001 ; Hoel, 2008 ; Salin, 2003). Lors d'une situation de harcèlement psychologique, la victime a de moins en moins de pouvoir et peut très difficilement réagir à l'abus au niveau psychique. C'est pour cette raison que le harcèlement psychologique enferme les victimes dans le silence.

Dans son livre phare *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*, Hirigoyen (2001) précise que les diverses formes de harcèlement ont toutes le même but, soit de soumettre la victime. Elle mentionne brièvement les différents secteurs touchés par le harcèlement, mais

³ Des extraits d'ententes collectives sont disponibles à l'Appendice C.

ne fait aucune mention des arts. Néanmoins, mon expérience professionnelle et des études comme celles de Benn et Walters (2001), Fortin, Trudelle et Rail (2008), Rayner, Hoel et Cooper (2002) et Lakes (2005) indiquent que les artistes professionnels, surtout les interprètes en danse, sont touchés par différentes formes d'abus de pouvoir. Parise Mongrain (2007), secrétaire générale à l'Union des artistes et ex-interprète, affirme que la danse, la musique et le cirque sont certainement les disciplines artistiques les plus fortement touchées par les abus de pouvoir. De son côté, Dryburgh (2008) a rédigé un mémoire portant sur la surveillance en danse classique ; dans la conclusion de celui-ci, elle fait état des inégalités de pouvoir en danse qui causent des problèmes de santé physique et psychologique chez les danseurs, et insiste sur l'importance de s'interroger à ce sujet. « L'importance de mieux comprendre le rôle que joue le pouvoir en danse et envers le corps de la danseuse permettra sans doute de régler de nombreux problèmes liés à la santé de celle-ci. » (Dryburgh, 2008, p.100.)

Le pouvoir de danser du danseur dépend directement du chorégraphe, c'est-à-dire qu'il est conditionnel aux décisions de ce dernier. Dans le studio, c'est le chorégraphe qui a le pouvoir (Dryburgh, 2008 ; Kelso, 2003 ; Rannou et Roharik, 2006). « Les témoignages provenant des trois catégories de participantes me permettent d'affirmer que les professeurs, les directeurs et les chorégraphes détiennent effectivement le pouvoir. » (Dryburgh, 2008, p.93.)

Or, d'après Salin (2003), l'inégalité de pouvoir constitue l'un des ingrédients indispensables à la formation d'un environnement à risque pour le harcèlement psychologique.

This indicates that a perceived power imbalance is a prerequisite for bullying to occur, since without it, the person towards whom the aggression is directed could withstand the direct or indirect attacks and retaliate, thus preventing the bullying from beginning. (p.10.)

Tout comme Dryburgh (2008), je suis d'avis qu'il est essentiel de comprendre le rôle que joue le pouvoir en danse pour améliorer la santé à la fois physique et psychologique des danseurs.

1.4 Perspective jungienne – Éros et Pouvoir

Selon la perspective jungienne, un débalancement de pouvoir est nécessairement accompagné d'un débalancement d'Éros. Bien que le danseur apparaisse relativement dépourvu de pouvoir, sa culture, par contre, semble développer une relation très forte avec ce que Jung nomme l'Éros. Pour Jung, l'Éros est une énergie psychique d'union et de relation, que ce soit avec un autre être humain, avec un objet ou avec un endroit. Le danseur doit continuellement cultiver cet Éros, soit sa disponibilité, son écoute, sa réceptivité et sa relation avec le chorégraphe et sa création. Leduc (2007) définit ainsi l'acte d'interpréter: « D'ailleurs, l'origine latine du mot *interpréter* (*interpretari*) indique déjà le fait de négocier, de concilier, de porter un message, d'être le médiateur. » (Leduc, 2007, p.20.) Les principales activités du danseur en studio semblent donc solliciter chez lui l'Éros et non le pouvoir, deux énergies opposées, comme l'explique C. G. Jung:

L'idée naquit en moi que l'Éros et que l'instinct de puissance étaient comme des frères ennemis, fils d'un seul père, fils d'une force psychique qui les motivait, qui – telle la charge électrique positive et négative – se manifeste dans l'expérience sous forme d'opposition: l'Éros comme un *patiens*, comme une force qu'on subit passivement, l'instinct de puissance comme un *agens*, comme une force active et vice versa. L'Éros a aussi souvent recours à l'instinct de puissance que ce dernier au premier. Que serait l'un de ces instincts sans l'autre? L'homme d'une part, succombe à l'instinct et, par ailleurs, cherche à le dominer. (Jung, 1991, p.180-181.)

Il est dit ici que les énergies d'Éros et de pouvoir sont comme les deux côtés d'une même médaille, ou encore comme une charge électrique composée d'une partie positive et d'une autre négative. Ces deux énergies s'opposent mutuellement, mais elles coexistent néanmoins de telle sorte qu'elles sont toujours présentes. Lorsqu'il y a du pouvoir, il doit y avoir de l'Éros et vice versa. Cette dynamique va se jouer intrapsychiquement, c'est-à-dire dans la psyché de l'individu, ce qui signifie que malgré notre préférence, ces deux énergies complémentaires – mais opposées – sont toujours présentes en nous. De plus, cette tension dynamique existe dans toute relation humaine, dans toute collectivité psychique, comme entre un groupe de danseurs et un chorégraphe en studio. La personne psychologiquement mature saura comment équilibrer ces deux énergies de façon consciente, surtout lorsqu'elle se

trouve dans un contexte idéal de travail. Cela fera d'elle une personne qui honore et équilibre de façon consciente ses besoins d'être en relation avec les autres et ses besoins d'agir ou d'exercer son pouvoir. Par contre, quand une des énergies est valorisée et cultivée au détriment de l'autre, il y a un risque de clivage ou de débalancement. En effet, lorsqu'une énergie est réprimée, elle ne disparaît pas, mais se retrouve plutôt dans l'inconscient de l'individu ou de la collectivité selon le cas. Un pouvoir réprimé devra pourtant trouver une voix d'expression, sinon il sera dépourvu de conscience et s'exprimera probablement de façon néfaste et insidieuse.

Selon la perspective jungienne, si le danseur cultive prioritairement son Éros, il entretiendra probablement une relation trouble et inconsciente avec son propre pouvoir et sa possibilité d'agir. D'après moi, la culture de la danse, lors de la formation et de la pratique professionnelle des danseurs, semble inviter une forme de répression du pouvoir chez eux. D'autre part, et c'est ce que je vais vérifier par ce mémoire, face à un danseur dépossédé de son pouvoir, le chorégraphe en deviendra le dépositaire. Dans ce cas, le chorégraphe doit rester conscient du pouvoir qu'il exerce en studio, de même qu'il doit garder l'Éros au niveau de sa conscience. Cependant, il nous faut tenir compte du fait que la majorité des chorégraphes ont derrière eux des formations professionnelles et des carrières de danseurs, qui ont probablement encouragé chez eux une culture de l'Éros au détriment du pouvoir. Cette particularité a une conséquence très importante: leur expression du pouvoir sera probablement malhabile car ils n'ont jamais eu l'occasion de la mettre en œuvre au cours de leur formation professionnelle de danseur.

Danseur et chorégraphe étant tous deux passés par une formation professionnelle similaire, ils auront une conception du pouvoir influencée par les spécificités de la culture de la danse. J'ai décidé de concentrer cette recherche sur les danseurs car ils sont plus nombreux ; par ailleurs, ils présentent des similarités avec les chorégraphes d'un point de vue psychologique. Dans les deux cas, le pouvoir se vit de manière problématique. En effet, selon mon expérience, dans le milieu de la danse, les chorégraphes se retrouvent être les détenteurs quasi exclusifs du pouvoir et de son exercice et ce, sans même avoir été formés pour bien gérer cette énergie. De leur côté, les danseurs semblent cultiver l'Éros au détriment de leur propre pouvoir. Il est

alors possible que cette situation débalancée, où les uns vivent l'Éros et les autres vivent le pouvoir, facilite le développement de situations d'abus de pouvoir.

1.5 Questions et but de la recherche

Le but de cette étude est de comprendre, selon une perspective jungienne, la présence d'abus de pouvoir dans les relations entre chorégraphes et interprètes. Il m'apparaît essentiel de mieux comprendre pourquoi et comment la danse semble si propice au développement de situations d'abus de pouvoir. À cette fin, la question suivante est posée: « Quelle relation au pouvoir le danseur entretient-il? » De cette question principale découle la suivante: « Comment les situations d'abus de pouvoir avec un chorégraphe sont-elles vécues par les danseurs? »

Je crois qu'il est essentiel que soit nommé et reconnu le problème des abus de pouvoir dans le domaine de la danse. Lakes (2005) souligne à cet effet que non seulement l'abus de pouvoir en danse est chose commune en classe et dans les répétitions professionnelles, mais aussi que le modèle pédagogique de l'enseignement de la danse transfère ses méthodes abusives d'une génération à l'autre. C'est pourquoi, indirectement, je souhaite participer à l'ouverture d'une conscience plus éclairée au sujet des rapports de pouvoir entre chorégraphes et interprètes. De plus, ce travail fournira une analyse psychologique de la relation entre le chorégraphe et l'interprète, perspective très peu abordée. Finalement, ce mémoire pourra servir aux danseurs et chorégraphes qui souhaitent mieux comprendre les enjeux psychologiques de cette relation afin d'améliorer leur milieu de travail et de création.

1.6 Organisation du mémoire

Alors que le premier chapitre présente la problématique, le deuxième chapitre effectue un examen des écrits et des pratiques. La première partie du chapitre II est donc consacrée à expliquer les idées essentielles apportées par plusieurs auteurs afin de comprendre et de

distinguer les notions de harcèlement psychologique et d'abus de pouvoir. Du même souffle, je décris les conditions qui favorisent le développement de situations de harcèlement psychologique dans certains lieux de travail. Puis, je dresse un portrait des types de victimes les plus susceptibles de vivre ce genre d'abus et je termine avec un survol des comportements hostiles des agresseurs et des méthodes de prévention. La deuxième partie du chapitre II traite du contexte sociologique de la danse et ce, afin de mieux saisir les facteurs à cause desquels ce milieu est plus à risque de présenter des situations abusives. Pour ce faire, je traite des caractéristiques de la culture et de la psychologie du danseur qui semblent contribuer à lui enlever du pouvoir et à le rendre vulnérable aux abus, tant dans sa formation que dans sa pratique professionnelle. Ces caractéristiques sont: la docilité des corps, la pédagogie, les exigences du travail, la passion, la relation avec le chorégraphe et l'idéologie de la création.

Le troisième chapitre présente le cadre théorique de la psychologie analytique. L'emphase sera placée sur les notions d'inconscient, de pouvoir et d'Éros selon C. G. Jung, de même que sur d'autres termes qui pourront m'aider à définir la nature de la relation entre chorégraphe et interprète. Pour comprendre une relation aussi complexe, le fonctionnement de l'inconscient de chacun est l'un des facteurs principaux à considérer. C'est pourquoi ma réflexion ne peut être complète sans un regard psychologique qui traite de l'inconscient. Des concepts clés tels que l'ombre, la projection et les archétypes seront des outils précieux pour mieux appréhender la complexité de cette relation et le lien qui existe entre pouvoir et Éros.

C'est au chapitre IV que je présente ma méthodologie incluant le paradigme de la recherche, la procédure pour la collecte des données et la méthode d'analyse utilisée. Suit le chapitre V où sont développés les résultats de l'analyse des témoignages. Le dernier chapitre présente une réflexion psychologique fondée sur les résultats obtenus lors de l'analyse des données. Ce mémoire se termine avec une conclusion proposant des pistes de solutions pour améliorer la santé psychologique du milieu et des propositions de recherches allant dans ce sens.

1.7 Limites du sujet

Cette recherche se limite aux abus de pouvoir vertical descendant, soit ceux de l'employeur-supérieur à l'égard de l'employé-subordonné, bien que d'autres possibilités existent. De plus, cette étude ne prétend quantifier ni la fréquence ni l'étendue du phénomène d'abus de pouvoir en danse.

Par ailleurs, trois danseuses ont été interrogées aux fins de cette étude, mais aucun chorégraphe. Cette recherche examinant l'abus vertical descendant, il est très difficile d'obtenir un témoignage autre que celui des victimes. Dans les recherches sur le harcèlement psychologique et les abus de pouvoir, les auteurs soulignent les considérations éthiques et pratiques qui rendent l'étude et l'approche du groupe des harceleurs pratiquement impossibles (Rayner et Cooper, 2003 ; Soares, 2004). Hirigoyen ajoute à ce propos:

La difficulté qu'il y a à analyser les situations de harcèlement moral et à y trouver remède vient de ce que la réalité extérieure, visible des témoins ou intervenants, n'est pas la réalité psychique de chacun des protagonistes. Une situation ne prend sens qu'au travers de la subjectivité des personnes. (Hirigoyen, 2001, p.266.)

Lors d'un entretien, Mongrain (23 mars 2010) a affirmé qu'aborder le sujet du harcèlement psychologique avec le milieu est ardu car « personne ne veut en entendre parler, parce que tout le monde a peur que le chapeau lui fasse ».

Finalement, je suis conscient que la perspective jungienne de cette recherche puisse paraître complexe à certains lecteurs. J'ai choisi ce cadre théorique d'analyse parce que je possède des connaissances dans ce domaine et que celui-ci me permet de prendre en considération l'Éros, élément particulier au milieu de la danse. Bien sûr, d'autres approches pourraient se pencher sur le problème d'abus de pouvoir et offrir des perspectives de compréhension différentes et complémentaires.

CHAPITRE II

EXAMEN DES ÉCRITS ET DES PRATIQUES

De plus en plus documenté par divers auteurs, le harcèlement psychologique est en route vers une reconnaissance collective. La 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique / moral au travail, tenue à Montréal en 2008, devait initialement durer une journée, mais elle a dû s'étendre sur trois jours à cause de l'intérêt grandissant pour cette problématique. Nos sociétés semblent ainsi de plus en plus prêtes à reconnaître la souffrance causée par cette forme d'abus et à ne plus la tolérer.

Par ailleurs, la complexité du phénomène qu'est le harcèlement psychologique ne permet pas d'explicitier celui-ci à l'aide d'une seule définition. Dans une entrevue que l'auteur Soares (2008) m'a accordée, ce dernier m'a expliqué que l'un des problèmes que rencontrent les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail au Québec provient de la définition trop étroite attribuée à ce terme dans les textes législatifs. En s'y référant, on perd trop souvent de vue la victime ou la souffrance de l'être humain concerné. Le harcèlement psychologique est très complexe car dans les faits, il peut prendre d'innombrables formes insidieuses. Néanmoins, dans tous les cas, la victime en souffre.

2.1 Harcèlement psychologique

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique? L'usage de ce terme est relativement nouveau, et la Loi qui le définit au Québec n'existe que depuis 2004. Si le phénomène semble nouveau, les auteurs spécialistes dans le domaine – Einarsen, Hoel, Zapf et Cooper (2002) et Hirigoyen (1998) – sont unanimes sur le fait que cette forme d'abus existe depuis toujours. « Le harcèlement n'est pas une pratique nouvelle dans le monde du travail. Elle est connue de tout temps depuis l'esclavage [...] jusqu'aux chaînes de construction automobile [...] » (Dejours, 2000, p.16). Traduit en 24 langues, le livre *Le harcèlement moral*, de Marie-France Hirigoyen (1998), continue de se vendre encore aujourd'hui, ce qui semble attester que cette forme de violence est largement répandue.

Parmi mes lectures, j'ai privilégié deux auteures dans cette partie du mémoire consacrée au survol des écrits sur le harcèlement psychologique: Salin et Hirigoyen. J'ai choisi Salin (2003) car elle a élaboré une perspective organisationnelle des facteurs qui contribuent à rendre un espace de travail à risque ; elle a aussi rédigé une synthèse exhaustive des études traitant de harcèlement psychologique et d'abus de pouvoir réalisées jusqu'alors. Mon choix porte également sur Hirigoyen (2001) car elle pose un regard sur les enjeux interpersonnels. En général, j'ai préféré me référer à des auteurs originaires de pays qui conçoivent la notion de harcèlement psychologique de manière plus large que ce qui est fait actuellement au Québec.

2.1.1 Loi et faits

Cette étude vient à point puisque depuis le 1^{er} juin 2004, au Québec, la Loi sur le harcèlement psychologique stipule que l'employeur doit prendre des mesures concrètes pour prévenir le harcèlement psychologique. Selon la Commission des normes du travail du Québec:

L'employeur est obligé de fournir à ses salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que l'employeur ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement psychologique dans son entreprise, mais qu'il doit prévenir toute situation de harcèlement psychologique par des moyens raisonnables et agir pour mettre fin à tout harcèlement psychologique dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires. (*Harcèlement psychologique au travail*. [En ligne]. [<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html#c8471>] Consulté le 27 mars 2010.)

Cordeau (2004) précise qu'avant la mise en vigueur de la Loi sur le harcèlement psychologique, le Code civil du Québec, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Charte des droits et libertés de la personne obligeaient déjà l'employeur à protéger la santé et à assurer la sécurité, l'intégrité physique et la dignité de l'ensemble de ses salariés. Par contre, la nouvelle Loi sur les normes du travail permet à présent aux victimes de poursuivre leurs agresseurs. Parallèlement à cette loi, des moyens sont mis en place par le gouvernement provincial afin de sensibiliser les travailleurs et employeurs à ces situations et d'établir des stratégies de prévention.

Les statistiques démontrent que le harcèlement psychologique est présent et très répandu. Parmi les études visant à documenter l'ampleur de ce phénomène au Québec, on peut citer les travaux de Soares (2002) auprès de travailleurs syndiqués, notamment auprès des membres de la Centrale des syndicats du Québec. Dans cette enquête, 11% des répondants et répondantes indiquaient subir du harcèlement psychologique au moment de l'étude, 18% rapportaient en avoir vécu au cours des 12 derniers mois, et 6% déclaraient avoir été témoins de harcèlement psychologique vécu par un ou une collègue. Une personne sur trois aurait donc été touchée et une personne sur cinq aurait vécu du harcèlement psychologique au cours de la dernière année (Soares, 2002).

Une autre donnée quantitative pertinente, mais qui concerne plus spécifiquement le domaine de la danse, provient du Royaume-Uni. Selon une étude de Hoel et Cooper (2000) citée dans Rayner, Hoel et Cooper (2002), les secteurs de travail les plus touchés par le harcèlement psychologique sont ceux indiqués dans le tableau 2.1 ci-après.

Tableau 2.1
Prevalence of bullying by sector

<i>Sector</i>	<i>Bullied in last 6 months (%)</i>	<i>Bullied in last 5 years (%)</i>	<i>Witnessed bullying in last 5 years (%)</i>
Post/telecommunications	16	28	50
Prison service	16	32	64
Teaching	16	36	58
Other	14	20	40
Dance	14	30	50
Police service	12	30	46
Banking	12	25	40
Voluntary organisations	11	27	56
NHS trusts	11	25	47
Local authority	10	21	43
Civil service	10	26	47
Fire service	9	20	43
Hotel industry	7	17	46
Higher education	7	21	43
Retailing	7	18	34
Manufacturing	4	19	39
Totals	10.6	24.7	46.5

Tableau tiré de Rayner, Hoel et Cooper (2002). *Workplace bullying: what we know, who is to blame, and what can we do?* (p.26)

Bien que ces chiffres ne soient pas spécifiquement issus du secteur de la danse au Québec, ils nous indiquent quand même la prévalence que le harcèlement psychologique semble avoir dans ce domaine.

Nos plus grandes institutions de musique et de danse, parmi lesquelles on peut citer l'Orchestre symphonique de Montréal (OSM) et l'École nationale de ballet contemporain de Montréal, ont été le théâtre d'événements qui indiquent que le harcèlement psychologique est monnaie courante dans ces milieux. En effet, c'est après plusieurs années d'abus que les 98 musiciens employés par l'OSM ont finalement déposé en 2002 une poursuite pour harcèlement contre leur chef d'orchestre et leur employeur⁴. Dans le milieu de la danse, une lettre d'opinion rédigée par une ancienne présidente de l'Association des parents d'élèves de l'École nationale de ballet contemporain – publiée dans *Le Devoir* en 2003 – décrit le

⁴ *Le Devoir*, cahier Culture, jeudi 11 avril 2002, p. B6.

harcèlement que la direction et les professeurs⁵ font subir aux élèves. Ces exemples révèlent que le harcèlement psychologique est présent même dans des institutions artistiques de grande renommée.

2.1.2 Définitions

Les auteurs s'entendent sur le fait que c'est la répétition de gestes, de paroles, de non-dits ou d'attitudes sur une certaine période de temps (jours, mois ou même années) qui définit ce genre d'abus. Par contre, une seule action grave peut aussi être considérée comme du harcèlement psychologique. Guedj (2007), Hirigoyen (2001) et Salin (2003) s'entendent sur le fait que les procédés de harcèlement psychologique ont pour objectif de soumettre la personne. Dans le guide de prévention à l'intention de la petite entreprise, il est écrit :

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme étant:
Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a produit un effet nocif continu pour le salarié.
Cette définition inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. (Site web de la CNT: [En ligne]. [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0248.pdf]. Consulté le 27 mars 2010.)

⁵ Ledevor.com, édition du mercredi 08 octobre 2003.

2.1.3 Harcèlement psychologique et abus de pouvoir sous différentes formes

Certains actes comme la maltraitance managériale et les agressions ponctuelles ne sont pas nécessairement considérés comme étant du harcèlement psychologique selon la définition de la Loi sur le harcèlement psychologique – ils constituent néanmoins des abus de pouvoir. Dans le contexte de cette recherche, je m'intéresse justement à ces deux actes d'abus de pouvoir. Je me suis référé à Hirigoyen (2001) pour la description de ces deux termes.

La maltraitance managériale est un comportement tyrannique de dirigeants caractériels qui font subir une pression terrible à leurs employés. Cela peut prendre la forme de violence, d'invectives, d'insultes et ce, sans aucun respect pour les personnes employées. Alors que le harcèlement psychologique prend des formes parfois difficilement repérables, la violence de ces tyrans est visible aux yeux de tous. De plus, la violence ne se concentre pas sur une seule personne mais sur plusieurs victimes et parfois, personne n'y échappe. Par contre, comme dans les cas de harcèlement psychologique, ces tyrans vont utiliser des procédés pervers qui consistent à monter les gens les uns contre les autres. Quand ces dirigeants se mettent à tyranniser les employés individuellement en prenant soin de viser précisément la partie vulnérable de la personne, on passe de la maltraitance managériale au harcèlement psychologique.

Les agressions ponctuelles, quant à elles, peuvent être violentes et avoir des conséquences graves pour la victime ; toutefois, ces actes isolés ne constituent pas nécessairement du harcèlement psychologique. Comme mentionné plus tôt, c'est la répétition qui caractérise ce phénomène. Ce sont des attitudes, des paroles, des comportements qui, pris séparément, peuvent paraître anodins, mais qui deviennent destructeurs lorsque répétés et systématisés. Une agression ponctuelle peut être l'expression d'une simple réactivité ou d'une impulsivité alors que le harcèlement est une agression « à perpétuité ». Par contre, la Loi sur les normes du travail confirme qu'une agression apparemment unique mais particulièrement humiliante, comme un congédiement brutal, peut être une forme de harcèlement psychologique. C'est parfois après l'humiliation que l'employé réalise que des épisodes de harcèlement étaient là

bien avant son congédiement. Lorsqu'un plan délibéré pour éliminer, humilier ou rabaisser une personne est décelable du côté de l'employeur, il y a présence de harcèlement psychologique.

2.1.4 Contextes favorisant le harcèlement

Les situations difficiles ne sont pas garantes du développement systématique de harcèlement psychologique. Certains contextes favorisent le harcèlement, mais il est nécessaire de différencier la difficulté qu'éprouvent ensemble des individus en milieu de travail et les situations de harcèlement. Pour sa part, Soares (2008) mentionne que personne n'est sans problème ou faiblesse psychologique personnelle. Ces problèmes ne ressortiront pas nécessairement dans un environnement de travail sain, tandis qu'ils feront fréquemment surface dans un environnement de travail toxique. Concernant plus spécifiquement les dirigeants d'entreprise, Hirigoyen ajoute ceci: « Chacun a sa pathologie ou sa vulnérabilité, mais la pathologie des dirigeants est tolérée plus longtemps que celle des salariés. » (Hirigoyen, 2001, p.265.)

Selon Hoel et Cooper (2001), pour comprendre le harcèlement psychologique, il faut prendre en compte divers facteurs qui vont au-delà de la simple analyse des types de personnalités en cause dans ces situations. Ces deux auteurs suggèrent ainsi que le harcèlement psychologique doit être regardé selon les perspectives suivantes: relation dyadique⁶, organisation du groupe, organisation de l'institution et facteurs de société.

Dans l'article *Ways of Explaining Workplace Bullying*⁷: *A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment*, la chercheuse Denise Salin (2003) présente une synthèse des principaux écrits sur le harcèlement psychologique.

⁶ Dyade: réunion de deux principes qui se complètent réciproquement. Exemple: Pouvoir / Éros, agresseur / victime.

⁷ Utilisé au Royaume-Uni, dans les pays nordiques et en Australie, le terme *workplace bullying* est l'équivalent du terme québécois harcèlement psychologique.

L'auteure explique que comme elle vient du domaine de la gestion, sa perspective se situe au niveau des facteurs de l'organisation et de l'environnement de travail. D'après elle, si les gestionnaires n'ont que peu d'influence directe sur leurs employés, ils ont néanmoins un haut degré de contrôle et d'influence sur l'organisation et l'environnement de travail, ce qui affectera les employés. Dans cet article, Salin (2003) propose trois points d'observation pour mieux comprendre la logique qui sous-tend le harcèlement psychologique: les conditions qui favorisent son développement, les sources de motivation dans un contexte organisationnel et les éléments déclencheurs.

Dans ce mémoire, je m'intéresse surtout aux facteurs qui favorisent le développement de situations de harcèlement psychologique qui sont, selon Salin (2003): 1) le débalancement de pouvoir ; 2) le faible risque ou l'absence de risque de réprimande en cas d'abus – ce qu'elle nomme le *low perceived cost* – ; et finalement 3) l'insatisfaction et la frustration dans le milieu de travail.

Pour que se développe une situation de harcèlement psychologique, seulement deux facteurs sur trois sont nécessaires, mais ils doivent absolument inclure le débalancement de pouvoir, qui est un élément essentiel. Plus ces éléments sont forts ou présents, plus le terrain devient fertile pour la manifestation du harcèlement psychologique.

2.1.4.1 Débalancement de pouvoir

Le premier facteur contribuant au développement du harcèlement psychologique est la présence d'un débalancement de pouvoir, ce qui explique pourquoi la majorité des actes de harcèlement provient de superviseurs ou d'une personne en position d'autorité. Le harcèlement psychologique ne peut se développer dans des conditions où le pouvoir est balancé: en effet, en cas d'abus dans ce contexte, une personne visée aurait la possibilité de se défendre.

Néanmoins, le débalancement de pouvoir peut être perçu par un groupe lorsqu'il est accordé d'office à certaines personnes selon des facteurs traditionnellement définis. « However, perceived power imbalances are not necessarily due to formal power differences, but can also be created by situational and contextual characteristics. » (Cleveland et Kerst, 1993 ; cités dans Salin, 2003, p.10.)

De plus, le débalancement de pouvoir se retrouve dans certaines organisations relativement bien définies. D'abord, on le détecte dans les institutions très hiérarchisées nommées « total institutions », comme les armées ou les prisons, dans lesquelles la dominance des chefs sur les subordonnés est très marquée (Ashforth, 1994; Ireland, 2000). Ensuite, ce débalancement de pouvoir est présent dans les organisations fonctionnant selon un mode de *leadership* très autoritaire et mettant l'emphase sur la conformité (Archer, 1999). Dans ces organisations, il semble apparaître une forme de harcèlement institutionnalisé en cas de grand débalancement de pouvoir. De même, le pouvoir se verra débalancé dans un environnement où le style de gestion est très autocratique (Hoel et Cooper, 2000; Vartia, 1996).

2.1.4.2 Low perceived cost

Le deuxième facteur, nommé *low perceived cost*, se résume à l'absence de risque ou au faible risque d'être réprimandé en cas d'abus, de même qu'aux conséquences de cette réprimande. Si personne dans l'organisation du travail n'intervient lors d'une situation de harcèlement, l'agresseur voit alors une absence de coût à payer pour son comportement. « What is more organizational culture may also be used to explain workplace bullying. In some organizations, bullying and other forms of harassment seem to be more or less 'permitted' as the way things are done. » (Salin, 2003, p.13.)

Se référant à O'Leary-Kelly, Griffin et Glew (1996) ainsi qu'à Robinson et O'Leary-Kelly (1998), Salin explique que l'imitation des « façons de faire » dans une entreprise peut exacerber la présence de harcèlement et ce, d'autant plus si la culture de l'entreprise ne

considère pas ces « façons de faire » comme étant problématiques. Dans certaines organisations, les patrons nouveaux venus sont même invités à intégrer une culture qui cautionne les comportements abusifs.

D'après Salin (2003), plusieurs victimes considèrent que se plaindre de comportements abusifs revient à manquer de loyauté envers l'entreprise, ce qui contribue à renforcer la culture prédominante. Dans d'autres entreprises où la quête de l'excellence est une valeur forte, le harcèlement devient une méthode acceptable pour accéder à des résultats satisfaisants.

Salin (2003) explique que si aucune politique contre le harcèlement n'est en place, aucun contrôle ne sera exercé à ce sujet, ce qui sera interprété par les patrons et les employés comme une permission tacite d'agir de manière abusive puisque les conséquences sont quasi inexistantes.

Certaines compagnies de danse tentent d'obtenir des résultats profitables sans se soucier des moyens utilisés pour y arriver, comme le font des compagnies à but lucratif. Comme le suggère Hirigoyen (2001), « la pire malveillance se rencontre souvent dans les associations caritatives sans but lucratif, dont on ne peut pas dire que l'objectif principal soit le profit » (p.251). Il semble important de spécifier ici que même si les compagnies de danse sont des organismes à but non lucratif pour lesquelles le profit n'est pas un objectif principal, la vente de spectacles fait par contre certainement partie des objectifs majeurs à atteindre. En effet, la compétition entre les compagnies de danse est intense et celles qui vendent bien ont toujours un net avantage face à celles qui vendent moins. Cet avantage assure pour la plupart une récurrence de leur financement et une possible augmentation de leurs subventions gouvernementales.

Mongrain (2007), secrétaire générale de l'Union des artistes, affirme que bien que les conseils des arts subventionnent ces organismes, ils ne veulent pas se mêler des relations internes des compagnies qu'ils financent. Le portrait semble être le suivant: suite aux

subventions octroyées, les conseils des arts des différents paliers de gouvernements demandent un niveau de production élevé (ventes de spectacles), un budget équilibré (pas de déficit) et des rapports détaillés du rendement de la compagnie. Actuellement, la façon dont sont atteints ces objectifs ne les concerne pas. Une recommandation a été faite aux Seconds États généraux de la danse (2009) afin que le bilan de santé des employés au sein des compagnies soit pris en compte dans les critères d'évaluation pour l'accord des subventions au Conseil des arts et des lettres du Québec et au Conseil des arts du Canada. Pour l'instant, dans ce contexte extrêmement compétitif, les relations humaines, qu'elles soient saines ou malsaines, restent ignorées au sein des compagnies. Il me semble que cette façon de faire ressemble précisément au *low perceived cost* décrit par Salin (2003). Les compagnies de danse, organismes à but non lucratif, fonctionnent sur un mode capitaliste. Dejours (1998) explique que le fait d'obtenir du profit sans se soucier de la façon d'y arriver est une forme de mensonge institutionnel.

Le mensonge consiste à produire des pratiques discursives qui vont occuper l'espace laissé vacant par le silence des travailleurs sur le réel et par l'effacement des retours d'expériences. Le mensonge consiste à décrire la production (fabrication ou service) à partir des résultats et non à partir des activités dont ils sont issus. C'est la première caractéristique. La seconde consiste à construire une description qui ne s'appuie que sur les résultats positifs et les succès et ment, par omission donc, en ne mentionnant pas ce qui relève du défaut ou de l'échec. (Dejours, 1998, p.76.)

2.1.4.3 Insatisfaction et frustration

Selon Salin (2003), le troisième facteur concerne l'insatisfaction et la frustration dans le milieu de travail et repose sur le climat organisationnel de l'entreprise. Les employés seront insatisfaits si le travail offre de mauvaises conditions d'exercice, comme des tâches exigeantes à effectuer en un temps réduit et un manque de définition de leurs rôles et des visées de leur travail. De plus, des façons inadéquates de motiver les employés, un stress élevé et un manque de communication seront également sources d'insatisfaction et de frustration.

Hirigoyen fait une importante mise en garde à propos des conditions de travail : « [...] plus les conditions de travail sont dures, plus il faut être attentif aux personnes qui les subissent » (Hirigoyen, 2001, p.41). En elles-mêmes, les mauvaises conditions de travail ne sont pas sources de harcèlement psychologique. Si, par contre, on donne à un seul employé des conditions plus difficiles que celles des autres et ce, dans le but de le faire craquer, alors il y a harcèlement. Quand tous les employés font face à de mauvaises conditions de travail, ils peuvent alors collectivement prendre des mesures face à l'employeur pour remédier au problème.

Les critiques constructives et les évaluations périodiques concernant le travail peuvent être bienvenues dans un environnement de travail sain si elles sont explicitées et ne sont pas utilisées dans un but de représailles. Il est certain que tout travail présente des contraintes, et les métiers de danseur ou de chorégraphe ne font pas exception. Par contre, dans le milieu de la danse, certaines méthodes de motivation ne sont pas adéquates. Quand un employeur désire un certain rendement de la part d'un employé, la motivation qu'il emploie peut parfois devenir tyrannie. Comme le précise Hirigoyen (2001), « beaucoup de responsables ne savent pas ménager les susceptibilités individuelles et manient plus facilement le bâton que la carotte » (p. 43). Dans ce cas, les victimes se bloquent et ne peuvent plus avancer. De son côté, Dejours (1998) démontre l'efficacité indéniable de la peur comme moteur de l'intelligence et du zèle au travail. Par contre, lorsque l'on atteint la limite de ce que peut endurer un individu, la peur le paralyse. Dejours nous rappelle alors que les théories classiques de la motivation, de la mobilisation de l'intelligence par la gratification et la reconnaissance du travail bien fait n'ont pas de limites.

D'après Hirigoyen (2001) et Salin (2003), le stress et une charge de travail insoutenable sont des facteurs fréquemment présents lors de situations de harcèlement. Selon Hirigoyen (2001), « toutes les enquêtes le confirment, le harcèlement moral émerge plus facilement dans des contextes particulièrement soumis au stress » (p.230). Le stress peut être l'un des ingrédients qui agissent comme du terreau favorisant la mise en place du harcèlement psychologique.

Hirigoyen (2001), Soares (2004) et la Commission des normes du travail s'entendent sur le fait qu'une bonne communication entre employeur et employé est essentielle pour prévenir toute forme de harcèlement psychologique. Mongrain (2007) affirme que la majorité des difficultés entre danseurs et chorégraphes commence par un manque de communication ou une mauvaise communication. Comme mentionné précédemment, les disciplines artistiques les plus touchées par le harcèlement psychologique sont la musique, la danse et le cirque. Il est fort intéressant de remarquer que ces trois disciplines n'utilisent pas la parole comme mode d'expression.

2.1.4.4 Manque de reconnaissance

Il est important d'après moi de souligner le manque de reconnaissance comme dernier facteur aggravant dans le développement de situations abusives, bien qu'il ne soit pas mentionné par Salin (2003). De leur côté, Dejours (1998), Hirigoyen (2001) et Molinier (2006) mentionnent tous l'aspect formateur ou destructeur que la reconnaissance ou le manque de reconnaissance peuvent avoir sur le travailleur. Les conséquences psychologiques d'un manque de reconnaissance sont importantes, ce qui explique pourquoi tant de spécialistes en harcèlement psychologique se penchent sur cet aspect.

Molinier (2006) utilise un passage de l'Évangile selon saint Matthieu pour décrire la différence entre du travail qui est reconnu et l'inverse. « Car à celui qui a, il sera donné et il sera dans la surabondance ; mais à celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré. » (Matthieu 13:12.) En d'autres termes, celui qui reçoit de la reconnaissance de l'extérieur consolidera la sienne et il en recevra même davantage ; mais celui qui n'en reçoit jamais verra même celle qu'il possédait au départ se perdre.

Dejours (1998) et Hirigoyen (2001) s'entendent sur le fait que la reconnaissance du travail est essentielle à la structuration de l'identité et qu'elle donne un sens aux souffrances que peut engendrer le travail. Hirigoyen (2001) soutient également que sans reconnaissance, la

démotivation risque de faire surface ; les employés en viennent alors à perdre toute envie de s'investir. De plus, quand les résultats comptent plus que les être humains, cela incite à des conduites de soumission ou de révolte. La situation est aussi dangereuse quand les employés deviennent de simples « ressources » pour une compagnie. Quand la philosophie consciente ou inconsciente d'une compagnie se résume à ce que ses employés soient de simples subordonnés qui ne font que nourrir l'entreprise sans autre remerciement que le chèque de paie, on s'attend, à court ou à long terme, à une démotivation et à un risque de dérapage chez ces travailleurs.

Lors de la 6^e Conférence sur le harcèlement psychologique, Williams (2008) a démontré clairement, à l'aide de plusieurs expériences et interviews, les effets dévastateurs de l'ostracisme, forme extrême du manque de reconnaissance. Le « silent treatment » comme méthode d'ostracisme demande très peu d'efforts de la part de l'agresseur tout en minant quatre besoins humains fondamentaux.

The core theory of the model is that ostracism, in comparison to other aversive interpersonal behaviors, has the unique potential to threaten up to four fundamental human needs. These needs are the need to *belong*, the need for *self-esteem*, the need for *control*, and the need for *meaningful existence*. A great deal of research and theory supports the importance of each of these needs for human motivation and survival. (Williams, 2001, p.59-60.)

2.1.5 Dynamiques entre les personnes

Le harcèlement psychologique est avant tout un problème de rapports humains avec tout ce que ces derniers comportent d'imprévisibilité, de changements et de mouvements constants. Hirigoyen (2001) nous avise que dans ces rapports, « rien n'est figé d'avance, et [que] l'attitude de l'un peut modifier l'attitude de l'autre » (p.265). Le premier livre d'Hirigoyen s'intéressait à la fois aux relations abusives en couple ou en milieu familial et à celles en milieu de travail. Si dans le couple, l'égalité entre les personnes est reconnue socialement et légalement, cette égalité est moins claire au travail du fait qu'une hiérarchie établit les

positions de pouvoir et de subordination. Ainsi, la personne en position de pouvoir est-elle probablement plus à risque d'être l'abuseur que l'inverse. C'est pourquoi, selon la Commission des normes du travail (2009), la responsabilité de minimiser le harcèlement en milieu de travail échoit à l'employeur.

2.1.6 Profil de la victime

Le harcèlement est souvent très difficile à détecter, surtout de l'extérieur, mais la personne qui en subit les attaques vit celles-ci intensément. Hirigoyen (2001) et Soares (2004) affirment tous deux que la victime, dans les premiers temps du harcèlement, n'est pas certaine de ne pas être elle-même responsable de ce qui lui arrive.

Il n'existe pas de profil psychologique type de la victime car n'importe qui peut devenir victime de harcèlement psychologique. Par contre, on observe la présence de situations particulières dans lesquelles certaines personnes courent un plus grand risque d'être visées. Dans la longue liste que dresse Hirigoyen (2001), j'ai choisi de ne garder et résumer que neuf points qui me semblent s'appliquer à la danse si je me réfère à mon expérience.

- Un employé a plus de risque d'être visé s'il vient déranger une autre personne ou l'équilibre du groupe par son apparence ou par ce qu'il paraît être. Par exemple, une personne peut être rejetée à cause de différences subtiles et difficilement repérables par d'autres.
- Les personnes trop compétentes ou qui prennent trop de place sont plus à risque. Les personnes en position de pouvoir qui ne sont pas sûres d'elles craignent les personnes compétentes avec une forte personnalité et redoutant qu'elles ne pointent leurs propres faiblesses.
- Les personnes qui résistent au formatage et qui dérangent par leur personnalité sont également à risque. On pourrait donner comme exemple les employés trop honnêtes, trop scrupuleux ou trop dynamiques. On supporte mal celui ou celle qui

« nomme » les problèmes, et ce sont bien souvent ceux-là qui sont tenus pour responsables de ce qu'ils essaient de dénoncer.

- Les personnes moins performantes ou qui tardent à s'adapter font souvent face aux reproches de leurs supérieurs. Les collègues peuvent aussi parfois rejeter une personne qui nuit à la performance collective.
- Les personnes temporairement fragilisées sont parfois des proies faciles pour des collègues qui désirent de meilleurs rôles au sein de la compagnie et qui vont profiter de la situation pour marquer des points à leur avantage.
- La victime innocente est aussi une proie facile. Le harcèlement évoque souvent la pratique du bouc émissaire où un collectif humain fait retomber les torts sur un individu qui n'est ni concerné par le problème ni responsable desdits torts.
- La mauvaise estime de soi est problématique quand vient le temps d'affronter le harcèlement, surtout si la personne a bâti son peu de confiance en elle à travers son travail. Il suffira de dévaloriser son travail pour la déstabiliser profondément, de ne pas lui donner la possibilité de montrer le meilleur d'elle-même, ou simplement de l'empêcher de travailler.
- Ceux qui ont un besoin exacerbé de reconnaissance vont également être à risque. Quand on s'identifie à sa fonction et que l'on « devient » sa profession, alors toute critique ou remise en question risque de bouleverser l'individu dans sa totalité.
- Les personnes très investies dans leur travail ne sont pas toutes en manque de reconnaissance, mais elles peuvent avoir une vision idéalisée du travail et ne pas vouloir seulement être productives, mais aussi donner un sens à leur activité. Lesdites personnes sont alors plus à risque.

2.1.7 Deux types d'abuseurs: agresseurs pathologiques et « braves gens »

Lors de la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique, le chercheur et conférencier Caponecchia a expliqué que, selon sa recherche avec Wyatt (2008), certains employeurs ont des comportements qui correspondent au diagnostic psychiatrique de troubles de la personnalité; il a toutefois rajouté que dans le groupe des employeurs-harceleurs, ces agresseurs pathologiques sont relativement rares. Cette constatation rejoint celle de Dejours (1998), qui écrit que parmi les responsables de harcèlement psychologique, on trouve beaucoup plus de « braves gens » que de gens qui répondent aux traits pathologiques. Cela amène Guedj à écrire ceci:

Si on ne peut échanger le noyau de la personnalité contre un autre, et heureusement, on peut « travailler » son comportement et substantiellement, le modifier. Chacun peut en effet s'interroger sur soi, ses humeurs, ses colères, ses obsessions, ses angoisses. Il y a comme un devoir, à l'heure du harcèlement moral et de la violence psychologique, de la remise en question et de l'interrogation sur le rapport à l'autre. (Guedj, 2007, p.195.)

2.1.8 Agresseur et comportements hostiles

Bien qu'on semble pouvoir dresser un profil de l'agresseur type, plusieurs auteurs dont Hirigoyen (2001) et Caponecchia et Wyatt (2008) nous mettent en garde de ne pas verser dans l'excès, comme peuvent le faire parfois certaines publications populaires récentes dont *Snakes in Suits: When Psychopaths Go to Work* de Babiak et Hare (2007), ou *Working with Monsters* de Clark (2005). Ces dernières dressent en effet la liste des critères afin d'évaluer le « potentiel psychopathe » de son employeur. Lors de la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique, Caponecchia (2008) a conseillé la prudence à ceux qui seraient tentés d'utiliser des termes comme « psychopathe » pour décrire un employeur. Cet auteur qualifie d'irresponsable l'utilisation de ce qualificatif parce que celui-ci répond à un diagnostic psychiatrique professionnel et qu'une telle accusation peut engendrer des conséquences dévastatrices pour l'accusé. Dans cet esprit, je propose au lecteur cette

réflexion d'Hirigoyen: « Ce qui pose problème, ce n'est pas l'individu lui-même, mais un certain type de comportement qu'il faut dénoncer. » (Hirigoyen, 2001, p.305.)

Ainsi, plutôt que de dresser un profil de l'agresseur, il est préférable de faire un constat des agissements hostiles. Cette liste est très longue car le harcèlement psychologique peut revêtir plusieurs formes et être subi d'innombrables façons. Voici, tirée d'Hirigoyen (2001), une sélection des agissements hostiles, des plus difficiles à repérer aux plus évidents.

1. Atteintes aux conditions de travail
 - On retire à la victime son autonomie.
 - On ne lui transmet pas les informations utiles à la réalisation d'une tâche.
 - On conteste systématiquement toutes ses décisions.
 - On critique son travail injustement ou exagérément.
 - On fait pression sur elle pour qu'elle ne fasse pas valoir ses droits (congé, horaires, primes).
 - On lui attribue contre son gré des travaux dangereux.
 - On lui attribue des tâches incompatibles avec sa santé.
 - On la pousse à la faute.
2. Isolement et refus de communication
 - On interrompt sans cesse la victime.
 - Ses supérieurs hiérarchiques ou ses collègues ne lui parlent plus.
 - On refuse tout contact même visuel avec elle.
 - On ignore sa présence en s'adressant uniquement aux autres.
3. Atteinte à la dignité
 - On utilise des propos méprisants pour la qualifier.
 - On utilise envers elle des gestes de mépris (soupirs, regards méprisants, haussements d'épaules...).
 - On la discrédite auprès des collègues, des supérieurs ou des subordonnés.
 - On se moque de son physique; on l'imité ou on la caricature.
 - On critique sa vie privée.
 - On lui attribue des tâches humiliantes.
 - On l'injurie avec des termes obscènes ou dégradants.
4. Violence verbale ou physique
 - On hurle contre elle.
 - On l'agresse physiquement même légèrement, on la bouscule.
 - On ne tient pas compte de ses problèmes de santé. (p.132-133.)

2.1.9 Prévention du harcèlement

Guedj (2007) et Hirigoyen (2001), tout comme Dejours (1998), nous rappellent que nous avons tous le potentiel d'agir de façon hostile. Avant même de décrire les procédés du harcèlement, Guedj (2007) fait cette mise en garde au lecteur à l'aide de cette citation de Jacques Derrida: « Dans le face-à-face avec l'autre – infiniment autre – qui engage ma responsabilité avant tout contrat, il faut que l'élément de la justice, de la compassion, de la raison, intervienne, pour que ce face-à-face ne soit pas violent. » (Guedj, 2007, p.17.) Derrida exprime le risque potentiel que comporte toute relation humaine ainsi que la responsabilité de chacun face à l'autre. Cela est encore plus important pour les dirigeants et responsables d'entreprises, comme le souligne Hirigoyen:

De même que les personnes peuvent, par une analyse personnelle, chercher quels sont leurs moteurs inconscients, de même il serait bon que les chefs d'entreprise ou les responsables institutionnels analysent leur fonctionnement inconscient. (Hirigoyen, 2001, p.389-390.)

Sur un plan organisationnel, Rayner, Hoel et Cooper nous montrent qu'aucune organisation de travail n'est immunisée contre le harcèlement psychologique.

We would further suggest that no organisation is 'bully-proof'. We all need to keep the issue of bullying alive even when no obvious problem exists, and we would be well advised to work through prevention strategies at an individual level. (Rayner, Hoel et Cooper, 2002, p.161.)

Comme solution, Hirigoyen (2001) propose certains procédés simples à adopter en entreprise pour prévenir les situations d'abus, comme offrir de bonnes conditions de travail, trouver des façons de réduire le stress, renforcer le dialogue et l'écoute dans les relations professionnelles et offrir de l'accompagnement (*coaching*) dans le domaine des relations humaines pour les futurs jeunes dirigeants. D'autre part, sur son site Internet⁸, la Commission des normes du

⁸ [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0248.pdf]. Consulté le 27 mars 2010.

travail propose une documentation détaillée sur les méthodes de prévention que l'employeur peut mettre en place pour prévenir le harcèlement psychologique.

En conclusion à cette section, la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique / moral au travail (2008) a fait la démonstration de la complexité de ce champ de recherche. Le chercheur et conférencier Hoel (2008) nous avise que les recherches sur le sujet se doivent d'utiliser une approche interdisciplinaire. De plus, il précise l'importance des enjeux de pouvoir, de contrôle, de résistance ainsi que le contexte social dans lequel se déroule le harcèlement psychologique. Dans cet esprit, la deuxième partie du présent chapitre porte un regard spécifique sur la culture du danseur et sur son rapport au pouvoir.

2.2 Culture du danseur et relation au pouvoir

La prochaine section présente le contexte dans lequel évoluent les danseurs et les chorégraphes. Un exposé de la culture du danseur et du milieu dans lequel il évolue est essentiel à la bonne compréhension du type de relations qu'il entretient avec son entourage. C'est en effet dans ce milieu, dont la culture est particulière, que le rapport au pouvoir des interprètes et des chorégraphes se forge et s'assimile.

Barbé et Sez nec (2003), Buckroyd (2000) et Laws (2005) affirment tous qu'il existe peu de travaux portant sur l'impact psychologique qu'ont la formation professionnelle et la pratique professionnelle de la danse sur les individus. La perspective jungienne que j'adopte pour analyser les relations interprètes / chorégraphes m'oblige justement à saisir la culture du danseur et à comprendre les impacts psychologiques que cette culture peut avoir sur les individus de la communauté. En pratique analytique⁹, pour comprendre profondément la réalité psychologique d'un client, on se doit de connaître son histoire. Cette histoire est composée d'événements, d'influences, de relations et de contextes qui ont atteint sa psyché et

⁹ La pratique analytique, *Analysis* en anglais, réfère au procédé thérapeutique communément appelé psychothérapie.

ont contribué à définir son identité et sa façon d'appréhender le monde. Entendre l'histoire d'une personne invite à l'imaginer. C'est ce que l'écrivain et analyste jungien James Hillman nous propose de faire.

Quand la base de l'esprit est l'image, alors l'esprit et l'imagination ne s'opposent plus comme ils s'opposent lorsque notre épistémologie est basée sur l'esprit logique. Connaître devient pour l'âme comprendre. (Hillman, 1989, p.302.)

C'est dans le but de stimuler l'imaginaire du lecteur afin qu'il comprenne de façon logique, mais surtout de façon imaginaire, l'histoire d'un danseur que j'ai réuni les écrits scientifiques d'auteurs s'étant penchés sur divers aspects de la vie des danseurs. Pendant la lecture de cette section, j'invite le lecteur à entrer dans le studio et à se demander comment le danseur est devenu ce qu'il est maintenant. Pour ce faire, j'ai structuré ce texte selon une séquence chronologique. Ainsi, je commence en portant un regard sur différents aspects de la formation pendant l'enfance, puis pendant l'adolescence. Dans ce contexte, chaque fois que le mot formation est employé, il désigne la formation qui vise à mener l'enfant ou l'adolescent vers la carrière professionnelle. Ensuite, j'aborde la transition du danseur du conservatoire ou de l'école de formation vers le monde professionnel.

Pour exposer la manière dont sont formés des corps dociles – notion empruntée au philosophe Michel Foucault –, je parle de la discipline physique quotidienne qui commence à un jeune âge, de la normalisation des corps, de l'environnement de surveillance, de l'environnement empreint de critiques constantes et de la culture du silence. Je poursuis avec la méthode pédagogique autoritaire employée et les impacts psychologiques de la formation.

En ce qui concerne la transition de la formation vers le monde professionnel, j'ai rassemblé des écrits portant sur les exigences et les conditions de travail, de même que sur les blessures physiques et les problèmes psychologiques. Je me suis également intéressé à la passion qu'entretient le danseur pour son art, aux relations du danseur avec le chorégraphe et l'œuvre chorégraphique, et à l'idéologie de la création.

2.2.1 Formation du danseur professionnel

Au début de la formation, la majorité des enfants suivent des classes de ballet car les formations poussées en danse contemporaine ne sont souvent disponibles que pour les étudiants plus âgés. C'est ce qui explique que de nombreux danseurs contemporains ont débuté par une formation de plusieurs années en danse classique (Rannou et Roharik, 2006 ; Sorignet, 2004). C'est donc dire que les valeurs du monde de la danse seront intégrées à un jeune âge, au moment où débute la formation rigoureuse qui mènera éventuellement à la formation professionnelle (Sorignet, 2004).

Comme le précise Harbonnier-Topin dans Fortin (2008), « cependant, toutes les institutions de formation professionnelle posent la classe technique comme passage obligé pour atteindre un niveau de performance adéquat » (p.159). Non seulement la classe technique est obligatoire, mais la classe de ballet classique est aussi celle qui est préférée et ce, même dans la formation des danseurs contemporains.

D'après les données recensées par Rannou et Roharik (2006) sur les danseurs professionnels français tous genres confondus, 99% des danseurs permanents et 76% des intermittents ont reçu une formation en danse classique. De plus, 98% des danseurs permanents et 53% des danseurs intermittents qui ont reçu cette formation ont affirmé que la danse classique était le genre dominant de leur formation. Peu importe l'orientation actuelle de leur pratique professionnelle, la grande majorité des danseurs a suivi une formation en danse classique.

Rannou et Roharik (2006) affirment par ailleurs que la majorité des danseurs ont suivi leur premier cours de danse avant l'âge de 10 ans, ce qui est confirmé par Barbé et Sez nec (2003) qui situent à 7 ou 8 ans l'âge moyen du début de la formation en danse classique. Au Québec, l'Étude sur la situation des interprètes en danse, commandée par le RQD au Groupe DBSF (2002), démontre que 58,3% des interprètes ayant plus de 11 ans d'expérience professionnelle ont commencé leur formation en danse entre 3 et 10 ans ; de plus, 83,3%

d'entre eux ont terminé leur formation alors qu'ils étaient âgés entre 17 et 20 ans, ladite formation ayant duré de 6 à plus de 10 ans pour 66,7% d'entre eux.

2.2.1.1 Corps dociles et perspective foucauldienne

Plusieurs concepts du philosophe Michel Foucault sont particulièrement utiles pour comprendre la formation en danse. Celui-ci est d'ailleurs cité dans les écrits de nombreux chercheurs que j'ai consultés comme Dryburgh (2008), Fortin, Vieira et Tremblay (2008), Green (2001), Hecht (2006) et Smith (1998). Dans son livre *Surveiller et Punir* (Foucault, 1975), le texte d'introduction du premier chapitre intitulé « Les corps dociles » m'a interpellé dès les premières phrases. J'ai effectivement été frappé par sa description de la fabrication du soldat, que j'ai retranscrite ici en substituant le mot « soldat » par « danseur ».

Le [danseur] est devenu quelque chose qui se fabrique: d'une pâte informe, d'un corps inapte, on a fait la machine dont on a besoin; on a redressé peu à peu les postures, lentement une contrainte calculée parcourt chaque partie du corps, s'en rend maître, plie l'ensemble, le rend perpétuellement disponible, et se prolonge, en silence, dans l'automatisme des habitudes; bref, on a « chassé le paysan » et on lui a donné l'air du [danseur]. (Foucault, 1975, p.159.)

L'analyse de Foucault rend compte de l'impact qu'a le régime disciplinaire sur le corps et la manière dont celui-ci le rend docile. Pour Foucault, ces corps dociles sont construits à l'aide d'un ensemble de procédés tels que la discipline institutionnelle, la normalisation et la surveillance et ce, dans le but d'atteindre pour l'institution une efficacité optimale. Fortin, Vieira et Tremblay (2008) expliquent que dans ces institutions qui cherchent rentabilité et efficacité, « [...] les relations de pouvoir sont peu mobiles, un « régime de vérité » prévaut et les espaces de liberté sont contraints: on y constate une objectivation du sujet » (p.117). En d'autres termes, ces corps dociles deviennent aussi des corps objets, des corps sans pouvoir. Les procédés pour y parvenir sont intériorisés, comme Dryburgh (2008) l'écrit: « En corrigeant les corps, en les redressant et en les disciplinant, la conscience devient elle-même

assujettie. On peut aussi parler du pouvoir de la norme « intériorisée » qui cherche à standardiser le comportement des individus. » (p.9.)

Toujours selon Dryburgh, la surveillance, d'abord extérieure, devient intérieure, ce qui a des conséquences psychologiques pour les individus. « Celle-ci devient une atteinte au corps qui permet de le contrôler sans même le toucher et ce, par un système de surveillance impersonnel qui se concentre sur l'aspect psychologique des individus. » (Dryburgh, 2008, p.9.)

Dans son étude avec des danseurs classiques, Dryburgh (2008) démontre les conséquences néfastes que peuvent avoir la surveillance et la formation de corps dociles (désordres alimentaires, faible estime de soi). Selon moi, l'approche jungienne peut enrichir la compréhension de la vulnérabilité psychique de l'individu qui est soumis à une telle discipline du corps et à ce type de surveillance.

Ces aspects intériorisés le sont à un point tel qu'en termes jungiens, on parle ici d'un complexe. Un complexe¹⁰ est une collection d'images et d'idées qui se forment dans l'inconscient autour d'un ou de plusieurs archétypes. On pourrait ainsi dire qu'il existe un « complexe du danseur » qui agit sur le danseur et qui est responsable de comportements spécifiques.

Pour comprendre comment le complexe du danseur prend forme et quels sont ses mécanismes, je me suis intéressé à des recherches qui traitent de facteurs disciplinaires favorisant l'acquisition d'un corps docile chez le danseur. Étant donné que la formation de la plupart des danseurs commence à un jeune âge et que la psyché d'un enfant ou d'un adolescent ne possède pas tout le pouvoir discriminatoire et critique propre à l'adulte, il m'apparaît important d'examiner, d'une part, les aspects de normalisation, de surveillance et

¹⁰ Voir section 3.1.6, Le complexe.

de discipline pendant la formation, et d'autre part, l'importance du silence et de la critique dans le monde du danseur.

2.2.1.2 Normalisation des corps: la quête d'un idéal

Par normalisation des corps, j'entends la conformité à un idéal physique. Selon Rannou et Roharik (2006), la tendance à la normalisation commence tôt dans l'éducation du jeune danseur classique. À l'École de Danse de l'Opéra de Paris, pour accéder au stage obligatoire se terminant par l'examen d'entrée, les enfants de 8 à 12 ans doivent correspondre à des critères physiques précis en termes de taille et de poids. À la lecture des études de Barbé et Seznec (2003), Benn et Walters (2001), Buckroyd (2000, 2001) et Sorignet (2004), on réalise que la conformité recherchée aux niveaux physique et social dans les conservatoires peut engendrer des effets qui vont à l'encontre du développement psychologique spécifique à l'adolescence. Ces élèves sont à risque de développer notamment des problèmes alimentaires liés à l'image de leur corps et une faible estime d'eux-mêmes.

Dans son texte, Abra (1987) questionne le penchant masochiste des danseurs. L'auteur parle de sa fascination et de sa tristesse à observer l'uniformité des élèves de l'École nationale de ballet du Canada, parfaitement bien entraînés et absolument identiques. Selon lui, c'est l'observation stricte de la norme qui empêche chez ces élèves toute forme d'individualité et de rébellion naturelle à cet âge. Bien qu'Abra (1987) ait écrit son texte il y a vingt-deux ans, si je regarde les véhicules publicitaires des grandes écoles de formation classique au Canada, je constate que l'image que celles-ci projettent semble toujours correspondre au portrait qu'il dépeint ainsi:

Classical dancers learn early on to accept such external authority and discipline unquestioningly. A class from a fine academy, such as Canada's National Ballet School, will display poised, assured youngsters with clean, precise techniques who are virtually indistinguishable in style of dress, hair, make-up – even giggling. Rare is any individuality or youthful rebelliousness, for they are being trained for the corps (corps de ballet) and the third swan from the left must look like the other swans. To watch

children who resemble nothing so much as a superbly capable group of trained seals is both exhilarating and heartbreaking. (Abra, 1987, p.34.)

Sorignet (2004) explique que « la domination exercée sur les corps de ces jeunes enfants est particulièrement ressentie par les filles qui doivent se plier aux règles indissociablement physiques et morales édictées par l'institution » (p.35). L'auteur donne l'exemple d'une jeune danseuse acceptée à l'Opéra de Paris, qui fut ensuite victime de violence institutionnelle, puis de stigmatisation, pour être finalement mise à la porte. Par la suite, cette danseuse s'est retrouvée dans le monde de la danse contemporaine où:

L'introduction de techniques du corps autres, mais aussi de méthodes de travail et d'enseignement différentes et parfois opposées à la danse académique, permet à ces danseuses passées par la danse classique de découvrir et valoriser des éléments de leur physique ou de leur personnalité qui étaient perçus auparavant comme stigmatisants. (Sorignet, 2004, p.40.)

D'après l'auteur, le passage de la danse classique à la danse contemporaine donne lieu, pour certains danseurs, à une forme de guérison des dommages causés par la normalisation et le manque d'expression personnelle.

La danse contemporaine apparaît pour les transfuges d'une éducation classique dans des institutions académiques, comme un espace de liberté et de transgression des anciennes normes et comme l'opportunité de la restitution d'une estime de soi parfois mise à mal. (Sorignet, 2004, p.40.)

Si Sorignet (2004) utilise ici l'expression « anciennes normes », c'est parce qu'il conclut en déclarant que « l'apparition de la danse contemporaine a permis à toute une génération de danseuses formées à l'école du ballet classique de rompre avec un modèle féminin rigide et contraignant orienté vers la standardisation des corps et de la technique » (Sorignet, 2004, p.51). Néanmoins, quand ces danseuses classiques se retrouvent dans le monde de la danse contemporaine, un autre type d'idéal féminin règne. Sorignet (2004) soutient qu'« en revanche, l'enquête montre que perdure sous une autre forme l'imposition d'un modèle corporel féminin stéréotypé » (p.51). Fortin, Trudelle et Rail constatent aussi qu'il existe en

danse contemporaine un idéal de corps différent de celui du ballet classique, bien que tout aussi exigeant. « Selon les résultats de notre étude, nous sommes plutôt en présence d'une double quête, à savoir la construction d'un corps fort, en santé, volontaire, virtuose et tout à la fois poétique, vulnérable, capable d'abandon. » (Fortin, Trudelle et Rail, 2008, p.34)

Par ailleurs, Benn et Walters ont donné la parole aux danseuses pour qu'elles détaillent les attributs essentiels d'un corps idéal en ballet classique. « These include long limbs and a long neck, flat chest, being slim, skinny or very thin, but having toned muscles and good proportions were thought most important » (Benn et Walters, 2001, p.144).

Dans leur étude qui traite des attitudes et comportements ayant une influence sur l'image physique de la danseuse classique, ces auteurs sont arrivés à la conclusion que l'entretien d'un culte envers l'institution et une trop grande docilité des danseuses contribuent aux problèmes alimentaires et psychologiques de ces dernières. « Cult-like authoritarian behaviour and "docile" submissive attitudes were apparent and contributed to problems of self-esteem, body image, and eating disorders. » (Benn et Walters, 2001, p.140.)

La recherche de cet idéal physique et esthétique mine la confiance et ruine l'image du corps. D'après les auteurs, les désordres alimentaires et psychologiques ont des conséquences de longue durée et se vivent dans la souffrance et le silence, sans que l'entourage ne s'en rende compte.

It is also evident that a female dancer's body image and confidence are vulnerable to distortion due to the image conscious, physically selective nature in which the body is a site of control, oppression, and expression. Both the nutritional and psychological effects can be long lasting, but because they are often internal, they can go unnoticed and untreated, leaving the dancer to suffer in silence. (Benn et Walters, 2001, p.140.)

Bien que les magazines de mode et les médias généralistes véhiculent souvent un idéal féminin irréaliste dans une société dominée par des valeurs masculines, les chercheurs

expliquent que les principaux facteurs de distorsion de l'image vécue par les danseuses viennent de ce qui se passe en studio.

Mainly influential factors exist inside the ballet world in the form of mirrors, ballet aesthetics, demands of choreography, role models, teaching technique, costume design and critics. The power of directors, choreographers and teachers cannot be ignored. (Benn et Walters, 2001, p.140.)

À la fin de leur texte, Benn et Walters (2001) font des recommandations visant à améliorer la dimension nutritionnelle chez les danseuses et à contrer les aspects nocifs qu'elles vivent en voulant correspondre à tout prix à l'idéal esthétique dicté par le milieu du ballet. Toutes ces recommandations faites aux danseuses visent de façon directe ou indirecte à les inciter à prendre plus de pouvoir.

En ballet classique comme en danse contemporaine, les auteurs consultés parlent donc d'un idéal physique et esthétique à rejoindre, même si les critères diffèrent d'un style à l'autre. Ce qui me semble être le problème le plus important est la quête souvent acharnée de cet idéal.

De son côté, l'auteure et analyste jungienne Marion Woodman (1982) a beaucoup écrit sur les problèmes alimentaires chez les femmes en général. Elle aussi a fait un lien entre les désordres alimentaires et la quête de la perfection du corps. Mais selon Woodman (1982), la perfection est l'affaire des dieux et non des hommes. Elle exprime cette idée en ces termes: « The point here is that perfection belongs to the gods; completeness or wholeness is the most a human being can hope for. » (Woodman, 1982, p.51.)

L'auteure met en garde ses lecteurs contre une forte tendance à la perfection qui augmente le risque qu'un individu vive une scission psychique ou, en termes psychologiques, une névrose: « It is in seeking perfection by isolating and exaggerating parts of ourselves that we become neurotic. » (Woodman, 1982, p.52.)

2.2.1.3 Discipline physique quotidienne qui commence à un très jeune âge

En danse, un travail de longue haleine, exigeant et constant est nécessaire, que ce soit pour atteindre un idéal esthétique, ou acquérir une habileté technique ou une capacité d'abandon. C'est pourquoi la formation non seulement commence très tôt, mais exige également une discipline quotidienne.

La chercheuse Julia Buckroyd (2000, 2001) a travaillé pendant plus d'une décennie auprès d'étudiants en danse, plus spécifiquement à la London Contemporary Dance School, en tant que conseillère et psychothérapeute. Pour elle, la discipline, les normes imposées aux corps et le temps considérable investi dans la formation des jeunes étudiants font en sorte que les besoins émotionnels propres à cet âge sont négligés.

They are required to complete a basic education, just like any other child, but at the same time to pour huge amounts of time and effort into the acquisition of further skills. In this process, the emotional tasks of adolescence may well remain hopelessly incomplete. (Buckroyd, 2000, p.8.)

C'est précisément à l'adolescence que la jeune personne commencera le développement d'une identité qui la démarquera de ses parents. Par contre, pour les danseurs pensionnaires des grandes écoles ou pour ceux qui fréquentent les institutions de formation des dizaines d'heures par semaine, l'institution en vient à jouer le rôle du parent et de l'autorité. Cependant, ce rôle qui échoit à l'institution n'est pas pour autant bien rempli. « It is probably not too much of an over-statement to say that traditional dance training has taken no account of adolescence at all and certainly has not accepted the responsibility of fostering adolescent development in students. » (Buckroyd, 2001, p.30.)

Buckroyd (2001) explique par ailleurs que c'est aussi à cet âge que doivent s'accomplir des tâches importantes qui entraîneront les changements vitaux requis afin que la maturation s'accomplisse et que l'adolescent puisse entrer dans l'âge l'adulte. Ces tâches consistent en la

séparation vis-à-vis des figures parentales pour établir un soi plus autonome, l'appartenance à un groupe de pairs et le développement d'une identité et d'une conscience sexuelles.

The tasks of adolescence are generally agreed to include a degree of separation from significant adults and the establishment of oneself as a more autonomous person, the creation of peer-group relations and the development of sexual identity and awareness. Accomplishment of these tasks is generally understood as the only viable basis for successful entry into the adult world of work and maintenance of lasting sexual and affectional attachments. (Buckroyd, 2001, p.30.)

D'un autre côté, l'adolescent exprimera la séparation vis-à-vis des figures parentales à travers des actes de rébellion et de dissidence envers les parents et / ou l'autorité. En d'autres termes, c'est en se différenciant et en s'éloignant des figures d'autorité qui lui ont permis de se construire une identité pendant l'enfance que l'adolescent commence le chemin vers une identité plus différenciée de celle des parents. Ce processus permet la construction initiale d'une identité d'adulte en lien avec ses propres sentiments.

The physical changes of puberty may be difficult enough, but during that same period, the adolescent must accomplish a number of psychological tasks. The most important of these is the establishment of a degree of psychic separation from significant adults, especially parents. (Buckroyd, 2000, p.58.)

Cependant, l'environnement disciplinaire et autoritaire de la formation en danse est tel qu'aucun acte de dissidence n'est permis. Smith (1998) affirme que dans la formation traditionnelle en danse, plus le danseur est docile et obéissant, mieux il sera évalué par ses professeurs. Lunn (1994), quant à lui, pose les questions suivantes:

Especially for those who have trained since childhood; when do they acknowledge the transition to maturity and shake off the long history of obedience, pleasing teacher, and doing as they're told? How much does the repeated experience of training – daily class throughout a career – tend to reinforce that sense of subservience? (Lunn, 1994, p.26-27.)

C'est donc dire que pour les jeunes étudiants des conservatoires de danse, ces processus de maturation peuvent rester inaccomplis. Selon Buckroyd (2001), cette négligence est à

l'origine du fait que plusieurs danseurs sortent des écoles psychologiquement immatures et vulnérables à l'abus.

Pour certains d'entre eux, la rébellion nécessaire se vivra sous la forme de comportements autodestructeurs comme l'échec scolaire et la délinquance, mais également l'abus de drogue et d'alcool pour les garçons, et les désordres alimentaires et les pratiques sexuelles à risque pour les filles (Buckroyd, 2000).

2.2.1.4 Culture du silence

Dans la culture de la danse, le silence est un facteur important de la construction d'un corps docile. La culture du silence en danse a été abordée par plusieurs auteurs dont Buckroyd (2004), Fortin (2008), Johnston (2006) et Lunn (1994). La culture du silence chez les interprètes est établie durant les années de formation et se poursuit au-delà, en contexte professionnel.

D'après Buckroyd (2004), c'est durant la formation que s'incorpore la soumission à une autorité incontestable. L'auteur questionne cette forme d'autorité qui engendre, par faute d'expression, une répression des sentiments chez l'étudiant et une culture du silence.

Again, it may be necessary to rethink a teaching environment where the teacher is the unchallenged authority and the student is not permitted to enter into dialogue; when students are forbidden to express opinions or feelings in relation to the teaching, then those feelings have to be repressed and the learning is therefore damaged. (Buckroyd, 2000, p.32.)

De plus, le grand déséquilibre de pouvoir dans la relation entre étudiant et professeur demande une plus grande vigilance de la part des professeurs dans l'exercice de leur autorité. C'est ainsi que Buckroyd fait cette mise en garde:

It would also be useful for teachers to reflect on the power balance between students and teacher in a professional dance setting. It seems to me that dance teachers have far more power than teachers in mainstream education, and that students have much less. This imbalance needs correction, as I repeatedly indicate throughout this book, but given that it exists, it demands of the dance teacher a very particular care in relating to students. Where students are forbidden to respond directly to teachers (which appears very often to be the case), then the teacher has more than usual responsibility for exercising power carefully and judiciously. (Buckroyd, 2000, p.80.)

Pour sa part, Lunn (1994) explique que la parole est un pouvoir essentiel au développement de la personne. Privé de parole, l'individu est handicapé: « Learning to speak up goes hand in hand with learning to grow up. Speech provides a kind of power and its absence is a disability. » (Lunn, 1994, p.27.)

La culture du silence engendre un manque de communication problématique. Le silence des danseurs, d'après Lunn (1994), vient notamment d'une conception traditionnelle de la formation selon laquelle le professeur est une figure d'autorité et les danseurs sont comme des enfants. Dans cet environnement, le danseur n'est pas encouragé à parler car la parole n'a aucune importance pour l'entraînement du corps. Par contre, ce comportement qui engendre une obéissance et une soumission est contrebalancé par un flot de récriminations qui fait surface hors du studio. De plus, Lunn (1994) suggère que ce manque de communication entre professeurs et étudiants n'établit pas les fondations futures d'une relation d'ouverture entre danseurs et chorégraphes. Si les méthodes d'intimidation ou d'humiliation ne sont pas admises dans l'éducation conventionnelle, elles sont pourtant la norme – d'après l'auteur – dans certains contextes d'enseignement de la danse et frôlent même l'abus. Lunn encourage les danseurs à s'affirmer et à se faire non seulement voir, mais surtout entendre.

Fortin (2007), quant à elle, porte un regard sur les conséquences qu'implique la culture du silence au niveau de la santé des interprètes. Pour bon nombre de danseurs, les blessures et les douleurs associées à celle-ci sont passées sous silence. D'ailleurs, garder le silence au sujet d'une blessure est perçu comme une attitude professionnelle d'après Wainwright, Williams et Turner (2005), qui s'expriment ainsi: « [...] the mental toughness to work

through the pain was seen as one feature that distinguished those who became professional dancers. » (p.59.)

L'auteur Johnston (2006) commente de façon intéressante les effets nocifs que peut avoir le silence des étudiants pendant leur formation.

This approach to teaching can have a devastating impact upon a child's ability to learn ballet when they are scared and disciplined into silence. Within this largely non-verbal art form, is it reasonable to expect young ballet students to think effectively if they are not encouraged to use all the tools of the mind at their disposal? (Johnston, 2006, p.4.)

Johnston (2006) traite par ailleurs de l'impact de ce type d'enseignement sur les fonctions cognitives des jeunes danseurs. Il s'appuie sur des théories contemporaines concernant l'apprentissage, notamment celle du psychologue russe Lev Vygotsky qui attribue une grande importance au soliloque, ce qu'il nomme *private speech*. Ce monologue intérieur est essentiel au bon fonctionnement du processus d'apprentissage ; toutefois, les méthodes d'enseignement autocratique, qui exigent de l'élève un silence absolu, inhibent ce processus. Selon Lev Vygotsky, le *private speech* alimente les fonctions cognitives essentielles à l'apprentissage. Johnston (2006) a également découvert que le silence demandé en classe amène les enfants à interpréter cette directive comme une interdiction de prendre la parole, puis à la longue comme une interdiction d'avoir recours au *private speech*. En conséquence, l'inhibition du *private speech* finit par réduire leurs capacités cognitives. L'auteur conclut son article en déclarant:

Students who have spent many years within an authoritarian ballet culture that is high in expectations, demands abject obedience, and is low in teacher warmth and responsiveness, are likely to be uncommunicative or unable to clearly articulate their domain knowledge. If ballet students are confronted with an unfamiliar dialogic approach to teaching, they may withdraw into familiar silence. Care needs to be taken in the design of classroom teaching with a sociocultural focus, in order to successfully switch students from passive to active participants in their own learning. (Johnston, 2006, p.13.)

Dans mon cabinet d'analyste en formation, un client danseur m'a parlé du vieux proverbe anglophone « Children should be seen, not heard », qui résumait selon lui son enfance, mais qui pour moi décrivait également la réalité psychologique de sa situation présente en tant qu'interprète. D'après moi, cette image reflète aussi la réalité du milieu de la danse. Je crois en effet que cette phrase résume la manière inconsciente dont les danseurs se perçoivent et dont le milieu les perçoit à son tour. En d'autres termes, les danseurs n'ont ni voix ni pouvoir ; en outre, s'ils peuvent être vus, ils ne peuvent être entendus.

Pour appuyer cette observation, je fais ici une brève incursion dans le monde de la danse professionnelle au Québec. Je prends comme exemple les Seconds États généraux de la danse professionnelle du Québec, tenus à Montréal en avril 2009. Cet événement important, qui avait pour but de faire réfléchir le milieu sur l'avenir de la danse au Québec, se présentait comme une plate-forme de parole pour tous les intervenants du milieu, y compris les danseurs-interprètes. Les chiffres concernant la participation de ces derniers montrent pourtant que seulement 17% des interprètes inscrits au RQD ont participé à l'événement. Par contre, 33% des chorégraphes et 95% des représentants de compagnies étaient présents. De plus, Laurence Delaunoy, secrétaire exécutive au RQD¹¹, m'a aussi informé du fait que le RQD a dû mettre énormément d'énergie pour mobiliser les danseurs, avec les résultats que l'on connaît. Ayant siégé deux ans au Conseil d'administration du RQD, je connais la quantité d'efforts que cet organisme déploie pour mobiliser les interprètes. Ce travail ne semble pourtant jamais donner les résultats espérés et doit être continuellement recommencé. Prendre la parole dans une tribune publique constitue une forme d'affirmation de son pouvoir. Or, d'après le faible taux de participation des danseurs aux États généraux de la danse et à d'autres événements initiés par le RQD, il semblerait que la plupart de ceux-ci ne réclament pas ce pouvoir ou croient ne pas en avoir.

Rannou et Roharik (2006) expliqueraient probablement ce genre de situation en décrivant les danseurs comme formant un groupe majoritairement jeune et centré principalement sur leur passion plutôt que sur la reconnaissance et la légitimation de leur métier. La culture du

¹¹ Laurence Delaunoy a travaillé pour le RQD jusqu'à l'été 2009.

silence semble contribuer au déséquilibre de pouvoir entre l'interprète et les figures d'autorités, qu'elles soient représentées par des professeurs ou des chorégraphes.

2.2.1.5 Environnement critique constant

Dans le cadre de la formation professionnelle, le corps du danseur et la manière dont celui-ci l'utilise sont constamment sujets à commentaires et à critiques de la part des professeurs, des chorégraphes ou des répétiteurs. Selon Laws (2005), la majorité des danseurs ont l'impression de ne jamais être « assez bons » compte tenu de leur quête du corps idéal et des critiques constantes auxquelles ils font face. Le travail quotidien est parsemé de critiques qui balisent l'étroite route menant à la perfection.

Les critiques provenant des enseignants peuvent prendre différentes formes, qui ne sont pas toujours constructives selon Sorignet (2004). Celui-ci affirme que « ces critiques incessantes visent, comme dans les institutions totales, à atteindre l'élève dans sa dignité afin de le soumettre à la domination des Maîtres [...] » (Sorignet, 2004, p.37).

Pour sa part, Hecht (2006) affirme que dans un contexte d'enseignement où les méthodes autoritaires du XIX^e siècle sont encore employées, l'autorité des professeurs n'est pas contestée, même quand la critique devient abusive.

Serious dance training continues to be based on a military model in which teachers – for better or for worse – exercise considerable authority. Under these circumstances, few dancers question their own treatment, even though 50 percent say they've been unjustly criticized or humiliated in class [...]. (Hamilton, 1998 ; cité par Hecht, 2006, p.194.)

Selon Buckroyd, ces abus sont certainement le fruit du grand débalancement de pouvoir qui existe, dans les institutions d'enseignement de la danse et dans les compagnies professionnelles, entre les danseurs et les figures d'autorité.

It is impossible to believe that the dance profession is exempt from the possibility or indeed likelihood that some of its practitioners, especially those in positions of power, will abuse that trust. In the course of my research over the past fifteen years, I have spoken to many dancers who have given me examples of what I would call unethical behaviour. I have heard many accounts of bullying by teachers in professional schools and by those in power in companies. (Buckroyd, 2003, p.2.)

Cependant, l'ex-danseuse, psychologue et auteure Hamilton (1997) suggère qu'un environnement bienveillant et offrant du soutien peut aider les danseurs à absorber les corrections et critiques de façon constructive. Mais est-ce que le milieu de la danse offre actuellement positivisme et soutien aux danseurs? Non d'après Buckroyd (2000) qui démontre que dans un cadre de formation intensive et professionnelle, l'estime de soi est grandement endommagée, alors qu'elle s'améliore lorsque la danse est pratiquée comme loisir. D'ailleurs, de nombreux autres auteurs comme Laws (2005), Ben et Walters (2001), Lunn (1994), Smith (1998) ou Heiland, Murray et Edley (2008) confirment tous que l'estime de soi est déficiente lors de la formation en danse.

En 2000, la chercheuse Botham a présenté une conférence à l'International Association of Dance, Medicine & Science, qui portait sur le besoin des danseurs de se sentir valorisés pour ce qu'ils sont, et non pas seulement pour ce qu'ils peuvent faire. Dans le résumé de sa conférence, elle va dans le même sens que Hecht (2006) en écrivant: « We need to ask ourselves if there is too much emphasis on body centered techniques and physical fitness at the expense of personhood ». (p.146) De plus, elle attire l'attention sur l'importance d'un entraînement en danse qui soit centré sur la personne dans son entièreté, et non pas seulement sur le corps.

Botham, qui valorise un enseignement centré sur la personne et non sur ses performances, suggère qu'il est immoral d'enseigner la danse en utilisant des méthodes qui contraignent le développement de la personne.

The valuing of people for what they are as well as what they can do are the basic aspects of personhood and an integral concept of ethical practice. Therefore, it stands to reason that methods which do not encourage individual growth and development of the person can be judged to be 'immoral'. (Botham, 2000, p.146.)

La chercheuse a créé un site Internet¹² afin de sensibiliser les professionnels de la danse à ce projet de code d'éthique et de récolter des données et témoignages pour ses propres recherches. Un des outils offerts est le sondage en ligne « Professional Dancers Ethics and Safety Survey ». La contribution des danseurs professionnels lui permettra de poursuivre son doctorat intitulé « Ethical Issues in the Training and Development of Dance Teachers in the Private Sector ».

2.2.1.6 Environnement de surveillance

Miroir, miroir en bois d'ébène, dis-moi, dis-moi que je suis la plus belle.
Blanche-Neige (Jacob et Wilhelm Grimm, 1812)

Dans ce fameux conte des frères Grimm, la reine demande au miroir de lui dire la vérité. Ce moment du conte illustre assez bien, selon moi, le rapport trouble que le danseur entretient avec son corps à travers une surveillance constante. Dans Blanche-Neige, la reine projette son pouvoir dans le miroir. Au lieu d'énoncer elle-même sa vérité, elle demande au miroir de le faire pour elle. De la même manière, dans le studio, les danseurs demandent au miroir de leur dire la vérité. C'est donc le miroir / l'institution qui détient le savoir-pouvoir, et les danseurs acceptent de se départir ainsi de leur vérité intérieure, de leur pouvoir.

Dans son travail sur la surveillance en ballet classique, Dryburgh (2008) s'appuie sur les notions de Michel Foucault pour décortiquer les multiples facettes que peut prendre cette surveillance. Dryburgh démontre comment la surveillance affecte la santé physique et psychologique des danseurs, et décrit tout au long de sa recherche comment celle-ci est intimement liée au pouvoir.

¹² [En ligne]: [<http://www.ethicsdance.co.uk/>]

À ce jour, il m'apparaît difficile, mais nécessaire, d'envisager autrement le système social qui existe en danse classique, afin d'offrir aux danseurs la possibilité de s'exprimer face au pouvoir qu'on leur impose et de les éduquer pour que ce même pouvoir puisse jouer davantage en leur faveur. L'importance de mieux comprendre le rôle que joue le pouvoir en danse et envers le corps de la danseuse permettra sans doute de régler de nombreux problèmes liés à la santé de celles-ci. (Dryburgh, 2008, p.100.)

Dryburgh (2008) décrit une surveillance omniprésente exercée par les directeurs de compagnie, les chorégraphes, les professeurs, les autres danseurs, et amplifiée par la présence de miroirs. Ce processus constant de surveillance se transforme progressivement en autosurveillance inconsciente. Une grande partie du travail de Dryburgh (2008) est centrée sur les effets de la surveillance et de l'autosurveillance sur la perception qu'ont les danseuses de leur corps – perception d'où découlent des désordres alimentaires et des problèmes d'estime de soi. Les propos de Dryburgh (2008) rejoignent ceux de Botham (2000), qui dit que le danseur n'est plus considéré comme une personne mais plutôt comme un corps / objet.

Le pouvoir exercé sur le corps en danse, surtout en classique, fait appel à une discipline sévère comme celle de l'armée, d'où une surveillance constante du corps. Ce regard obsessionnel sur le corps, cette recherche sans fin de la perfection, du moindre détail, ne sont-ils pas une atteinte à la personne, un manque de respect pour la personne dans ce corps où le dominant fait fi du dominé? (Dryburgh, 2008, p.18.)

Par ailleurs, l'auteur précise que la surveillance fait intrinsèquement partie de la méthode d'entraînement en ballet classique et que les danseurs prennent eux-mêmes part à cette surveillance.

Une partie de notre problématique dans l'étude de la surveillance réside dans ce désir et ce besoin que les danseurs ont pour la plupart d'être observés. Leur participation active à leur propre surveillance est d'ailleurs remarquable. (Dryburgh, 2008, p.3.)

Cependant, Dryburgh (2008) parle d'une surveillance qui peut être négative ou positive. La surveillance négative se traduit par une critique négative constante et publique, un jugement trop sévère et un contrôle rigide des danseurs par les dirigeants et l'institution, qui finissent par avoir des impacts négatifs sur la santé des danseurs. De l'autre côté, la surveillance

positive permet d'exprimer l'appréciation et donne de l'approbation, offre des sources de motivation au travail, guide et encadre. Malheureusement, l'auteure constate que la surveillance négative prévaut.

L'une de mes motivations à entreprendre cette étude était de savoir si les participantes avaient vécu la surveillance en danse de la même façon que je l'ai vécue, entre autres à travers ses effets sur la santé physique et psychologique. J'espérais pouvoir être en mesure d'affirmer que les problèmes liés à la pratique de la danse classique au niveau professionnel avaient changé et que les relations de pouvoir étaient devenues, au moment où cette étude a été menée, moins unilatérales. Malheureusement, je suis attristée par les témoignages qui ont mis en évidence la souffrance ressentie. Il ne s'agit pas de mettre en cause la danse en tant qu'art, mais plutôt une manière d'enseigner encore trop traditionnelle et une emphase mise sur le corps idéal. (Dryburgh, 2008, p.97.)

2.2.1.7 Style d'enseignement autocratique

La méthode de formation en danse classique repose sur une longue tradition. Par contre, plusieurs auteurs, comme Hecht (2006), Johnston (2006), Lakes (2005) et Morris (2003), questionnent la validité pédagogique d'une méthode presque inchangée depuis un siècle et demi. Dans ce type de formation professionnelle, le modèle d'enseignement privilégié est autocratique : le maître enseigne et les élèves exécutent.

Cette méthode d'enseignement est centrée sur une dynamique de pouvoir qui, d'après Lakes (2005), prend la forme d'une pédagogie autoritaire. Robin Lakes fait partie du corps professoral de la University of North Texas Dance & Theatre. C'est une chercheuse dont les sujets d'intérêt sont la pédagogie de la danse et l'histoire de la danse. Elle est également chorégraphe et enseignante. Dans ses recherches, l'auteure démontre que ce milieu reste l'un des derniers où survit ce type d'enseignement, dont les aspects néfastes ne cessent d'être démontrés.

Although a myriad of other subject matters now reveal the application of and yielding to the reformation of pedagogical thought, dance technique classes and rehearsals seem

to remain one of the last holdouts or bastions for outmoded teaching ideologies passed on and preserved from earlier eras. (Lakes, 2005, p.3.)

Par ailleurs, Lakes (2005) avance que les pires abus de pouvoir commis grâce à cette pédagogie autoritaire sont répertoriés dans toutes les sphères de la danse dite savante, c'est-à-dire que l'on en retrouve autant en ballet classique qu'en danse contemporaine, autant dans le monde professionnel entre chorégraphes et danseurs que dans les écoles entre professeurs et étudiants.

L'auteure démontre d'ailleurs que des chorégraphes de renom tels que Martha Graham, Merce Cunningham, José Limon, Paul Taylor, Eliot Feld, Jerome Robbins, George Balanchine et Antony Tudor, pour ne nommer qu'eux, utilisaient eux-mêmes en studio avec leurs danseurs des formes d'enseignement autoritaire. Ces affirmations sont appuyées par les témoignages de nombreux danseurs qui ont travaillé pour ces chorégraphes et par quelques biographies écrites par certains d'entre eux.

Mais qui sont ces personnes qui adhèrent à ce type de pédagogie? Lakes (2005) se réfère à Christie (1954) pour décrire certaines caractéristiques de la personnalité autoritaire.

The authoritarian personality structure harbors such characteristics as low opinion of human nature, punitiveness, fatalism, contempt for the weak, cynicism, aggression, an ironic submission to authority, intolerance for ambiguity and projection, ascribing to another person attitudes present in oneself. (Lakes, 2005, p.4.)

Dans son texte, Lakes (2005) parle en détail de onze idéologies qui peuvent motiver l'utilisation et la perpétuation des méthodes autoritaires dans la transmission de la danse. Cependant, l'auteure précise que ces idéologies n'excusent pas les méthodes pédagogiques autoritaires car ces dernières sont indéfendables moralement et éthiquement. Elle ajoute: « Moreover, it flies in the face of what is now known in the realm of the learning (brain) science since it ignores the way the human mind constructs knowledge. » (Lakes, 2005, p.16.)

Par ailleurs, Lakes (2005) déplore que le seul critère pour juger de la qualité de l'enseignement en danse soit l'expertise du contenu par le professeur, alors que rien n'est remis en question concernant la façon dont ce contenu sera transmis. Pourtant, dans l'enseignement de la danse, les enjeux sont multiples:

When dance technique is taught, much more is going on in the room than just the subject at hand. There are actually two subject matters in the classroom. Unconsciously or not, ideas about many other aspects of life, including power, gender, and equity – and about how the teacher believes learning takes place – are being conveyed in that room. (Lakes, 2005, p.4.)

D'après l'auteure, l'attitude et la méthode d'un professeur font passer avec autant de puissance l'enseignement des règles, des croyances et de l'idéologie que le seul contenu du cours. Il est donc primordial que le professeur se questionne autant sur la méthode pour faire passer le contenu que sur l'expertise qu'il possède.

Green (2000) semble d'accord avec cette prémisse car elle démontre dans sa recherche que les personnes concernées doivent se questionner sur leurs méthodes d'enseignement sinon, « without asking how we are colluding in disempowerment of our students, we can never help them. » (p.136).

Dans ses textes, Green (2000, 2001) invite les lecteurs à ne pas prendre pour acquis les idées reçues concernant les besoins des étudiants en danse et la manière dont il faut s'y prendre pour les faire progresser. Elle encourage plutôt une écoute active des besoins des élèves et un esprit critique par rapport au discours dominant de la danse.

Thinking back on Ellsworth's (1992) advice to be reflective about the ways we cannot escape power over our students, I am aware that this study taught me that as teachers and researchers, we need to be careful about assuming we have the key to opening up students in dance. (Green, 2001, p.170.)

Dans sa recherche, Green (2001) s'intéresse également aux approches qui visent à encourager les danseurs à s'approprier leur pouvoir. Par l'entremise d'une pratique somatique qui invite

l'individu à reconnaître son autorité intérieure, le danseur peut faire des choix pour entraîner son corps plutôt que de laisser un pouvoir extérieur les déterminer pour lui. Néanmoins, si Green reconnaît les bienfaits d'une telle approche, elle ne perd jamais de vue que la norme suivie par la majorité des institutions de formation dépossède généralement les étudiants de leur pouvoir.

Somatic practice may provide a space for dance educators to investigate the body, however, without an awareness of how power is playing out in the classroom and how docile bodies are being created through a system of laws and requirements and surveillance controls within the classroom, the student is not being empowered at all. (Green, 2001, p.171.)

Lakes (2005) explique par ailleurs que dans de nombreux cas de détresse psychologique et physique vécue par les étudiants en danse, la responsabilité du problème incombe à l'étudiant: la pédagogie de l'institution dans laquelle ce dernier évolue n'est jamais mise en cause. « The message is that student behaviour, not pedagogical practice, will have to yield to change in this unreformable world. » (p.8.)

D'ailleurs, plusieurs auteurs comme Hamilton, Solomon et Solomon (2006), de même que Steden, Mybutgh et Poggenpoel (2009), proposent des outils afin de détecter les problèmes psychologiques vécus par les jeunes danseuses de ballet et d'encadrer celles-ci dans leur cheminement vers un mieux-être. Ces outils sont utiles pour la détection de l'anorexie, du perfectionnisme maladif, des comportements narcissiques et de la dépréciation de l'estime de soi. Malgré tout, ils négligent selon moi un point essentiel: la responsabilité de ces problèmes n'incombe pas aux étudiants, mais bien aux institutions qui les accueillent. D'ailleurs, Lakes (2005) souligne ceci: « Dance advice books have been written in the spirit of survival guides, with the onus put on the students to cope in a harsh environment. » (p.8.)

Dans leur étude, Hamilton, Solomon et Solomon (2006) témoignent de la réticence des danseurs d'une compagnie professionnelle à s'investir dans le processus visant à détecter leurs vulnérabilités psychologiques en ce qui concerne leurs tendances perfectionnistes. Il est possible, d'après moi, que les réticences des danseurs à s'impliquer dans cette recherche

viennent du fait que cet examen de leurs confessions puisse les rendre encore plus vulnérables face à leur employeur.

Toujours d'après moi, le type de recherche qui serait efficace pour la prévention de nombreuses blessures psychologiques des danseurs serait celui qui examine les vulnérabilités des enseignants, des chorégraphes et des dirigeants de compagnies. Ces recherches-là aideraient à détecter si les personnes en position d'autorité au moment desdites études sont aptes à diriger des individus sur le plan pédagogique et si elles ont les capacités psychologiques nécessaires pour être en si grande position de pouvoir. Je rappelle ce que dit Hirigoyen (2001) à ce sujet: « Chacun a sa pathologie ou sa vulnérabilité, mais la pathologie des dirigeants est tolérée plus longtemps que celle des salariés. » (p.265.)

2.2.2 Monde professionnel

Une fois la formation terminée, le danseur se retrouve sur le marché du travail. L'employabilité est restreinte, tout particulièrement pour les femmes qui sortent en grand nombre des différents programmes de formation. L'incertitude créée par le surnombre de candidats compte tenu du nombre de postes disponibles est difficile à vivre selon Rannou et Roharik (2006) et Fortin, Trudelle et Rail (2008). Selon Rannou et Roharik (2006), la forte concurrence entre les femmes dans le milieu de la danse provient de cette incertitude à se trouver un emploi ou de la peur de perdre / laisser un emploi et de ne plus en trouver d'autre par la suite.

La précarité que vivent les femmes face à l'employabilité risque de teinter la relation qu'elles entretiennent avec le chorégraphe. Il est essentiel de comprendre que le danseur professionnel a besoin du chorégraphe pour danser et qu'il est donc dépendant de celui-ci. Étant donné que le chorégraphe veut travailler avec le meilleur danseur – soit celui qui répondra le mieux aux exigences de sa création –, le danseur cherche à être ou à devenir ce que le chorégraphe recherche. Ces exigences sont nombreuses et spécifiques à chaque chorégraphe. Il serait vain

de tenter ici de toutes les nommer, mais je peux m'offrir à titre d'exemple. En tant que chorégraphe, je recherche des danseurs possédant certaines aptitudes techniques, mais également des habiletés d'interprétation, d'improvisation et je veux qu'ils aient la capacité de travailler seuls si je les laisse avec une consigne. Les danseurs chercheront donc à développer leurs compétences afin de répondre aux exigences des chorégraphes et à ce qui est susceptible de leur être demandé.

2.2.2.1 Exigences du travail

Barbé et Sez nec (2003) se sont référés aux études de Cassil (1980) pour démontrer toute l'exigence de la danse, plus particulièrement celle du ballet classique. « Cassil a montré que parmi 61 sports étudiés, la pratique de la danse classique arrive en seconde position en termes d'exigences physiques, mentales et environnementales. » (Barbé et Sez nec, 2003, p.615.)

Une fois entré dans le domaine professionnel, le danseur sentira à quel point le temps en studio est précieux et doit donc être mis à profit. Le manque de financement, associé aux coûts élevés des répétitions, requiert que le temps de répétition soit rentable. Pour ce faire, le danseur doit pouvoir travailler fort, avec très peu de pauses, sur une période de trois à six heures. Mon expérience m'a appris que chaque moment doit être utilisé pour perfectionner son art, et que lorsque le chorégraphe n'a pas besoin du danseur, celui-ci doit rester productif – par exemple en révisant la chorégraphie, en s'étirant pour garder son corps alerte ou en prenant des notes sur le travail en cours. C'est d'ailleurs ce que Buckroyd (2004) rapporte quand elle explique que le travail est valorisé à un point tel que le fait de se reposer, de prendre son temps ou de ne « rien faire » est mal perçu. Conséquemment, prendre soin de soi est considéré comme une indulgence qu'un danseur ne peut se permettre. « Attention to physical need in this construction is seen as a kind of indulgence to which the dancer cannot afford to surrender for fear of imperilling her identity and capacity as a dancer. » (Buckroyd, 2003, p.15.)

Le « Second National Inquiry into Dancers' Health and Injury », dirigé par Laws (2005) au Royaume-Uni et publié dans *Fit to Dance 2*, révèle l'envers de cette vision spartiate du travail. Ce sondage rapporte des résultats à peu près similaires au premier sondage effectué 8 ans plus tôt: 80% des danseurs interrogés ont été blessés au cours des 12 mois précédant l'enquête, comparativement à 83% en 1993. Les deux raisons les plus souvent nommées pour expliquer cette situation sont la fatigue et le surmenage au travail.

2.2.2.2 Conditions de travail

Plusieurs recherches démontrent que les conditions de travail des danseurs sont difficiles, telles Trudelle, Fortin et Rail (2008), Groupe DBSF (2002), Laws (2005), Rannou et Roharik (2006), RQD (2001) et Trudelle (2006). Revenus annuels sous le seuil de la pauvreté, filet social inexistant, conditions de tournées inadéquates ou encore travail de subsistance obligatoire dans un autre domaine, cette énumération témoigne du fait que le milieu de la danse souffre, entre autres choses, d'un financement insuffisant. Les danseurs doivent apprendre à composer avec cette réalité. Toutefois, Trudelle, Fortin et Rail (2008) précisent que d'autres aspects, qui ne sont pas liés au financement, rendent les conditions de travail des danseurs difficiles et déterminantes sur le plan de la santé.

Les commentaires des danseurs nous ont permis de découvrir également certains aspects des relations de travail susceptibles d'influencer la santé des artistes, notamment l'imprécision des frontières entre les sphères personnelle et professionnelle, les perceptions que les artistes ont du rôle d'interprète, l'existence de relations de pouvoir et les difficultés pour les interprètes à faire entendre leur voix. (Trudelle, Fortin et Rail, 2008, p.36.)

2.2.2.3 Blessures physiques et problèmes psychologiques

Même si un meilleur financement et une meilleure organisation structurelle en danse sont des changements qui pourraient améliorer la santé des danseurs, Trudelle, Fortin et Rail (2008) précisent que de telles mesures ne régleraient pas tout. En effet, pour obtenir une véritable

amélioration sur le plan de la santé des danseurs, des changements doivent s'effectuer au niveau de l'identité professionnelle, c'est-à-dire que les danseurs doivent transformer la manière de se percevoir comme artistes pour que leur rapport au corps et à la santé évolue.

Dans leur recherche, Fortin, Trudelle et Messing (2008) démontrent que l'importance de la santé est toujours relativisée dans le monde de la danse par une idéologie qui la subordonne à la création. Allant dans le même sens, Buckroyd (2004) et Trudelle, Fortin et Rail (2008) s'entendent sur le fait que les exigences techniques et l'innovation font partie intégrante de la culture de la danse à un point tel que la santé du danseur devient secondaire. « Our love affairs with technical excellence and choreographic innovation have allowed us to disregard the physical and emotional welfare of the dancer and the result is the continuing dismal toll of physical and psychological injury. » (Buckroyd, 2004, p.3.)

Tout comme Fortin, Vieira et Tremblay (2008), je crois que travailler à améliorer leur rapport au corps et à la santé permettrait aux danseurs d'acquérir un plus grand pouvoir personnel, ce qui aiderait à remettre en question l'idéologie et le discours dominant du milieu de la danse.

La fréquence des blessures physiques en danse est alarmante, mais celles-ci sont de mieux en mieux documentées grâce au travail de nombreux chercheurs qui se penchent sur cette problématique. Néanmoins, malgré tous ces efforts, l'étude de Laws (2005) révèle une diminution des blessures de seulement 3% entre 1993 et 2002. Par contre, on apprend grâce à elle que le taux de difficultés psychologiques surpasse celui des blessures physiques. Cela explique que d'autres chercheurs consultés comme Buckroyd (2004) et Hecht (2006) s'intéressent depuis quelques années à cette dimension de la santé des danseurs.

Par ailleurs, le sondage de Laws (2005) précise que dans les 12 mois précédant l'étude, 92% des danseurs ont vécu au moins un « problème psychologique », desquels 85% ont éprouvé plus d'un problème. La cause la plus fréquemment citée était la « relations tendues avec les gens », suivie de près par la « fatigue permanente », la « faible estime de soi » et une

« anxiété généralisée ». Le tableau suivant montre les diverses catégories de difficultés psychologiques éprouvées par les danseurs professionnels au Royaume-Uni.

Tableau 2.2
Problèmes psychologiques (tous les danseurs)

Psychological Issues	%	Ballet Professionals		Contemporary professionals		Other professionals		Students	
		1993	2002	1993	2002	1993	2002	1993	2002
Drugs/Alcohol		8	17	10	13	10	10	8	10
Difficulty concentrating		13	23	16	18	12	13	24	24
Eating problems		19	9	15	5	10	10	26	19
External stress		35	49	63	59	61	36	48	48
Performance anxiety		36	48	38	33	49	23	29	34
General Anxiety		54	55	66	62	51	48	57	49
Depression		45	43	45	32	54	32	45	42
Sudden drop in self-confidence		38	43	43	32	35	32	37	45
Low self-confidence		46	48	42	35	31	32	53	58
Tension with people		57	61	67	60	59	55	52	62
Constant tiredness			46		38		45		60
Burnout			20		29		23		25
Pressure to return to performance			19		17		13		10

L'absence de chiffres par endroits est expliquée par le fait que ces catégories n'étaient pas offertes en 1993.

L'étude de Laws (2005) confirme que la dimension psychologique du danseur doit être prise en compte dans les recherches qui examinent sa santé. De cette étude sur la santé générale des danseurs, la chercheuse conclut:

This report shows psychological problems are more prevalent among dancers than physical injury and that they show a relationship to injury [...] An increase understanding of the causes and consequences of stress, low self-esteem and diminished mental health by dance institutions could also lead to better performances, improved health for all staff and a more effective use of time and financial resources. (Laws, 2005 p.93.)

2.2.2.4 Passion

Abra (1987) décrit la danse, incluant la formation du danseur, comme une discipline qui frôle le masochisme. Pour leur part, Rannou et Roharik (2006) utilisent le mot démiurge pour décrire le chorégraphe vu sous l'angle des danseurs. D'autres auteurs, dont Fortin, Trudelle et Messing (2008), Sorignet (2006), Smith (1998) ou encore Fortin, Rip et Vallerand (2008), ont tous mis en évidence les tendances au sacrifice, à la subordination, à l'investissement inépuisable et au déni de la douleur que montrent les danseurs, qu'ils soient étudiants ou professionnels. Pour Fortin, Rip et Vallerand (2008), il est question de passion, pour Sorignet (2006), de vocation, et pour Smith (1998), de comportement de culte.

Fortin, Rip et Vallerand (2008) décrivent également la passion de danser comme « [...] un objet de valorisation et d'amour, et un investissement personnel important » (p.183). Les auteurs parlent d'une passion harmonieuse d'un côté, et obsessionnelle de l'autre. La passion harmonieuse est faite de motivation, d'engagement volontaire et flexible, de capacité de faire des choix, d'autonomie et d'un certain contrôle. À l'opposé, la passion obsessionnelle est tissée de motivation intense incontrôlable, d'excitation et d'excès dans le but de faire exclusivement l'activité passionnante. Les auteures affirment que « la personne finit par se sentir contrôlée par l'objet de sa passion » (p.185). La passion, qu'elle soit harmonieuse ou obsessionnelle, aura

néanmoins un ascendant sur l'identité de la personne. La passion harmonieuse enrichit l'identité, tandis que la passion obsessionnelle peut finir par contrôler et submerger celle-ci.

Sorignet (2006) propose plutôt le terme vocation pour parler de cet emportement du danseur pour la danse. L'auteur écrit ainsi que de nombreux comportements du danseur sont des « réassurance[s] narcissique[s] nécessaire[s] à l'entretien et au maintien de la vocation du danseur » (p.47). Il explique également que l'aspect vocationnel est renforcé par l'acceptation de conditions liées à la pratique telles que:

- Le dépassement physique et la tolérance à la douleur.
- Le fait de vivre dans la précarité financière ou la pauvreté.
- La valorisation du devoir au service de l'aspect artistique du métier.
- La scène abordée comme lieu sacré ou le spectacle vécu comme un rituel religieux qui ne peut être manqué sous aucun prétexte, même en cas de blessure.

Selon Sorignet (2006), l'acceptation des rapports subordonnés du danseur-employé avec le chorégraphe-employeur fait aussi partie de l'aspect vocationnel du métier. L'auteur dit cependant qu'une objectivation de la relation avec le chorégraphe-employeur est nécessaire pour « ménager son instrument de travail » (Sorignet, 2006, p.91), c'est-à-dire son corps. En effet, plus l'aspect vocationnel dans la relation avec le chorégraphe est fort, plus le danseur sera enclin à prendre des risques.

D'autres comportements semblent se développer au nom de la passion et ce, sans réelle justification. Smith (1998) démontre ainsi que les grandes institutions de formation en danse semblent être un terrain propice au développement du *cult behavior*, tel que défini par l'auteur Arthur Deikman. Ce dernier décrit le *cult behavior* comme un comportement édifié par quatre composantes: conformité avec le groupe, dépendance envers le leader, dévalorisation de l'extérieur et évitement de la dissidence. Les propos de Smith (1998) semblent rejoindre la notion de passion obsessionnelle de Fortin, Rip et Vallerand (2008) avec la différence importante que le *cult behavior* s'apprend et qu'il résulte d'une institutionnalisation particulière.

Cependant, le dévouement passionnel pour la danse ne se limite pas aux danseurs: il existe également chez les enseignants en danse classique, notamment à l'Opéra de Paris. Sorignet (2004) explique à cet effet que les professeurs y sont si passionnés qu'ils entretiennent eux-mêmes un *cult behavior* face à l'institution, ce qui les pousse à agir comme les anciens maîtres dans « les écoles des pauvres ».

Comme ceux qui encadraient les « écoles des pauvres » font « preuve d'un dévouement sans borne quasi apostolique et d'une ardeur religieuse inépuisable, mais également d'une opiniâtreté et d'une fermeté sans limite, indispensable à la direction du domaine et des enfants ». (Ruchet, 1996 ; cité par Sorignet, 2004, p.37.)

Qu'il soit question de méthodes pédagogiques désuètes ou d'idéologie de la culture dominante dans le milieu professionnel, tout porte à croire que la danse est immuable. Passion, vocation, *cult behavior*, les auteures Fortin, Trudelle et Messing (2008) nous indiquent en leurs propres termes que « [...] l'évolution de la discipline ne peut se réaliser sans questionner une certaine tradition idéologique propre au milieu de la danse » (p.80).

Pour le meilleur ou pour le pire, la passion fait partie intégrante de la culture de la danse et des danseurs. Est-elle acquise, ou bien est-ce plutôt que certaines personnalités similaires sont attirées par la dévotion que demande cet art? Selon la perspective jungienne, il semble qu'un archétype spécifique soit à l'origine du problème. Dans le chapitre III, j'explique comment passion, vocation et dévotion sont intimement liées à l'énergie archétypale de l'Éros.

2.2.2.5 Relations du danseur avec le chorégraphe et son œuvre

Dans le sondage de Laws (2005), les danseurs parlent des problèmes psychologiques qu'ils ont éprouvés. Ils parlent de « relations tendues avec les gens », sans qu'il soit possible d'identifier qui sont les « gens » en question: il pourrait s'agir des chorégraphes, des collègues danseurs, des répétiteurs ou encore d'autres personnes. Comme je l'ai mentionné,

les problèmes relationnels en danse sont très peu documentés. La plupart des auteurs consultés qui abordent la question des relations humaines dans la formation et la vie professionnelle s'orientent vers les problématiques des relations hiérarchiques. La recherche de Trudelle, Fortin et Rail (2007) démontre, à l'aide d'interviews de danseurs, à quel point la relation entre chorégraphe et interprète est ambivalente. On peut y déceler la générosité dont font preuve les interprètes et la manière dont ils se livrent au processus de création et au monde imaginaire du chorégraphe. En effet, malgré la relation employeur / employé qui lie le chorégraphe au danseur, la nature du travail de création en danse sollicite une grande intimité dans la relation. La danse demande de trouver un certain équilibre entre le professionnel et le personnel dans le travail, ce qui en fait une discipline exigeante et très sensible.

Lorsque j'ai parlé de la passion du danseur, j'ai fait état des écrits de Rannou et Roharik (2006) qui décrivent les chorégraphes comme des employeurs / démiurges aux yeux des danseurs. Selon ces auteurs, l'amour des danseurs pour leur métier, la subordination qu'ils entretiennent face à leur employeur, leur culture qui s'articule autour des besoins des chorégraphes et la rareté des emplois sont tous des facteurs contribuant à la domination de ces derniers.

Par contre, Newell (2007) informe ses lecteurs que plusieurs façons de créer se sont développées en danse contemporaine. Le chorégraphe n'est donc pas toujours omniscient. Elle explique aussi que plus le processus de création sollicite la subjectivité du danseur et son implication dans la réalisation et l'interprétation de l'œuvre, plus l'incarnation de l'autorité est décentralisée.

Si, toutefois, de nombreux processus de création en danse contemporaine se rapprochent d'un mode de fonctionnement plus démocratique, l'appropriation de l'œuvre par les danseurs et le respect de leurs droits de reprise reste problématique. Mongrain (2007) affirme que les négociations entre l'UDA et les chorégraphes continuent d'achopper sur la question des droits de reprise et la reconnaissance de la participation des danseurs à titre de cocréateurs des œuvres.

2.2.2.6 Relation au service de l'idéologie de la création

Dans la conclusion de leur recherche « Entre corps de passion et corps de travail », Fortin, Trudelle et Messing (2008) mentionnent que l'idéologie et les valeurs dominantes dans le milieu de la danse sont partagées par chorégraphes et danseurs, ce qui engendre une grande difficulté à aborder le sujet de la santé et de l'éthique dans le milieu de la danse.

Qu'il s'agisse d'enjeux reliés au mouvement de syndicalisation des danseurs pigistes ou aux différences générationnelles en regard du travail, l'évolution de la discipline ne peut se réaliser sans questionner une certaine tradition idéologique propre au milieu de la danse, soutenant la préséance de l'œuvre et le dépassement des limites physiques et psychologiques des artistes. Sans réprouver ces notions qui, dans bien des cas, contribuent au développement du soi et aux sentiments de plénitude des individus, il importe de souligner que de telles valeurs de référence conduisent à des comportements discutables sur le plan de l'éthique. Cette étude a en effet soulevé la question de l'acceptabilité morale de certaines pratiques lorsque l'idéologie artistique, par ailleurs partagée par les chorégraphes et les danseurs, sert à excuser des traitements abusifs au cours du processus créateur puisque l'excellence du produit, l'œuvre, le requiert. (Fortin, Trudelle et Messing, 2008, p.80.)

Mais bien que les mêmes valeurs soient partagées par les chorégraphes et les danseurs, il existe malgré tout une inégalité de pouvoir dans leurs relations. C'est pourquoi il est pertinent de se poser la question suivante: « À qui sert l'idéologie selon laquelle la réalisation de l'œuvre peut demander un certain nombre de sacrifices physiques et psychologiques de la part des danseurs? » Selon Fortin, Trudelle et Messing (2008), cette idéologie ne sert pas la cause des danseurs, mais plus celle des chorégraphes.

2.2.2.7 Passion et pouvoir

En résumé, les écoles de formation en danse produisent des corps dociles et les enfants dans ces écoles sont souvent trop jeunes pour avoir un esprit critique face aux méthodes utilisées et aux valeurs qui y sont véhiculées. S'ajoute à cela un modèle d'enseignement autoritaire qui n'est remis en question ni par les enseignants, ni par les chorégraphes, ni même par les

danseurs, et qui engendre une culture du silence bien enracinée. Les rapports entre danseurs et chorégraphes sont inégaux, même s'ils tendent à vouloir devenir plus égalitaires, surtout dans le monde de la danse contemporaine qui admet de nouvelles méthodes de création, comme l'affirme Newell (2007). Néanmoins, la reconnaissance des danseurs reste souvent dans l'ombre et leurs conditions d'exercice demeurent difficiles. De plus, Green (2001) observe que dès le début de leur formation et jusqu'à leur pratique professionnelle, les danseurs semblent être dépossédés de toute forme de pouvoir. Malgré tout, et malgré toutes les difficultés du métier, la passion de la danse, décrite comme harmonieuse ou obsessionnelle par Fortin, Rip et Vallerand (2008), semble être l'essence à laquelle carburent les danseurs.

CHAPITRE III

CADRE THÉORIQUE: PSYCHOLOGIE ANALYTIQUE

Je me penche dans ce chapitre sur le cadre théorique de la psychologie analytique. C'est ce cadre qui me permettra d'approfondir au chapitre V ma compréhension des témoignages des danseuses interviewées sur le problème du harcèlement psychologique.

Le fondateur de la psychologie analytique est le médecin, psychiatre, psychologue et essayiste suisse Carl Gustav Jung (1875-1961). La psychologie analytique est fondée sur une organisation du système psychique établie par son fondateur ainsi que sur la connaissance des mécanismes de l'inconscient. Dans un cadre théorique jungien, l'observation des mécanismes inconscients en jeu constituera un aspect majeur de l'analyse. Dans cette perspective, il s'agit de reconnaître si des énergies agissent de façon inconsciente chez les individus et si ces derniers sont influencés par un ou plusieurs archétypes¹³.

Comme décrit plus tôt, le harcèlement psychologique est une forme d'abus de pouvoir. La théorie jungienne allègue que le pouvoir est une énergie archétypale. Avec un travail intérieur personnel, il est possible de devenir conscient de cette énergie archétypale et de déposséder de leur force certains aspects néfastes de l'inconscient. De plus, le pouvoir ne peut exister sans son opposé, l'Éros. C'est en portant un regard approfondi sur la dynamique interdépendante de l'Éros et du pouvoir que j'espère être en mesure d'analyser et d'éclairer

¹³ Archétype: structures congénitales qui polarisent le déroulement mental dans certaines voies de matériaux collectifs relativement vivants et agissants, c'est-à-dire qui ont une influence sur nos vies. Voir 3.1.2.1.

un peu mieux les difficultés relationnelles observées entre chorégraphes et interprètes. Le présent chapitre commence par la description des concepts clefs de la psychologie analytique. J'enchaîne par la suite avec la conception jungienne du pouvoir et de l'Éros. Pour clore ce chapitre, j'analyse le harcèlement psychologique selon une perspective jungienne.

3.1 Concepts clefs du cadre théorique jungien

Dans ce qui suit, quelques éléments de la psychologie analytique seront brièvement exposés et développés pour que le lecteur puisse mieux comprendre la suite du texte, qui utilise de nombreux termes et concepts propres aux écrits de C. G. Jung. Ce résumé s'appuie sur les connaissances que j'ai acquises durant mes quatre années d'études à l'Ontario Association of Jungian Analysts ainsi que sur les écrits de Daryl Sharp dans l'œuvre *Jung Lexicon* (1991). J'ai conçu la figure 3.1 pour aider le lecteur à visualiser l'organisation de la psyché et les concepts clefs développés par C. G. Jung. Le lecteur est invité à revoir cette figure quand il le désire au cours de sa lecture.

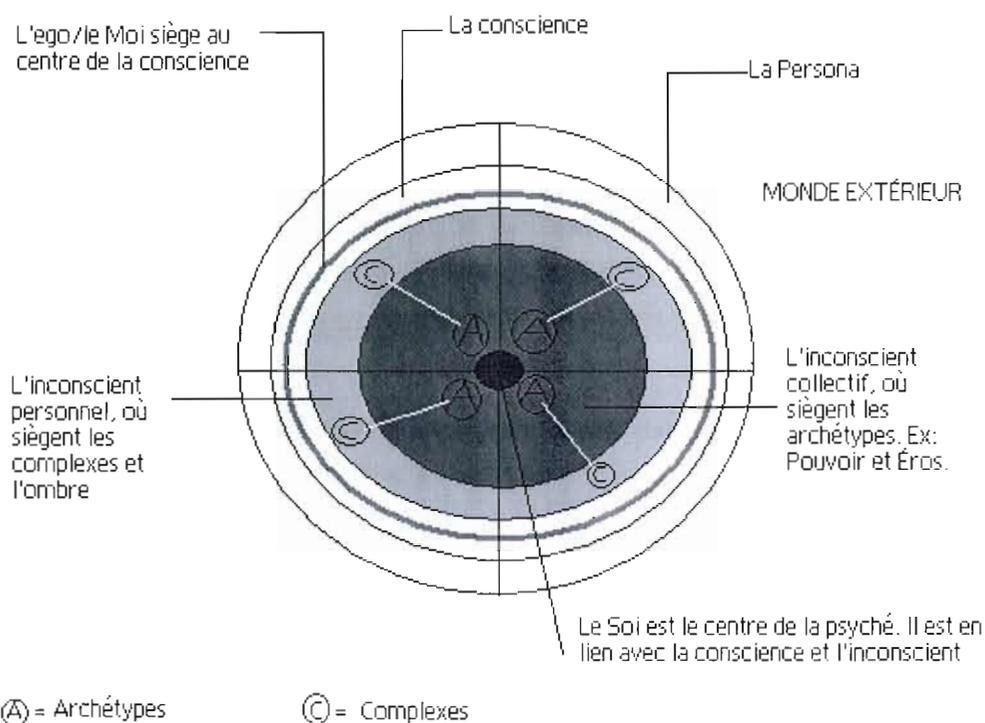


Figure 3.1 La psyché

3.1.1 Ego et conscience

L'ego, ou le moi pour Jung, est fortement lié à l'identité de la personne, mais il ne constitue pas la totalité de cette identité. L'ego est l'aspect central du champ de la conscience et, parce que la conscience se développe tout au long de la vie, l'ego doit acquérir force, stabilité et flexibilité pour permettre ce développement. Cette stabilité permet l'assimilation et l'intégration des contenus de l'inconscient sans que l'ego ne s'identifie à ces contenus ni ne se fasse submerger par eux. C'est la conscience qui maintient les contenus psychiques en relation avec l'ego ou le moi.

3.1.2 Inconscient

Selon C. G. Jung, l'inconscient est la totalité de tout phénomène psychique dépourvu de la qualité de conscience. L'inconscience est un état de fonctionnement psychique marqué par la perte de contrôle sur les instincts et l'identification aux complexes. Les contenus inconscients peuvent être de natures diverses:

- un contenu jadis conscient qui, par le mécanisme de l'oubli, a perdu sa valeur énergétique pour devenir inconscient;
- un contenu psychique conscient qui est devenu inconscient par le mécanisme de refoulement décrit par Sigmund Freud;
- certaines perceptions sensorielles de trop faible intensité qui n'arrivent pas à la conscience;
- certaines connexions psychiques inconscientes qui proviennent entièrement de l'activité inconsciente.

Le conscient et l'inconscient sont liés et interagissent. Il existe entre eux un rapport fonctionnel de compensation. Jung voit dans ledit phénomène une équilibration fonctionnelle, une sorte d'autorégulation de tout l'appareil psychique.

Étant donné que peu de contenus psychiques peuvent être simultanément en rapport avec le moi, la conscience doit être sélective. La direction que prend la conscience exige l'exclusion de tout ce qui ne convient pas. Les contenus exclus de la conscience ne cessent pas d'exister : ils tombent dans l'inconscient. Ils créent alors une tension qui, une fois qu'elle est assez grande, leur permet de revenir à la conscience sous forme de rêves et d'images spontanées. Ainsi, le phénomène de compensation s'opère et permet à l'ego d'arriver à une adaptation du monde intérieur et extérieur par rapport à l'inconscient.

3.1.2.1 Inconscient collectif et archétypes

En plus de l'inconscient personnel, l'inconscient renferme d'autres éléments dans ses couches profondes. Il s'agit des archétypes, des structures congénitales qui polarisent le déroulement mental dans certaines voies. Ce sont des matériaux collectifs relativement vivants et agissants, c'est-à-dire qu'ils ont une influence sur nos vies. Ces éléments sont liés à l'inconscient collectif.

En ce qui concerne les archétypes qui sont à la source de l'inconscient, Jung écrit:

Les archétypes sont donc doués d'une initiative propre et d'une énergie spécifique. Ils peuvent aussi, à la fois, fournir dans la forme symbolique qui leur est propre, une interprétation chargée de sens, et intervenir dans une situation donnée avec leurs propres impulsions et leurs propres pensées. [...] À cet égard, ils fonctionnent comme des complexes. Ils vont et viennent à leur guise, et souvent, ils s'opposent à nos intentions conscientes ou les modifient de la façon la plus embarrassante. [...] On peut percevoir l'énergie spécifique des archétypes lorsque l'on a l'occasion d'apprécier la fascination qu'ils exercent. Ils semblent jeter un sort. (Jung, 1964, p.78-79.)

Pour bien comprendre ce concept, prenons l'exemple de l'archétype de la Mère. Quand une femme donne naissance, des comportements spécifiques se déclenchent en elle. La femme répond ainsi à son rôle de mère. Ces comportements ne sont pas appris: ils sont liés à toute l'ancestralité psychique qui entoure les attributs de la Mère. Je propose comme autre exemple l'archétype de l'Amour. Quand une personne tombe amoureuse, elle devient soumise à certains comportements spécifiques. La personne qui est follement amoureuse semble être effectivement sous l'effet d'un sort, comme le dit C. G. Jung. La personne touchée par l'Amour est au service de son archétype.

3.1.3 Le Soi¹⁴

Le Soi est l'archétype de totalité, d'intégration et la source de l'individualité de la personne. Il est aussi le centre d'autorité de la psyché, alors que l'égo est le centre de la conscience. Par contre, le Soi rayonne jusqu'au conscient et à l'inconscient (voir Figure 3.1: La psyché).

3.1.4 Persona

La persona est la fonction du moi qui rencontre le monde extérieur. Jung fait la comparaison entre la persona et le masque que l'acteur porte pour montrer le rôle qu'il joue. L'individu prend un nom, acquiert un titre, exerce une fonction, et bien que ces aspects soient tangibles, ils sont d'importance secondaire pour l'individualité de la personne. Par exemple, un docteur est beaucoup plus que son titre et ses fonctions sociales. Tout un monde intérieur existe aussi chez ce docteur, un monde qui le différencie des autres et qui le rend individuel. Il y a nécessité pour l'individu de développer une persona adéquate qui permet de bien fonctionner dans le monde social tout en étant en lien avec sa vraie individualité. Pour ce faire, l'individu doit être conscient de la différence entre son identité essentielle et sa persona.

Dans le chapitre II, j'ai décrit les caractéristiques de la culture du danseur. Celles-ci aident à comprendre le type de persona que beaucoup de danseurs développent. Elles sont cultivées et incorporées pour construire l'image qui convient au danseur, mais ne correspondent pas nécessairement à l'essence de la personne qui danse.

3.1.4.1 Identification à la persona

Pour plusieurs individus, le moi s'identifie tellement à la persona et à l'image projetée que certains croient réellement être ce qu'ils paraissent. Lorsque le moi s'identifie complètement

¹⁴ L'utilisation du S majuscule pour Soi dans le texte signale la définition jungienne.

à la persona, ces deux fonctions s'unissent et fusionnent. Le résultat de cette fusion produit un éloignement du monde intérieur et une compensation de l'inconscient. Cela fragilise le moi et accélère une séparation des contenus conscients et inconscients de la psyché. À ce moment-là, la personne n'est plus en lien avec son monde intérieur et le terrain est propice au développement d'une névrose. Par contre, Jung indique qu'il est difficile de ne pas s'identifier à la persona, surtout dans une société qui valorise cette forme d'expression de l'individu.

3.1.5 Ombre

Ce que la persona et l'ego répriment sera présent dans l'ombre. L'ombre contient des aspects cachés ou inconscients que l'ego a réprimés ou qu'il n'a jamais reconnus. C'est la partie sombre de la personnalité, ses infériorités; c'est ce qu'un individu tente à tout prix de ne pas être. L'ombre est composée en majeure partie des désirs réprimés, des impulsions non civilisées, des motifs moraux inférieurs, des fantasmes infantiles, des ressentiments, etc. Elle est constituée d'éléments inférieurs, primitifs, inadaptes, maladroits, pas nécessairement mauvais mais souvent interdits par les conventions. Ses qualités enfantines et primitives peuvent pourtant apporter de la vitalité et embellir l'existence. L'ombre est le sujet central d'une quantité innombrable de romans, films et pièces de théâtre. Un exemple bien connu est l'œuvre *The Strange Case of Dr. Jekyll and Mr. Hyde* de Robert Louis Stevenson, où M. Hyde est en l'occurrence l'ombre du Dr. Jekyll.

Unfortunately there can be no doubt that man is, on the whole, less good than he imagines himself or wants to be. Everyone carries a shadow, and the less it is embodied in the individual's conscious life, the blacker and denser it is. If an inferiority is conscious, one always has a chance to correct it. Furthermore, it is constantly in contact with other interests, so that it is continually subjected to modifications. But if it is repressed and isolated from consciousness, it never gets corrected. (Jung, 1958, p.131.)

3.1.5.1 Ombre et persona

L'inconscient sera amené à compenser pour tout excès du moi et de la persona qui tend naturellement à inhiber l'ombre. Plus la persona est brillante, plus elle génère une ombre d'une comparable noirceur. L'œuvre *The Strange Case of Dr. Jekyll and Mr. Hyde* nous en donne l'exemple. Le bon docteur Jekyll est un homme gentil et dévoué à son travail durant le jour sans avoir conscience que vit en lui un sombre monstre qui ressort la nuit. L'ombre et la persona sont donc en relation compensatrice, et le conflit entre elles est invariablement présent dans l'irruption d'une névrose. La dépression typique qui accompagne l'irruption de ces névroses indique à celui qui en souffre qu'il n'est pas tout ce qu'il prétend ou souhaite être.

Dans le cas d'un individu possédant une persona faite de docilité, de réceptivité, de dévotion, de sacrifice et d'écoute, on peut s'imaginer que, par compensation, son ombre est composée de pouvoir, d'autorité, d'individualité et d'affirmation.

Chaque individu possède donc une ombre bien spécifique qui se construit selon un principe de compensation à l'égard de la position consciente qu'il adopte. La collectivité, suivant sa culture spécifique, développera aussi une ombre qui se retrouvera dans la psyché des individus qui la composent, c'est-à-dire dans l'inconscient collectif.

Dans les ouvrages jungiens, les auteurs insistent sur la nécessité de travailler sur son ombre. Ce travail a pour but l'intégration de l'ombre à la conscience. Celle-ci commence par amener vers la conscience l'ombre et les autres contenus inconscients. Par contre, étant donné que l'ombre se compose des aspects que la conscience réprime, ce sera particulièrement difficile pour l'ego de permettre l'émergence des contenus sombres.

Par exemple, un individu confronté à un événement possédant une grande charge émotionnelle reconnaîtra soudainement ses propres faiblesses ou sa tendance à la violence. Dans ces instants chargés, l'ombre devient parfois subitement consciente et l'individu a la

chance de reconnaître quelque chose qui lui appartient, mais dont il n'est pas conscient. Une fois qu'un aspect de l'ombre est reconnu, il faut ensuite l'intégrer à la conscience, c'est-à-dire éviter qu'il ne retombe dans l'inconscient. Pour ce faire, l'ego doit non seulement accepter l'ombre comme faisant partie de la psyché, mais aussi assumer la responsabilité inhérente à l'intégration du côté sombre. En d'autres termes, il faut « donner voix » à l'ombre pour lui faire une place consciente. C'est à travers cette intégration que les qualités de l'ombre perdent leur pouvoir de fascination sur l'ego et qu'elles peuvent procurer à la personne une richesse d'expériences.

Pour terminer avec le concept de l'ombre et l'importance de son intégration, il m'apparaît utile d'aborder le phénomène de la colère. Lorsque la colère est réprimée et qu'elle devient de l'ombre pour la personne qui la vit, cette émotion risque de sortir de manière inopportune. De l'explosivité, de la violence, des mots blessants et de la culpabilité seront alors présents. Dans de telles circonstances, la personne colérique est possédée par sa colère et les ravages peuvent être dévastateurs. Par contre, la colère peut être reconnue comme une énergie faisant partie de la personne et devenir consciemment intégrée. Dans ce cas, lorsque la colère s'exprimera, elle sera contenue (sans être réprimée) et dirigée au bon endroit: elle permettra alors de défendre des valeurs chères à l'individu qui les exprime dans des circonstances où sa dignité est mise en cause. Une fois intégrée, la colère devient donc un allié qui défend l'ego.

3.1.6 Complexe

Le complexe est un groupe d'idées ou d'images doté d'une grande charge émotionnelle. Il a une tonalité qui ressemble à un sentiment et qui se construit autour d'un noyau formé d'un archétype. Quand un complexe est activé, il est invariablement accompagné d'affect. De plus, les complexes sont relativement autonomes, c'est-à-dire qu'ils submergent l'ego et nous font agir selon leurs propres objectifs. En d'autres termes, dans certaines situations, l'ego sera « possédé » par le complexe. Comme l'expliquent Samuels, Shorter et Plaut (1986), « in psychological terminology, "possession" means an ownership, a take-over or occupation of the ego-personality by a complex or other archetypal content » (p.110). Les complexes de

mère, de père, de pouvoir ou d'infériorité sont tous des complexes communs. Jung clarifie la notion de complexe en ces termes:

C'est l'image émotionnelle et vivace d'une situation psychique arrêtée, image incompatible, en outre, avec l'attitude et l'atmosphère consciente habituelles; elle est douée d'une forte cohésion intérieure, d'une sorte de totalité propre, et, à un degré relativement élevé, d'autonomie: sa soumission aux dispositions de la conscience est fugace, et elle se comporte par suite dans l'espace conscient comme un *corpus alienum*, animé d'une vie propre. [...] Au prix d'un effort de volonté, on peut à l'ordinaire réprimer un complexe, le tenir en échec; mais aucun effort de volonté ne parvient à l'annihiler, et il réapparaît, à la première occasion favorable, avec sa force originelle. (Jung, 1972, p.182.)

On connaît tous dans notre entourage des gens qui parlent sans cesse des mêmes choses: Madame B parle sans arrêt des huit kilos qu'elle doit perdre, Monsieur T pestifère jour après jour contre l'institution dans laquelle il travaille, Mademoiselle F est sans cesse en train de décrire ses faiblesses, ses manques et ses infériorités. Dans ces circonstances, les complexes submergent la conscience. Quand on dit qu'une personne est complexée, c'est que le complexe a délogé le moi et qu'il n'est plus en contact avec la réalité. Madame B ne réalise pas qu'elle est mince et jolie, Monsieur T n'a jamais pris la peine de regarder profondément l'institution dans laquelle il évolue, Mademoiselle F n'a pas conscience de ses qualités et de ses forces qui lui ont permis de décrocher un emploi gratifiant.

Dans la psyché d'un individu, le complexe de père sera composé d'une image archétypale du Père et d'un agrégat de toutes interactions ayant eu lieu avec le père biologique et toutes autres figures paternelles. Cet agrégat est construit à partir de souvenirs et d'expériences devenus inconscients. Des comportements reliés à ces souvenirs et expériences inconscients pourront être déclenchés par un événement particulier. Par exemple, une jeune fille fait une projection de père sur le professeur qui lui enseigne une matière. Quand le professeur lui fait une remarque qu'elle prend comme un reproche, il se peut qu'elle change de ton lorsqu'elle lui répond et qu'elle prenne une voix de fillette mal assurée.

3.1.7 Individuation

L'individuation est un processus de différenciation psychologique qui a pour but le développement de la personnalité. Le but n'est pas de devenir parfait, mais plutôt de vivre en accord avec la compréhension de sa psychologie personnelle. L'individuation nécessite une croissance de la connaissance de sa propre réalité psychologique, incluant ses forces et ses limites et, par le fait même, l'approfondissement de son appréciation pour la condition humaine. L'individuation est le développement de l'individu psychologique comme être distinct de la généralité, de la psychologie collective. Elle vise rien de moins que de priver le moi des faux emballages de la persona et de le libérer de la puissance suggestive des images primordiales de l'inconscient comme les archétypes. Le processus d'individuation mène à la reconnaissance par le moi du centre inconscient de la personnalité, le Soi.

3.1.8 Projection

La projection est un processus automatique dans lequel les contenus inconscients de l'individu sont perçus chez les autres. Elle n'est donc pas un processus conscient. Selon Jung (1994), « c'est un mécanisme de défense du moi consistant à attribuer inconsciemment à autrui, et, plus généralement, à percevoir dans le monde extérieur, ses propres pulsions, ses conflits intérieurs. » (p.42.) Il est possible de projeter certaines caractéristiques sur une personne qui ne les possède pas, mais celle qui recevra la projection encouragera inconsciemment cet acte.

It frequently happens that the object offers a hook to the projection, and even lures it out. This is generally the case when the object himself (or herself) is not conscious of the quality in question: in that way it works directly upon the unconscious of the projector. For all projections provoke counter-projections when the object is unconscious of the quality projected upon it by the subject. (Jung, 1960, p.273.)

3.1.9 Pouvoir

C. G. Jung décrit la volonté de pouvoir en termes psychologiques: le désir de subordonner toute influence au moi, à l'ego. Il reconnaît le pouvoir comme un instinct, et donc comme essentiel à la personnalité. En effet, sans lui, l'être n'aurait aucune motivation pour développer un ego suffisamment fort afin de résister aux vicissitudes du monde extérieur, et plus particulièrement à la confrontation avec le Soi. Le pouvoir est donc nécessaire au bon fonctionnement de l'ego.

Dans leur *Critical Dictionary of Jungian Analysis*, les auteurs Samuels, Shorter et Plaut (1986) indiquent que le pouvoir est considéré comme une énergie archétypale selon Jung. Quand le pouvoir domine la personnalité d'un individu, tout est subordonné à cette énergie. Ainsi, les influences provenant d'autres individus, de conditions extérieures ou surgissant de la personne elle-même sous forme d'impulsions, de sentiments ou d'idées ne sont plus accessibles à son ego. Ici, l'ego est délogé et perd sa fonction centrale dans la conscience. Dans ces circonstances, le complexe archétypal du pouvoir fascine l'ego et le possède. Bien entendu, quelqu'un peut exercer son pouvoir de façon consciente sans en être assoiffé et sans être victime d'un complexe. Augmenter sa capacité d'utiliser consciemment son pouvoir est l'un des buts de la psychothérapie.

3.1.10 Éros

Par ses qualités ambivalentes, l'Éros est un concept difficile à appréhender. Dans la mythologie grecque, Éros est la personnification de l'amour, une force cosmogonique de la nature. D'après Jung (1953), l'Éros est à la fois lié au corps dans sa nature animale mais également aux plus hautes formes de l'esprit. Cependant, il ne s'épanouit que lorsque ces deux aspects sont en harmonie.

Eros is a questionable fellow and will always remain so... He belongs on one side to man's primordial animal nature which will endure as long as man has an animal body. On the other side, he is related to the highest forms of the spirit. But he thrives only when spirit and instinct are in right harmony. (p.28.)

Selon Hillman (1989), qui se réfère à la mythologie classique, l'Éros est représenté sous trois formes: « *Himéros*, le désir subi et enflammé de possession physique, *antéros*, ou l'amour partagé et *pothos*, la tension vers l'inaccessible, cette idéalisation qui est au cœur de tout amour et qui échappe toujours à notre atteinte... » (p.122.) Chacun à leur manière, Jung (1953; 1979) et Hillman (1989) expliquent selon moi comment l'Éros est à la base de la vocation, de la passion et de la dévotion du danseur.

Par ailleurs, en termes psychologiques, l'Éros est la fonction de la relation. Guggenbühl-Craig (1980) décrit les effets d'Éros qui rend les dieux (représentants des archétypes) et les êtres humains amoureux, créatifs et engagés.

The warrior without Eros is a brutal mercenary, a senseless mass murderer, a demonic exterminator. With Eros, the warrior fights to defend values which are important for him, ready to lay down his life for others or for higher ideals. The mother archetype without Eros is over-protective, smothering its children in material security, concerned only with food, warmth, and safety. Children are but tools to be used for personal aggrandizement, a selfish extension of the mother herself. With Eros, however, the child, loved for its own sake, is inculcated with ideals, values, and visions. The role of the mother becomes not merely one of biological propagation, but also one of passing on and nurturing the spirit of humanity. (Guggenbühl-Craig, 1980, p.27.)

Pour bien différencier le concept d'Éros dans le cadre de cette recherche, il est nécessaire de comprendre que l'Éros est une énergie à la fois opposée et liée au pouvoir.

Where love reigns, there is no will to power; and where the will to power is paramount, love is lacking. The one is but the shadow of the other: the man who adopts the standpoint of Eros finds his compensatory opposite in the will to power, and that of the man who puts the accent on power is Eros. (Jung, 1953, p.53.)

Comme je l'ai expliqué dans le premier chapitre, l'Éros et le pouvoir s'opposent mutuellement, mais ils coexistent néanmoins et sont donc toujours présents. Par contre, les problèmes surgissent quand l'une de ces deux énergies se retrouve dans l'inconscient. Par exemple, dans une situation où une personne a beaucoup de pouvoir, il est possible que l'Éros se retrouve dans son inconscient. Cette tension dynamique peut exister chez un seul individu tout comme dans une collectivité psychique. La difficulté est de garder deux énergies opposées dans la conscience pour éviter que l'une d'elles bascule dans l'inconscient.

3.2 Pouvoir et processus d'individuation

Le pouvoir, selon sa définition, parle de la possibilité d'agir. Selon la théorie jungienne, le pouvoir – ou possibilité d'agir d'un individu – dépend de la conscience de son monde intérieur, c'est-à-dire de la conscience de ses forces et de ses limites. À travers le processus d'individuation, qui consiste à intégrer des contenus de l'inconscient par la conscience, l'individu arrive à vivre une vie mieux adaptée aux réalités du monde extérieur, mais principalement adaptée à la réalité de son monde intérieur. Ce processus nécessite un dialogue entre le conscient et l'inconscient, outre la capacité de différencier l'ego, la persona et les contenus de l'inconscient. C'est en se détachant de sa persona qu'un individu prend conscience de certains complexes, qui perdent ainsi de leur puissante influence sur l'ego. De cette manière, l'individu acquiert plus d'énergie, plus de pouvoir, donc plus de possibilité d'agir. L'ego se rapproche alors du Soi, du centre de la totalité de sa psyché. Cela engendre une nouvelle identité propre à l'être, différente de la persona et des complexes, en plus de faire bénéficier au moi une plus grande quantité d'énergie.

3.3 Perspective jungienne sur le harcèlement psychologique

Les spécialistes en harcèlement psychologique comme Dejours (2001) et Hirigoyen (2001) nous mettent en garde car tout travailleur est susceptible d'avoir recours à des méthodes de harcèlement psychologique. Comme cela est écrit au chapitre II, Dejours (2001) explique que

les responsables de harcèlement psychologique sont très souvent de « braves gens ». De plus, cet auteur pose la question suivante: « Quelles sont les ressources psychiques dont un sujet a besoin pour pouvoir résister à l'appel de la violence, lorsque tout le pousse à céder? »

En psychologie jungienne, le harcèlement psychologique est une forme de violence intimement liée au pouvoir et à l'ombre que nous possédons tous. Néanmoins, comme Corneau l'explique, certains procédés peuvent nous aider à ne pas succomber à elle.

Il s'agit de sortir de la projection sur l'autre de nos parties noires et de consentir à ce que l'on déteste le plus comme étant une dimension de soi. Ce n'est qu'ainsi qu'on récupère l'énergie de tels complexes, qu'on se met à l'abri des passages à l'acte brutaux et qu'on cesse de choisir des partenaires qui incarnent nos pires démons parce que nous ne voulons pas les exorciser. (Corneau, 1997, p.170.)

La théorie jungienne démontre que pour pouvoir résister à la violence, il faut d'abord accepter sa propre capacité d'être violent car on ne peut résister à ce que l'on ne voit pas en soi. Croire que l'on n'est pas susceptible d'actes de violence est un signe d'ignorance de la partie sombre en soi qui peut nous conduire à ces mêmes actes. Il est psychologiquement immature de croire que seuls les autres peuvent abuser de leur pouvoir. Le pouvoir sous une forme d'abus est susceptible de submerger l'ego et de trouver un mode d'expression sans résistance quand l'individu pense que le problème n'existe qu'à l'extérieur de lui.

C'est dans cet état d'inconscience que les ressources psychiques disponibles pour combattre cette éventuelle violence disparaissent. Ces ressources nécessitent la conscience de sa propre subjectivité et l'écoute des exigences venues de l'intérieur. En termes jungiens, il s'agit d'avoir conscience de son ombre, ce qui mènera éventuellement à son intégration. Lorsqu'une personne reconnaît que la violence vit en elle, elle n'est plus innocente et peut prendre une position responsable. C'est seulement à ce moment-là que l'individu pourra résister à la violence qui vient de l'intérieur. Il pourra alors voir à ses propres besoins de pouvoir, les accepter, les reconnaître, les différencier et les honorer. « Le travail de retrait des projections s'appuie sur une communication authentique qui engage les partenaires au lieu de les opposer à travers blâmes et jugements. » (Corneau, 1997, p.275.)

Lorsqu'un individu arrive à retirer ses projections et qu'il intègre son ombre, il devient conscient et beaucoup plus sensible à tous les jeux de pouvoir qui se jouent autour de lui. Un employeur qui reconnaît et honore son pouvoir sans se laisser envahir tout entier par cette énergie, sera conscient des projections de pouvoir inconscientes venant de ses employés et il pourra gérer l'énergie de ces projections sans devenir submergé par celles-ci. Un employé qui fait la même démarche aura la capacité de reconnaître les abus de pouvoir et les attaques subtiles qui ont lieu dans son milieu de travail.

De plus, l'individu qui invite l'Éros afin de retrouver sa relation à lui-même et aux autres diminue grandement les risques que son ego succombe à une possession par le pouvoir. Par contre, cela demande un travail vigilant et de longue durée avec son monde intérieur, son inconscient, et plus précisément son ombre. La vigilance nécessaire à ce travail intérieur nécessite invariablement une pensée rigoureuse qui questionne les contenus de l'inconscient et la relation avec eux.

Intégrer son ombre semble donc un aspect important de cette résistance à la violence. Corneau éclaire la question de l'ombre dans ce passage:

Le retrait des projections s'avère le seul moyen de récupérer son pouvoir personnel et de toucher son être fondamental. Pour arriver à connaître l'essence de son identité, un être doit absolument accepter la part d'ombre qu'il porte. Tant qu'il vit dans l'illusion de sa projection, on ne peut pas parler de progrès psychologique ou même spirituel. (Corneau, 1997, p.272.)

Cependant, l'intégration de l'ombre demande un effort considérable; la psychologie jungienne peut alors aider l'individu qui veut changer ses mécanismes inconscients.

The shadow is a moral problem that challenges the whole ego-personality, for no one can become conscious of the shadow without considerable moral effort. To become conscious of it involves recognizing the dark aspects of the personality as present and real. This act is the essential condition for any kind of self-knowledge. (Jung, 1951, p.14.)

Par ailleurs, certaines personnes reconnaissent consciemment leur ascendant négatif sur d'autres individus, et bien qu'elles ne les affichent pas publiquement, elles poursuivent sans discontinuer leurs actes abusifs de pouvoir. Ces individus, qui reconnaissent leurs actes abusifs mais qui ne voient là rien de mal et qui ne se remettent jamais en question, méritent certainement d'être arrêtés. Par contre, ce mémoire ne s'attarde pas sur ce type de harceleurs, qu'Hirigoyen (2001) appelle les pervers narcissiques.

Les concepts clefs de la psychologie analytique pointent invariablement vers l'inconscient et sa source, les archétypes. En résumé, ces concepts, et tout particulièrement les archétypes d'Éros et de pouvoir, constitueront des éléments clés pour favoriser la compréhension de la problématique d'abus de pouvoir en danse.

CHAPITRE IV

MÉTHODOLOGIE

Dans le deuxième chapitre, j'ai détaillé les différentes facettes du harcèlement psychologique et j'ai présenté d'autres formes d'abus de pouvoir. Par la suite, l'examen des écrits a permis d'aborder la place du pouvoir au sein de la culture de la danse. Le cadre théorique de la psychologie analytique, de même que ses principaux concepts clefs, ont été introduits au troisième chapitre. Ces informations m'ont guidé dans ma collecte et mon analyse de données afin de répondre aux questions suivantes: « Quelle relation au pouvoir le danseur entretient-il? » « Comment des situations d'abus de pouvoir avec un chorégraphe sont-elles vécues par les danseurs? » Le présent chapitre détaille le paradigme de la recherche et les procédures de cette étude de type ethnographique – étude qui porte sur les relations de pouvoir des danseurs avec les chorégraphes ainsi que sur celles qu'ils entretiennent avec leur propre pouvoir.

4.1 Paradigme postpositiviste

Cette étude tente de développer des savoirs sur les situations d'abus de pouvoir entre chorégraphe et interprète, selon la perspective des interprètes. Située dans un paradigme postpositiviste, elle tente d'approfondir les connaissances de cette réalité telle que vécue par les danseurs. Je n'ai pas cherché à quantifier l'ampleur de la présence des abus de pouvoir dans le milieu de la danse. Les données qualitatives m'ont plutôt permis de donner voix aux interprètes sur leurs expériences d'abus de pouvoir et de harcèlement psychologique, qu'elles en aient été victimes ou témoins.

4.2 Collecte des données

La collecte des données a été réalisée à l'aide de six interviews d'une heure chacune. Trois danseuses ont été interviewées à deux reprises, entre juin et septembre 2008. Ce type d'entrevue requérait un lieu à la fois intime et mettant les participantes en confiance et ce, en leur assurant un complet anonymat. Les questions abordant des événements potentiellement traumatiques demandaient un environnement calme et sans distraction, permettant à l'interviewée de se remémorer avec sensibilité les expériences vécues. Il était également essentiel de se retrouver dans un lieu silencieux qui permettait l'enregistrement de leurs paroles aux fins de retranscription. C'est pourquoi les entrevues ont eu lieu chez moi, dans mon bureau, et elles étaient de type semi-dirigé. Les participantes me connaissaient d'emblée comme leur collègue, danseur et chorégraphe. C'est ainsi que, vivant dans la même communauté, nous avons pu aborder le sujet de cette recherche avec ouverture.

4.2.1 Guide d'entrevue

Pour établir une direction claire qui me permettrait de rassembler des données pertinentes en vue de répondre à ma question de recherche, j'ai établi un guide d'entrevue en deux parties (Appendice A). La première partie était composée de questions ouvertes qui amenaient les participantes à raconter des expériences vécues. Par exemple, la première question était: « Pourrais-tu me parler d'un événement de harcèlement psychologique ou d'abus de pouvoir que tu as vécu en studio avec un chorégraphe? » Ainsi, ai-je pu rassembler ce que j'appelle les récits, qui sont constitués de faits mis en contexte, de lieux, de dates et de personnes impliquées. Les récits rassemblent également des informations concernant les sentiments et les réactions des participantes face aux situations décrites, leur compréhension des causes et les conséquences qui en ont découlé. Ces entrevues semi-dirigées ont aidé les interviewées à dévoiler leurs sentiments plus aisément que ne l'aurait permis une structure moins flexible. De plus, ce contexte ouvert permettait le déploiement de la mémoire et une meilleure capacité à se remémorer des événements difficiles, comme peuvent l'être les expériences d'abus de

pouvoir. C'est dans un tel contexte d'accueil que diverses facettes des expériences ont pu faire surface.

Dans la deuxième partie du guide d'entrevue, les questions étaient plus spécifiques et invitaient des réponses plus précises. Cette partie était composée de questions relatives au pouvoir et à l'Éros comme: « Pour toi, que veut dire exercer un pouvoir sain, être *empowered*? » Les données recueillies étaient alors comparées au premier corpus de données lors de l'analyse.

4.2.2 Enregistrement des entrevues et retranscription

Par précaution, j'ai effectué des enregistrements audio et vidéo des rencontres, quoique je ne me sois pas servi de la captation vidéo par la suite. Les informations recueillies sur bandes audio étaient suffisamment claires pour être utilisées seules. Ces bandes m'ont permis de documenter tout le discours des interviewées, que j'ai par la suite fait retranscrire sur support électronique sans compromission de l'anonymat des interviewées.

Immédiatement après chaque rencontre, je prenais des notes de divers affects ayant fait surface tels que, par exemple, la colère ou la peine. Je me suis également assuré que les participantes étaient à l'aise avec la caméra et l'enregistreuse. Elles ont répondu n'y voir aucun inconvénient. Cependant, l'une des participantes m'a à nouveau demandé de lui assurer l'anonymat, ce que j'ai fait.

4.2.3 Type d'entrevues

Lors des entrevues, à la première rencontre, je me concentrais sur la première partie de mon guide pour entendre le récit des expériences d'abus de pouvoir. Par la suite, la deuxième

rencontre me servait à couvrir les questions traitant des expériences d'Éros et de pouvoir vécues par les danseuses dans la sphère professionnelle, sociale et personnelle.

J'ai préféré interviewer un nombre restreint de participantes pour me permettre de traiter plus en profondeur chacun de leurs récits plutôt que de faire un échantillonnage plus large. Mon choix d'interviewer seulement trois interprètes, en leur accordant deux heures chacune, a été fait selon l'hypothèse que chacune d'entre elles aurait probablement plusieurs expériences d'abus de pouvoir à partager. Cette hypothèse était fondée sur ma propre expérience de danseur-interprète et la fréquence de situations d'abus dont j'ai été témoin ou victime. Elle s'est révélée concluante car elle m'a permis de rassembler six récits d'expériences de harcèlement psychologique et d'abus de pouvoir vécues par les interviewées elles-mêmes, et quelques autres concernant certaines situations vécues par leurs collègues et dont elles avaient été témoins.

Entre les deux entrevues d'une même personne, j'ai laissé s'écouler une période de deux à trois semaines. Ce temps entre les rencontres était nécessaire pour atteindre deux objectifs. D'abord, il était important de donner aux danseuses du temps afin qu'elles puissent continuer leur réflexion et leur remémoration d'événements survenus dans le passé. Avant d'aborder les questions sur l'Éros et le pouvoir, la seconde rencontre offrait aussi la possibilité de donner voix aux réflexions et souvenirs qui avaient été éveillés suite à la première. La deuxième raison est que ce temps entre les entrevues me permettait de mieux préparer la seconde rencontre pour aborder notamment tout élément manquant ou approfondir toute piste de réflexion le nécessitant. Par exemple, à la première rencontre, l'une des participantes a oublié de raconter une expérience très importante qui l'avait profondément bouleversée. Lors de la deuxième rencontre, elle a voulu la partager et s'est même étonnée de son oubli.

4.2.4 Profil des danseuses interrogées

Les personnes interrogées sont toutes des femmes car elles représentent la majorité des interprètes professionnels en danse. Pour recruter les interviewées, je leur ai téléphoné en leur expliquant brièvement le sujet de mon mémoire. Je leur ai détaillé en quoi consisterait leur participation et les ai assurées d'un anonymat complet. Je les connaissais relativement bien, même si je n'avais pas à ce moment-là de connaissance préalable de leurs expériences d'abus vécues au cours de leur vie professionnelle. Certaines ont brièvement partagé la scène avec moi à titre d'interprète, tandis que d'autres sont des collègues que j'ai eu la possibilité de côtoyer en diverses occasions. À ce sujet, George et Rail (2004) expliquent que le chercheur *insider* a l'avantage de comprendre plus profondément les expériences et les opinions émises par les personnes interrogées car il appartient au même groupe culturel ou social qu'elles. À l'inverse, le *outsider* présente moins d'empathie pour les expériences décrites par les sujets interrogés. De même, comme il a un bagage culturel différent, il risque d'imposer au cours de l'interview ses propres normes et valeurs, empêchant par là même le sujet de s'exprimer avec authenticité. Être *insider* présente donc des avantages, bien que les réponses des personnes interrogées risquent parfois de s'appuyer sur des références culturelles implicites. Pour un lecteur hors du champ de la danse, cela peut rendre difficile le décodage des discours, à moins que le chercheur prenne soin de toujours inviter l'interviewé(e) à expliciter ses propos.

Il était important pour moi que ces danseuses soient âgées d'au moins 30 ans et qu'elles possèdent un minimum d'expérience professionnelle car cela permet généralement d'avoir une meilleure connaissance de soi et de porter un regard nuancé sur les expériences d'abus. Au moment des interviews, les danseuses interrogées avaient 10, 18 et 25 ans d'expérience professionnelle et avaient travaillé chacune pour au moins 6 chorégraphes ou compagnies différents à Montréal. J'ai également privilégié des personnes qui avaient œuvré à la fois comme salariées au sein de compagnies et comme pigistes. Elles ont par ailleurs toutes trois signé des contrats UDA au cours de leur carrière. Les trois femmes approchées ont accepté de participer à cette étude.

La cueillette et le traitement des données ont été réalisés conformément au protocole d'éthique du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM. Les danseuses ont choisi un pseudonyme et ont signé le formulaire de consentement stipulant leur anonymat (Appendice B) ainsi que celui de toutes les personnes mentionnées lors de leur témoignage. Sur ce même formulaire était résumée la nature de l'entrevue:

Ma participation consistera à prendre part à deux entrevues individuelles d'une durée approximative d'une heure au domicile du chercheur et à des heures et des dates qui me conviennent. Pendant l'entrevue, je serai invitée à répondre à des questions ouvertes sur mon expérience d'interprète, des situations vécues de harcèlement psychologique et sur le lien que j'entretiens avec mon propre pouvoir.

4.2.5 Procédure des entrevues

À la première rencontre, j'ai expliqué le but de ma recherche et j'ai défini les notions de harcèlement psychologique et d'abus de pouvoir pour m'assurer qu'elles soient bien comprises. J'ai aussi expliqué qu'en plus des expériences dont elles avaient pu être victimes, toute autre expérience d'abus de pouvoir dont elles avaient été témoins pouvait faire partie de mon champ d'intérêt pour la recherche.

Je souhaitais que cette première rencontre prenne une forme décontractée. L'importance pour moi était en effet de créer une atmosphère de confiance afin que la conversation puisse se rendre au niveau d'intimité requis pour parler d'expériences parfois douloureuses pour la personne. J'ai tenu compte du rythme de chaque participante de même que j'ai adapté le guide d'entrevue selon la longueur des récits.

Dans la retranscription, toutes les personnes et les compagnies mentionnées au cours des entrevues ont été remplacées par des noms fictifs. Les interviewées ont approuvé la retranscription de leurs entrevues et accepté l'utilisation de ces contenus pour la rédaction du mémoire. L'une des participantes a insisté pour apporter des changements à certaines parties

de son témoignage afin d'assurer plus d'anonymat aux protagonistes du récit. Deux participantes ont également fait mention de leur inconfort avec le niveau de langage oral qu'elles avaient employé. C'est pour cette raison que j'ai retiré certaines onomatopées et redites dans les citations utilisées. La version finale retranscrite a également été approuvée par les participantes.

4.3 Analyse et interprétation

La méthode utilisée est l'analyse thématique telle que décrite par Pierre Paillé (1996). La « thématization continue » a été employée pour préserver l'aspect personnel de la recherche. À partir des données recueillies lors des entrevues, l'analyse a fait ressortir des thèmes et sous-thèmes. Au fil de la lecture, les sous-thèmes identifiés dans les propos des participantes ont été notés en marge du texte. Citons par exemple la mauvaise communication, le manque d'écoute, la relation amoureuse, le congédiement brutal, etc. Suite à ces annotations, ces sous-thèmes ont été regroupés pour construire les thèmes principaux. Ces thèmes les plus représentatifs du corpus ont ensuite permis de structurer un arbre thématique qui a évolué pour finalement constituer les catégories présentées au prochain chapitre. Regroupée et classifiée de cette manière, cette structure thématique a permis de poursuivre l'analyse dans le but de répondre aux questions suivantes: « Quelle relation au pouvoir le danseur entretient-il? » « Comment les situations d'abus de pouvoir avec un chorégraphe sont-elles vécues par les danseurs? »

L'interprétation des résultats, c'est-à-dire le premier exercice discursif, passe ensuite « [...] d'une logique classificatoire à une logique plus interprétative », comme l'indique Paillé (1996, p.193). Au chapitre V, les thèmes sont examinés non seulement en lien les uns avec les autres, mais aussi en gardant toujours comme objectif d'identifier « [ce] que ceci nous apprend au sujet du phénomène et comment cela se compare-t-il à ce que l'on sait déjà » (Savoie-Zajc, 2004, p.141).

CHAPITRE V

RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats des interviews effectuées dans le cadre de cette étude. Je rappelle que celle-ci cherche à répondre à la question principale suivante: « Quelle relation au pouvoir le danseur entretient-il? » À ces fins, mon étude m'a également amené à me demander ceci: « Comment les situations d'abus de pouvoir avec un chorégraphe sont-elles vécues par les danseurs? »

Dans ce chapitre, je décrirai plus spécifiquement les résultats obtenus suite à l'analyse des témoignages des trois participantes qui ont collaboré à ce travail. L'analyse thématique a permis d'extraire sept thèmes pouvant répondre à la question: « Comment les situations d'abus de pouvoir avec un chorégraphe sont-elles vécues par les danseurs? »

1. Distinction entre abus et exigences de travail
2. Types d'abus de pouvoir
3. Causes des abus de pouvoir
4. Facteurs de risque des abus de pouvoir
5. Sentiments vécus et conséquences des abus de pouvoir
6. Réactions face aux abus de pouvoir
7. Variantes selon l'âge

À la question « Quelle relation au pouvoir le danseur entretient-il? », les sept thèmes suivants ont émergé:

1. Ambiguïté et paradoxe
2. Iniquité dans la relation
3. Quête de reconnaissance

4. Communication et écoute intérieure
5. Pouvoir contaminé par l'Éros
6. Dimension « amoureuse » de la relation
7. Attachement à l'œuvre et à la compagnie

5.1 Comment les situations d'abus de pouvoir avec un chorégraphe sont-elles vécues par les danseurs?

Dans le contexte d'une analyse thématique, il existe un risque selon moi que les récits des interviewées ne trouvent pas leur juste valeur. Certains de ces récits m'ont bouleversé et encore aujourd'hui, lorsque je dois me replonger dedans pour les analyser, des sentiments de colère, d'injustice et d'empathie refont surface. Ces sentiments ne peuvent transparaître dans ce mémoire car il faut entendre ces histoires dans leur intégralité pour en déceler la réelle profondeur. Néanmoins, ce sont précisément les sentiments que j'ai ressentis à l'écoute de ces récits vécus qui ont paradoxalement enrichi mon analyse objective en m'offrant une compréhension plus vive du sujet. À travers ce chapitre, j'ai tenté de partager mon expérience et ma compréhension des récits par l'utilisation de citations parfois plus longues que ce qui est habituellement utilisé dans une recherche de ce type. J'ai choisi cette approche car, comme le dit Hirigoyen (2001), « une situation ne prend sens qu'au travers de la subjectivité des personnes » (p.266).

Au risque de me répéter, mon intention n'est pas de dépeindre le chorégraphe sous les traits d'un abuseur, mais plutôt d'essayer de comprendre ce qui rend la danse si vulnérable aux situations d'abus de pouvoir. Les récits que les participantes ont livrés témoignent du côté sombre de certains chorégraphes, et la lecture de ce chapitre peut donner l'impression que ces derniers sont entièrement responsables des situations d'abus. C'est pourquoi il est impératif de garder à l'esprit que pour diverses raisons décrites au chapitre II, le milieu de la danse est propice au développement de situations de ce genre et que pour mieux comprendre cette problématique, il est avant tout nécessaire de regarder celle-ci dans son ensemble.

5.1.1 Distinction entre abus et exigences du travail

Dès le début de sa formation, le danseur découvre que les exigences de son éventuel métier seront élevées. Une participante, Jeanne, a d'ailleurs témoigné de l'aspect formateur de la discipline et de l'emploi de la « technique de la cravache » dans sa formation lorsqu'elle était jeune.

Jeanne: C'était une force que j'apprenais à découvrir et qui bâtissait non seulement ce que j'étais comme danseuse mais aussi comme personne. Ça fait comme une colonne vertébrale, quand t'es capable de prendre ce qu'on te donne et de pas t'effondrer, mais au contraire, de dire: « Ok, j'encaisse, j'encaisse, je suis capable. »

Jeanne a décrit les moments où, après des années de pratique professionnelle, l'interprète s'acharne à comprendre et à rendre ce qu'un chorégraphe cherche sans toujours y arriver. Par contre, selon elle, ces moments de tension en studio ne doivent pas être confondus avec des abus de pouvoir; ils font plutôt partie des exigences du métier.

J: Pour moi, abus de pouvoir, ça serait probablement trop gros comme mot, mais quand même, j'imagine que ça peut s'apparenter à ça; c'est quand le chorégraphe cherche quelque chose, mais que t'as beau improviser, t'essaies des affaires. Mais c'est jamais ça. C'est jamais ça, mais là, tu sais plus par où le prendre. Tu sens la déception du chorégraphe. Tu le vois dans ses yeux. Puis là, il se tourne. L'autre va lui donner, mais pourquoi TOI, t'arrives pas à lui donner ce qu'il veut? Pourquoi tu bûches comme une malade, puis tu bûches pas tellement physiquement; tu veux comprendre. Tu bûches dans ta sensibilité aussi, pour t'ouvrir, pour trouver: « Ok, ben là, c'est pas la bonne porte, je vais trouver une autre porte. » Moi, je trouve que c'est très dur, ça.

Cet acharnement à chercher ce que le chorégraphe essaie d'exprimer fait foi de l'implication de l'interprète dans la création. Le témoignage de Jeanne explique que les exigences ne sont pas seulement physiques, mais aussi psychiques, et ce que Jeanne déclare vivre lors de ces situations n'a rien d'anodin. Cependant, les exigences psychiques du métier de danseur sont invisibles et très peu reconnues.

Il est manifeste que dans le milieu de la danse, il est parfois difficile de tracer la frontière entre abus et exigences. En plus d'être « faites fortes », comme le disent deux des participantes que j'ai interviewées, Jeanne affirme qu'il faut « être capable d'en prendre », comme elle l'explique ici.

J: Au-delà de tes capacités d'endurance et tout... Je me souviens, des fois, j'avais les pieds en sang, complètement, puis c'était comme: « Je peux pas monter sur ces pointes-là; je PEUX PAS. » Puis c'était: « Ben, tu le fais pas? Tu perds le rôle. Si tu le fais pas, l'autre, elle va le faire. » Alors tu le fais et tu passes à travers la douleur. Y'a la douleur physique. Pour moi, c'était une douleur très physique et on m'obligeait. En fait, c'est pas qu'on m'obligeait, c'est que c'était comme ça.

La nécessité d'être « faite forte » peut ainsi causer de sérieux dilemmes intérieurs, comme à Èva, une autre participante soucieuse de ne pas être capable de supporter la pression du métier et de distinguer ce qui relève des exigences du travail et d'une situation abusive.

Èva: Je vais tolérer ça jusqu'où? Parce que même si je suis dans le doute, j'aime pas ça. Ça fait que, est-ce que je le tolère? Est-ce que j'ai moyen de le tolérer? Je vais passer pour qui, si je le tolère pas? [...] Ça fait qu'à chaque fois, je me demandais: « Jusqu'où je vais tolérer ça? Est-ce que ça va devenir moins pire [à] un moment donné? » Mais à chaque fois, ça m'amenait tellement bas, ça me rappelait des moments dans ma vie, qui ont pas rapport avec la danse, où j'avais été aussi bas que ça, proche de la dépression. Je le reconnaissais, ce feeling-là.

Lors d'un processus de création en danse, il est parfois difficile de faire la différence entre ce qui est une souffrance inhérente au travail créatif et ce qui est une souffrance découlant d'un abus de pouvoir. Pour Jeanne, la souffrance est souvent due à la réalité du métier et aux exigences de la création.

J: J'suis pas en train de te dire que j'ai jamais souffert puis que je souffre pas. Je pense que chaque processus chorégraphique est une souffrance totale! Mais c'est pas nécessairement la faute de l'autre...

Sur un terrain aussi délicat que celui de la création, exigences et abus sont facilement confondus par les danseurs. C'est la raison pour laquelle le chorégraphe a, selon moi, la

responsabilité d'exercer son pouvoir avec discernement pour leur éviter toute souffrance inutile. Selon Mongrain (2010), qui ne minimise pas les témoignages qu'elle reçoit fréquemment, il est légitime de se demander si les danseurs qui affirment vivre du harcèlement psychologique sont plutôt incapables de répondre aux exigences de leur travail, ce qui les rend malheureux. Le Centre de ressources et transition pour danseurs a récemment reçu une enveloppe budgétaire d'Emploi Québec pour offrir aux jeunes danseurs une formation sur la distinction entre direction artistique et harcèlement psychologique. La spécialiste en psychologie de la performance Madeleine Hallé donnera la formation qui est prévue pour l'été 2010.

5.1.2 Types d'abus de pouvoir

Avant d'aborder les différents types d'abus de pouvoir, il est important de souligner que les trois participantes ont affirmé avoir fait l'expérience de plusieurs projets chorégraphiques dans lesquels aucune manifestation d'abus de pouvoir ou de harcèlement psychologique n'a été constatée. Cependant, toutes les trois ont affirmé avoir été témoins de situations d'abus de pouvoir ou de harcèlement psychologique entre chorégraphe et interprète au cours de leur carrière. Èva et Suzanne ont ainsi affirmé avoir personnellement vécu des situations de harcèlement psychologique et d'abus de pouvoir avec au moins un chorégraphe, alors que Jeanne a indiqué que ce n'était pas son cas. Par contre, cette dernière témoigne avoir vécu une situation d'abus de pouvoir de la part de la direction administrative d'une compagnie avec qui elle a travaillé.

Suzanne a affirmé qu'elle ne se sentait pas à l'aise devant l'emploi des termes « abus » et « harcèlement psychologique ». Jeanne a qualifié le terme « abus de pouvoir » d'exagération lorsque je l'ai employé pour décrire une situation dont elle avait fait le récit. Èva, quant à elle, a fréquemment utilisé les termes « abus de pouvoir » et « harcèlement psychologique » au cours de son témoignage.

Jeanne a également affirmé que selon elle, les abus de pouvoir étaient très répandus dans le milieu du ballet et liés au type de pédagogie employée tandis qu'en danse contemporaine, ils étaient présents, mais de manière plus insidieuse.

Dans les récits, j'ai recensé des situations d'abus de pouvoir et d'autres de harcèlement psychologique. Les abus de pouvoir décrits correspondent à de la maltraitance managériale, à de la négation des droits de la personne ainsi qu'à des agressions ponctuelles. Les récits portant sur des situations de harcèlement psychologique exposent des congédiements brutaux, de même que des situations d'humiliation et de dénigrement de la personne.

Tableau 5.1
Type d'abus vécu – récapitulatif

Pseudonyme	Chorégraphe ou compagnie	Abus ou harcèlement	Type d'abus
Èva	Chorégraphe B	Abus de pouvoir	Maltraitance managériale
	Chorégraphe C	Harcèlement psychologique	Négation des droits et dénigrement
Jeanne	Direction administrative de la Cie Y	Abus de pouvoir	Négation des droits
	Chorégraphe F	N/A	N/A
	Chorégraphe A	N/A	N/A
Suzanne	Chorégraphe G	Harcèlement psychologique	Congédiement brutal
	Chorégraphe D	Harcèlement psychologique	Humiliation et dénigrement
	Chorégraphe E	Abus de pouvoir	Congédiement sans raison

N/A: non applicable

Le premier récit d'Èva correspond à de la maltraitance managériale de la part du chorégraphe B, qui visait tous les interprètes du projet et rendait l'ambiance de travail insoutenable. Pour

décrire la situation, Èva a employé les termes intimidation, crise, blâme, colère, cri, violence verbale, mots dévalorisants et manque de respect généralisé. Lors de son récit, elle expose la réaction du chorégraphe:

È: Puis là, il a comme juste, il a explosé, il s'est mis à crier comme un méchant malade, puis il disait: « C'est quoi, votre problème à vous autres! » Il est sorti, puis il a mis le blâme sur tout le monde...

Dans une autre situation d'abus de pouvoir qu'Èva a vécue, elle s'est retrouvée à l'hôpital pour une blessure causée par un décor dangereux. Le décor était constitué de métal coupant au niveau du sol et les danseurs devaient courir pieds nus en le longant. Èva s'est ouvert le pied en accrochant le décor au cours d'une répétition. Quelques jours plus tard, malgré la coupure sévère dont Èva avait été victime, la chorégraphe C a exercé des pressions et a donné un ultimatum à son employée pour que celle-ci reprenne le travail le plus tôt possible en vue des représentations.

L'ultimatum est ressorti dans trois différents récits comme une technique d'abus de pouvoir et de harcèlement psychologique. Bien qu'il n'ait pas été commis par un chorégraphe, voici l'exemple le plus frappant. Jeanne travaillait pour la compagnie Y et n'avait pas caché ses projets de tomber enceinte. En cours de contrat, elle a subi un avortement spontané. Peu après l'événement, la direction administrative l'a rencontrée pour lui demander de promettre de ne pas tomber enceinte avant la fin de la production. Sur le moment, Jeanne s'est sentie incapable de promettre une telle chose et a décidé à regret de se retirer du projet. Face à sa décision, la directrice administrative de la compagnie lui a demandé de signer une entente dans laquelle elle devait affirmer avoir décidé de mettre fin à son contrat pour des motifs personnels, ce qu'elle a refusé de faire.

De son côté, Suzanne a vécu deux situations: une de harcèlement psychologique sous forme d'un congédiement brutal de la part de la chorégraphe G, et une autre de rupture d'entente avec la chorégraphe E. Dans les deux cas, les causes des renvois étaient non fondées. Le premier congédiement vécu par Suzanne est survenu après six ans de travail pour la

chorégraphe G, qui l'a remerciée sans préavis. La raison du congédiement a été transmise par le directeur administratif de la compagnie: Suzanne avait passé une audition pour une autre compagnie. Suite à cette décision, Suzanne a rencontré brièvement la chorégraphe G pour lui expliquer qu'elle cherchait à combler les vides dans son horaire et qu'elle ne souhaitait pas quitter la compagnie qui l'employait à ce moment. Suzanne décrit la situation en ces mots:

Suzanne : Oui. Je me suis fait congédier après six ans de travail avec quelqu'un pour la simple raison que le directeur de cette compagnie-là avait oui-dire, et c'était vrai, que j'étais allée faire une audition; j'avais auditionné pour autre chose. Et c'était arrivé aux oreilles de la chorégraphe, et du jour au lendemain, après six ans. [...] Elle m'a virée.

Le deuxième congédiement s'est produit lors d'une conversation téléphonique. Dans cette situation-là, Suzanne avait participé à une création avec la chorégraphe E. À la fin de la série de représentations, la chorégraphe a annoncé aux danseurs la possibilité de reprendre le spectacle dans un avenir proche et leur a demandé de rester disponibles pour cette éventualité. En recevant l'horaire confirmé, Suzanne a réalisé qu'elle ne pourrait pas participer au dernier spectacle de la série de représentations prévues. À six mois de l'échéance, Suzanne a téléphoné à la chorégraphe E qui l'employait comme pigiste afin de l'aviser de la situation. Son équilibre financier dépendait du fait de concilier les deux contrats. Selon ce que Suzanne rapporte, la réaction de la chorégraphe a été hors de proportion et a davantage ressemblé à celle d'une rupture amoureuse: insultes, cris suivis de louanges, puis menaces. Lors de la conversation, la chorégraphe a refusé de négocier avec Suzanne et lui a donné un ultimatum.

S: Cette personne-là est partie dans une crise, au téléphone, et passée par des sortes d'insultes à mon égard. Et ça s'est terminé par: « Étant donné que tu ne pourras plus jamais travailler pour moi, ou que je ne veux plus jamais travailler avec toi, à cause de ça, je veux te dire combien je t'apprécie comme interprète, combien je t'aime, combien t'es incroyable dans mon travail. [...] Est-ce que c'est ton dernier mot? Est-ce que tu changes d'idée? Est-ce que tu vas changer d'idée après tout ce que je t'ai dit? Je te donne encore une chance. »

Suzanne résume en ces mots ces ultimatums vécus à deux reprises: « [...] c'est comme tout ou rien. » Ce « tout ou rien » dont parle Suzanne a aussi été vécu par une autre participante.

Selon mes observations à titre de danseur et de chorégraphe, les chorégraphes ont parfois des exigences non verbalisées face aux interprètes ; de là découle un manque de communication. Ce faisant, les principes de discussion et de négociation se perdent au profit de celui qui détient le pouvoir.

Une autre forme de harcèlement psychologique qui a été rapportée par les interviewées consiste en l'humiliation et le dénigrement de la personne. En début de carrière, Suzanne a été victime d'abus répétés sur un plateau de tournage où elle est subitement devenue le mouton noir de la chorégraphe D.

S: Je me souviens très bien, ça avait escaladé au point où, [à] un moment donné, devant toute l'équipe, elle s'était tournée vers le réalisateur en disant: « Dirigez-la, elle, je peux plus. » Une grosse scène. C'était complètement gratuit. Et d'un abus de pouvoir. Parce que le créateur vivait ses propres insécurités devant cette... pression de la production. Alors, c'est comme si [j'étais] devenue l'objet. C'était clair pour moi, l'objet, comme un mouton noir, celle sur qui on va sortir son stress, son insécurité.

Même si Jeanne a mentionné n'avoir jamais vécu d'abus de pouvoir de la part d'un chorégraphe, elle a témoigné d'expériences humiliantes et particulièrement blessantes par lesquelles elle est passée durant sa formation, « devant tout le monde ».

J: Y'a des gens qui m'ont fait pleurer, y'a des gens qui m'ont fait avoir honte de moi... J'ai eu ces sentiments-là, c'est honteux, c'est public aussi. C'est devant les autres. Et ça peut faire très mal.

De plus, Jeanne a été témoin d'une situation de harcèlement psychologique vécue par une collègue. La situation perdurait et poussait la victime à vivre dans une insécurité grandissante qui contribuait à nourrir l'acharnement du chorégraphe.

J: Le chorégraphe est rentré avec elle dans une forme de démolition. Jour, après jour, après jour. Jusqu'au point où l'insécurité chez l'interprète devient telle que ça tape sur les nerfs du chorégraphe, ça devient un cercle vicieux de cette façon-là.

Ce témoignage de Jeanne illustre une dynamique néfaste qui s'installe entre le chorégraphe et le danseur et qui devient un véritable cercle vicieux. Plus le danseur sombre dans l'insécurité, et plus son insécurité agace le chorégraphe qui répond par des actes abusifs qui entraîneront à leur tour un accroissement de l'insécurité chez le danseur.

5.1.3 Causes des abus de pouvoir

Selon les participantes, la cause d'un abus – ou du moins une composante importante de la naissance d'une situation abusive –, est parfois expliquée par l'instabilité émotionnelle du chorégraphe en période de stress. D'après Suzanne, les congédiements dont elle a été victime étaient dépourvus de causes raisonnables et ont été décidés dans des circonstances chargées d'émotions par des chorégraphes qui se sentaient visiblement trahis. Outre la rupture professionnelle au téléphone avec la chorégraphe E, Suzanne a été congédiée sans explication après avoir passé une audition pour une autre compagnie, sans intention préalable de quitter la chorégraphe G avec laquelle elle travaillait depuis six ans. Du jour au lendemain, on l'a informée qu'elle était congédiée sans qu'elle eût toutefois failli à ses obligations contractuelles. Ce congédiement s'est exécuté sans discussion, sans raison et sans préavis. Suzanne explique: « C'était comme une trahison pour elle, c'était comme si j'avais pas le droit d'aller auditionner. »

De son côté, Èva a décrit le chorégraphe B, responsable de maltraitance managériale, comme émotionnellement instable et ayant de fréquentes sautes d'humeurs. De plus, pendant le processus de création, avant que la situation ne s'aggrave à la veille de la production, les interprètes ont commencé à questionner le travail, ce qui n'a fait qu'augmenter les attaques du chorégraphe.

Selon Jeanne et Suzanne, l'insécurité du chorégraphe peut aussi être un aspect de sa personnalité pouvant influencer la naissance d'une situation abusive. Pour Jeanne, l'insécurité n'est pas un trait négatif car c'est un état presque nécessaire vécu fréquemment

durant un processus créatif, au même titre que la vulnérabilité. L'insécurité s'explique également par l'importante responsabilité dont les chorégraphes héritent à titre de directeurs artistiques et d'employeurs. Toutefois, cette pression professionnelle qui affecte le chorégraphe semble aussi parfois atteindre le danseur.

Suzanne a également fait mention de l'insécurité comme cause d'abus ; elle a d'ailleurs expliqué qu'une situation nouvelle (la direction d'un grand plateau de tournage) avait fait naître ce sentiment chez la chorégraphe. D'après le témoignage de Suzanne, la chorégraphe D était méconnaissable sur le plateau et son comportement étrange n'avait rien à voir avec ce qu'elle montrait habituellement en studio. Tout au long des deux heures de témoignage de Suzanne, plusieurs éléments donnent à penser qu'elle travaillait à l'époque pour une chorégraphe à la personnalité narcissique, comme l'explique cette partie de son témoignage :

S: Je crois que le chorégraphe était vraiment parti sur une *track* de pouvoir, de se faire remarquer aussi. Sa façon d'arriver sur le *set*, de détourner l'attention. Cette personne-là était pas la même personne qui m'avait auditionnée et tout. J'apprenais à découvrir quelqu'un sous un autre angle. Après, j'ai compris parce que ça s'est répété à d'autres occasions. Mais c'est ça; c'était comme un show.

Dans la même situation, la chorégraphe D montre simultanément son besoin d'attention, qui se manifeste à l'aide de comportements extravagants, et sa nécessité de détourner cette attention en s'acharnant sur Suzanne. Le témoignage de la danseuse amène à penser qu'une personne en position de pouvoir qui n'a pas de maîtrise d'elle-même peut trouver des moyens d'éviter de vivre un sentiment d'insécurité en se cachant derrière une forme d'abus de pouvoir.

De son côté, Èva a témoigné de situations abusives causées par l'influence de fortes émotions. Les émotions font partie de la vie créative d'un chorégraphe, mais elles doivent être vécues et contenues sainement car le travail de direction artistique ne peut devenir l'exutoire de l'instabilité et de l'insécurité de celui qui l'exerce. À la lumière des propos de Jeanne, une question surgit: « Les chorégraphes ont-ils les outils psychologiques nécessaires

pour occuper une position de direction dans laquelle les relations sont intimes et les émotions sont mises en jeu par le travail de création ? »

J: Ça s'apprend sur le tas, être chorégraphe. Tout à coup, t'es chorégraphe. T'as pas nécessairement de bagage pédagogique, de bagage psychologique; comment *dealer* avec la personne. Et souvent, c'est très difficile, pour eux, de trouver les outils.

5.1.4 Facteurs de risque des abus de pouvoir

Après avoir considéré les causes des abus selon la perception des danseuses interrogées, il est à présent intéressant de considérer les facteurs de risque qui favorisent les situations d'abus de pouvoir. Au chapitre II, sont présentés ces trois facteurs qui, selon Salin (2003), favorisent le développement de harcèlement psychologique: le débalancement de pouvoir, le *low perceived cost*, et l'insatisfaction et la frustration. L'analyse des récits a montré que ces trois facteurs étaient présents lors des événements vécus par les participantes. Le débalancement de pouvoir, condition essentielle, sera abordé plus loin à la section 5.2.2, Iniquité dans la relation. Par ailleurs, le stress et les problèmes de communication ont régulièrement été mentionnés dans les témoignages comme sources de frustration et d'insatisfaction. Étant donné que la communication semble être un outil qui permet au danseur d'exercer son pouvoir, j'y reviendrai à la section 5.2.4, Communication et écoute intérieure. Le *low perceived cost* et le stress seront abordés pour commencer.

Dans les témoignages, on perçoit la présence flagrante du facteur *low perceived cost*. L'abus est permis puisqu'il semble impossible que l'employeur soit soumis à des représailles ou qu'il y ait des conséquences pour les actes commis. On peut observer ce cas de figure lors des deux congédiements instantanés vécus par Suzanne, sans justification, ni discussion au sujet de la rupture de l'entente, ni considération de possibles répercussions. Ces deux événements illustrent une parfaite insouciance, en particulier de la part de la chorégraphe G. Par contre, il faut se demander si la situation aurait été la même si Suzanne avait travaillé à ce moment-là sous la juridiction de l'Union des artistes.

Aucune des interviewées n'a entrepris de démarches pour trouver de l'aide ou se renseigner sur les recours possibles dans de telles situations. Suzanne a confirmé que les danseurs n'entament que très rarement des démarches de ce type car cela risquerait de nuire à leur employabilité si le milieu l'apprenait. De son côté, Mongrain (23 mars 2010), à titre de secrétaire générale de l'Union des artistes, a suivi un seul cas déposé devant les tribunaux, mais qui s'est finalement réglé hors cour. Plusieurs danseurs émettent le désir de poursuivre l'employeur et de « changer le monde » car ils veulent que ceux qui les ont blessés « payent pour ». Par contre, connaissant le pouvoir des compagnies et de leurs directeurs artistiques, Mongrain (2010) les décourage: une poursuite ne les fera pas disparaître et la procédure risque d'être particulièrement pénible pour le danseur concerné.

Quant à Jeanne, devant l'ultimatum posé par la compagnie Y – choisir entre continuer le travail de création et tomber enceinte –, elle explique que même lorsqu'elle annonce sur-le-champ son intention de se retirer à regret, la directrice administrative lui demande de signer une lettre assurant à la compagnie une complète immunité.

J: Mais que la direction administrative me fasse ça, là... Une chance que je [sois] pas naïve au point d'avoir fait: « Ah oui, ok, je vais vous le signer, votre affaire. » Je trouve que [ce sont] des abus de pouvoir parce que [ce sont] des abus de naïveté des interprètes. Je les ai pas poursuivis mais ça m'a tentée, je peux pas te dire...

Dans cette citation, Jeanne affirme que la naïveté des interprètes est une porte ouverte à l'abus. De plus, dans sa phrase « Je trouve que [ce sont] des abus de pouvoir parce que [ce sont] des abus de naïveté des interprètes », elle affirme que non seulement les danseurs sont naïfs, mais qu'en plus, le milieu le sait et en tire parti.

Dans ce récit, les actes de la compagnie sont illégaux car la « tentative d'avoir un enfant » ne serait probablement pas reconnue comme cause de force majeure pour la résiliation du contrat. De plus, selon le document intitulé « La discrimination fondée sur la grossesse », publié en 1994, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse explique ceci:

La Charte des droits et libertés de la personne interdit expressément la discrimination fondée sur la grossesse (article 10). Toute exclusion, distinction ou préférence liée à l'état de grossesse, y compris à la grossesse menée à terme ou à la grossesse éventuelle, de même que celle fondée sur des complications liées à la grossesse, crée une discrimination illicite. Dans le domaine du travail, par exemple, un employeur ne peut exercer une telle discrimination en raison de la grossesse dans l'embauche, les promotions, la suspension, le renvoi, etc. (article 16). [En ligne].

[http://www.cdpcj.qc.ca/fr/publications/docs/grossesse_lignes.pdf]. (Consulté le 23 janvier 2010)

Dans cette optique, il faut en conclure que ce qui a donné tant de témérité à la compagnie Y dans cette histoire, c'est la certitude de ne subir aucune conséquence après les faits. La seule surprise de la directrice administrative aura sans doute été que Jeanne soit moins « naïve » que prévu et qu'elle refuse de signer le document exonérant la compagnie de toute faute.

Un autre facteur décrit par Salin (2003) est composé de l'insatisfaction et de la frustration. Dans le milieu de la danse, le stress élevé en milieu de travail est la source d'insatisfaction et de frustration la plus fortement mentionnée dans les entrevues. Dans tous les récits de harcèlement psychologique, d'humiliation publique, de dénigrement de la personne, de maltraitance managériale et de congédiement brutal, les acteurs impliqués vivaient une période de stress intense. Le facteur de stress sans doute le plus important et maintes fois rapporté est l'approche de la première représentation d'une nouvelle œuvre. Suzanne a aussi témoigné de ce qu'elle a vécu sur un plateau de tournage, autre générateur important de stress.

S: Et puis, c'étaient des longues journées. Je pense qu'on était là quatre jours. Pas plus. [À] un moment donné, c'est comme devenu évident pour moi, que j'étais celle qu'on allait écraser parce que la pression venait de toutes parts.

Suzanne explique que la pression vécue sur un plateau de tournage où il faut travailler rapidement, par souci d'économie, est fortement ressentie par tous les gens qui évoluent sur le plateau. La danseuse explique aussi le malaise éprouvé par les gens témoins de la situation de harcèlement que lui faisait vivre la chorégraphe D.

S: Y'avait souvent un silence de mort sur le *set*, parce que je savais très bien que les gens étaient un peu choqués de voir cette relation-là. On le sent quand il se passe quelque chose. Tu pourrais entendre une mouche. On sent quand ça dérange, quand il se passe quelque chose. Donc c'était clair que c'était pas juste moi qui étais mal à l'aise.

Sur le plateau, le harcèlement subi par Suzanne est ressenti par tous et ajoute au stress environnant. Elle rapporte: « Mais les gens autour vivaient le stress autant que moi. »

Enfin, deux autres facteurs de stress ont été mentionnés dans les récits, soit la dangerosité physique de certains mouvements ou enchaînements et l'esprit de compétition qui existe entre les danseurs.

5.1.5 Sentiments vécus et conséquences des abus de pouvoir

Doute, colère, abattement, dévalorisation, victimisation, stupeur, solitude, rejet, abandon sont les sentiments vécus par les participantes durant les épisodes d'abus et par la suite. Les trois interviewées ont par ailleurs indiqué avoir été dans le doute, surtout lorsque les situations abusives commençaient. En effet, elles se sont toutes demandé si elles en étaient responsables ou si ces situations se produisaient parce qu'elles n'étaient « pas assez bonnes ».

È: Puis tu dis que peut-être que c'est aussi tout le monde qui se sent comme ça. Peut-être que c'est parce que je fais pas l'affaire. Peut-être que je pourrais être meilleure?

Jeanne a même clairement affirmé qu'elle prenait le blâme quand une situation difficile se présentait: « Comme interprète, j'ai toujours pris la faute sur moi. C'est pas nécessairement une bonne façon de réagir. »

Les trois interviewées ont déclaré s'être senties dévalorisées lors de leurs expériences d'abus. Congédiée sans motif valable du jour au lendemain après avoir travaillé six ans avec la chorégraphe G, Suzanne explique:

S: On te dit: « Non, je te veux plus. » Aux poubelles. C'est un peu ça qu'on te dit. Poubelles, comme si c'était rien. Aux poubelles, ça veut dire: « Je peux te remplacer par n'importe qui. » T'sais, ça fait six ans que tu travailles pour moi mais rentre pas demain. Tu te sens comme pas mal rien.

Lorsqu'Èva s'est blessé au pied sur le décor, elle a assisté à une conversation entre la chorégraphe C et le cocréateur du projet. Les deux directeurs artistiques argumentaient pour savoir qui devrait payer le taxi qui amènerait Èva à l'hôpital. La danseuse en a conclu qu'elle avait très peu de valeur aux yeux de la chorégraphe.

É: Je vaux même pas un dix piastres de taxi!!! Je sais pas, j'ai peut-être un nerf qui est carrément arraché puis je pourrai même plus jamais danser... Puis tu veux même pas payer un criss de taxi pour moi! C'est hallucinant. Je me suis tellement sentie *low*.

Ces épisodes se vivent dans une véritable tourmente intérieure. Suzanne a décrit le congédiement brutal de la part de la chorégraphe G comme un cauchemar. Les jours suivants, elle se sentait en état de choc.

S: Puis du jour au lendemain, t'es sans travail, tu perds tous tes amis, tes collègues, les gens que tu côtoies depuis six ans, qui viennent souper le soir, que tu vois le matin, avec qui tu t'endors à l'hôtel, avec qui t'as des liens très très forts, très intimes. C'est énorme. Ça m'a pris beaucoup de temps, vraiment beaucoup de temps à... C'est une perte énorme. C'est une perte énorme, vraiment.

Suzanne a également mentionné le tabou qui a entouré son congédiement pour ses collègues et les gens du milieu de la danse. Selon elle, le silence qui recouvre les situations injustes que subissent certains danseurs est partiellement responsable du manque de solidarité du milieu et de la détresse des victimes. Néanmoins, elle a mentionné que lors des expériences de harcèlement psychologique qu'elle a vécues, tout le monde savait ce qui se passait. Même si ses collègues de travail ont tenté de lui démontrer leur soutien et lui ont exprimé leur désaccord, personne n'a pris de mesures pour tenter de faire cesser l'abus.

S: Mais les gens autour vivaient le stress autant que moi. Jusqu'à la personne qui me maquillait ou qui s'occupait des costumes et qui me disait: « C'est pas grave, c'est pas grave. Retourne. »

De son côté, Jeanne a exprimé sa colère face à la situation de rupture de contrat pour cause de grossesse anticipée: « J'étais tellement, tellement furieuse! [...] je sais que je suis dans mon droit. C'est vous qui avez tort! »

Mis à part les forts sentiments vécus suite aux abus, à plus long terme, ces situations ont eu des conséquences notables sur les danseuses interviewées. Èva a ainsi mentionné à plusieurs reprises qu'en y repensant après coup, elle ne comprenait pas comment il avait été possible que les situations de harcèlement vécues dégénèrent et deviennent si graves.

Les trois danseuses interviewées ont toutes exprimé comment leurs différentes expériences les ont marquées profondément. Leurs témoignages reflètent des blessures émotives qui ressemblent à des traumatismes psychiques par l'impact important et les conséquences ressentis sur de longues périodes.

É: J'ai su ses paroles par cœur pendant à peu près deux ans.

S: C'est sûr que ces expériences-là sont tellement... émotives et tellement fortes qu'elles restent. On reste longtemps avec ça.

J: Juste d'y penser encore, ça me met dans un état...

Par exemple, Èva a subi deux blessures physiques lors de deux épisodes de harcèlement psychologique distincts. Encore aujourd'hui, elle vit avec les répercussions d'une de ces blessures, une commotion cérébrale, qui lui cause des troubles de la mémoire. Ces troubles lui rappellent cet épisode de sa vie.

Une autre manifestation des répercussions qu'ont eues les abus est la colère des trois participantes à certains moments de leurs témoignages, exprimée tant par leurs mots que par le ton de leur voix.

S: C'est une énorme colère. Mais en même temps, y'a une partie de toi qui dit: « J'aurais dû lui dire. »

J: Les deux images principales qui me viennent, c'est qu'il me reste une force à moi, puis il me reste une rage.

Les trois interviewées ont affirmé que les situations d'abus sont vécues comme des événements à surmonter. Comme le dit Suzanne, « *you won't get me* ». Elles ont certifié qu'elles se sentaient moins naïves après les événements.

Suzanne savait que « dans des écoles de danse, tu peux vivre ça », mais elle a réalisé après coup que des événements abusifs pouvaient aussi survenir dans le milieu professionnel: « C'était devenu réel, si tu veux, cette situation-là. ». Pourtant, Suzanne avait « entendu dire certaines choses sur la chorégraphe » auparavant. La danseuse a témoigné de sa perte de naïveté suite aux abus: « Je me suis vraiment endurcie, on dirait. [...] T'sais, j'ai compris. C'est comme si [j'avais appris] quelque chose. »

Je remarque que la perte de naïveté, la nécessité d'avoir à surmonter un événement difficile, le fait d'en ressortir endurci semblent être des étapes que l'on retrouve lors des rites de passage. À présent, les trois interviewées croient qu'elles seront plus habiles pour ce qui est de reconnaître ce genre de situations si elles y font face à nouveau. Comme l'exprime Jeanne, « mais quand tu vas renaître, t'es pareil à l'intérieur, sauf que t'es plus armée. T'es plus armée pour réagir à... à ça. »

Par contre, dans la majorité des récits, les interviewées parlent d'un sentiment d'injustice. Celui-ci, vécu pendant les situations décrites, perdure. Suzanne a raconté qu'elle a entendu sa « petite voix intérieure » qui disait à la chorégraphe : « T'as pas le droit. » Ce qui semble

exacerber le sentiment d'injustice pour les danseuses est l'incapacité, souvent situationnelle, de ne pouvoir communiquer au chorégraphe ce qui est vécu et la souffrance qui en résulte. Suzanne rapporte: « Par rapport au fait de pas être en communication. T'sais, d'avoir un verdict. » « Ok, tu perds ta job. T'es plus avec nous, ou *whatever*. »

Èva ressentait le besoin de communiquer à tout prix ce qu'elle avait vécu avec la chorégraphe C, même si cette dernière ne faisait preuve d'aucune écoute. Elle s'est ainsi exprimée par lettre: « Je peux avoir une réputation mais c'est pas grave. J'ai tellement été loin et bas dans tout ça qu'il faut que je lui dise. »

J'ai noté un autre type de répercussions, que j'appelle répercussions périphériques. Il s'agit des répercussions sur les témoins de telles situations d'abus. Suzanne explique qu'un de ses collègues danseurs, témoin d'autres comportements du genre de la part de la chorégraphe D, a quitté la compagnie quelque temps après l'épisode de harcèlement vécu sur le plateau de tournage.

S: J'ai revu un danseur bien plus tard qui m'a dit qu'il a arrêté après ça. D'avoir vu cette chorégraphe agir de la sorte, et probablement que c'était pas la première fois, parce que y'avait eu des départs avant moi.

5.1.6 Réactions face aux abus de pouvoir

Dans certains cas, les récits rapportent que les danseurs ont confronté les chorégraphes lors de situations abusives. Les résultats de ces confrontations varient. Néanmoins, aucune interviewée n'a déclaré regretter d'avoir pris la parole et brisé le silence. Par contre, ces prises de parole interviennent tardivement dans tous les cas, alors que le dommage psychique est déjà amorcé. Èva a été victime d'un accident au pied survenu dans un contexte où une situation de harcèlement psychologique persistait. Malgré sa blessure physique et la souffrance qui en découlait, elle continuait son travail sans confronter directement la chorégraphe à propos de la situation abusive. Elle a pourtant dû un jour refuser de faire le

spectacle tant sa douleur au pied était intense et ce, au risque de perdre son travail et d'affecter sa carrière. Elle a décidé de faire passer sa santé physique et psychique avant sa peur de congédiement ou de mauvaise réputation.

È: Puis j'essayais de danser dessus. Mais ça faisait tellement mal. Là, je me suis dit: « Hey, quelqu'un qui te traite comme ça... C'est pas vrai. Même si c'est cette personne-là, même si ça veut dire que ta carrière est finie ou *whatever*. » [...] Ça fait que j'ai dit non.

Par ailleurs, Suzanne, jeune professionnelle à l'époque, a dû confronter la chorégraphe D qui l'avait engagée et la harcelait. À la fin de l'engagement, elle lui a dit que son comportement était inacceptable.

S: Mais j'avais donc exécuté ce que j'avais à faire. Dans la loge, à la toute fin, j'ai craqué, et [la] chorégraphe était là. Voyant que je craquais, [elle] était venue me dire quelque chose comme – c'est un peu vague mais c'était comme: « Tu sais, ça fait partie de ça » Pas: « C'est pas grave », mais je pense qu'elle s'était sentie mal à ce moment-là. Et moi, j'avais trouvé la force de regarder la personne et de lui dire: « C'était inadmissible, ce qui s'est passé. T'étais pas obligée de passer par là. »

Dans cette portion du récit de Suzanne, la chorégraphe D affirme que l'abus fait partie du travail: « Tu sais, ça fait partie de ça. » Suzanne en a d'ailleurs eu la confirmation quelques années plus tard, lors d'une répétition où elle s'est mise en colère parce que la même chorégraphe mettait trop de pression sur elle et que la tension en studio devenait insupportable. En réaction à sa colère, la chorégraphe a répondu: « Quand tu te mets en colère, t'es tellement belle, puis c'est ça que je veux voir, tu comprends. » C'est à ce moment-là qu'elle a réalisé tout le pouvoir de manipulation utilisé par son employeur.

S: Et ça, ça résume beaucoup. Là, c'est vraiment là-dessus. Tu rentres chez toi le soir puis là, tu te poses [de] sérieuses questions.

Suzanne explique que la chorégraphe D a manipulé son humeur colérique pour l'utiliser à ses fins. La colère de Suzanne était légitime. En retirant à cette dernière la légitimité de sa colère pour en faire un outil de travail, la chorégraphe lui a enlevé en même temps tout son pouvoir.

Ainsi, la chorégraphe réaffirmait qu'elle détenait le pouvoir sur Suzanne et lui faisait comprendre qu'elle ne gagnerait pas dans une confrontation avec elle.

Il est intéressant de se poser la question des outils disponibles, autant chez l'artiste interprète professionnel que chez le chorégraphe, pour parvenir à des états extrêmes sans avoir besoin de ce genre de tactique. Utiliser la manipulation pour qu'un danseur parvienne à l'état désiré n'est ni utile ni éthique, particulièrement quand on ne l'avise pas de ce jeu au départ. Or, la chorégraphe semble croire qu'«au nom de l'art», elle peut s'autoriser une telle transgression.

Cette confrontation entre Suzanne et la chorégraphe D ne s'est pas produite en vain. C'est en effet à ce moment-là que la danseuse a commencé à comprendre l'étendue de la manipulation qui était utilisée dans son lieu de travail. L'expression de sa colère n'a pas réglé le problème, mais cela lui a néanmoins permis d'acquérir une plus grande conscience du procédé malsain employé.

Dans une toute autre situation où une bonne entente semblait régner entre la chorégraphe F et Jeanne, la danseuse décrit une confrontation explosive qui l'a complètement surprise.

J: J'ai déjà dansé avec quelqu'un qui était chorégraphe, on dansait un duo ensemble et j'ai pété les plombs. J'ai dit ses quatre vérités, j'ai comme éclaté. Ça a été l'horreur totale. Mais on s'en est bien sorties parce qu'après ça, ça a été fantastique. Je pensais pas que j'étais capable de faire ça. C'était super bien parce que ça s'est bien fini.

Comme le démontre cet épisode de colère vécu par Jeanne, une confrontation même violente peut avoir des répercussions bénéfiques. Par contre, il faut noter l'aspect d'équilibre de la relation car toutes les deux ont exprimé leur point de vue et ont eu la capacité d'écouter l'autre malgré l'émotion.

Èva déclare également s'être emportée face à son employeur. Manifestement surpris de voir la danseuse s'affirmer aussi clairement, le chorégraphe B a immédiatement changé de ton avec elle et cet événement a permis à Èva d'obtenir de sa part un plus grand respect.

Lors des récits, les participantes ont expliqué que toutes les fois qu'elles ont pris une position de pouvoir en s'affirmant face au chorégraphe, les répercussions ont été bénéfiques: le silence dans lequel s'enfermait la danseuse a été brisé, la situation abusive a été soulignée, et la relation entre la danseuse et l'employeur s'est transformée.

Cependant, lorsque l'impossibilité de communiquer a été confirmée, aucune des participantes n'est allée chercher de l'aide auprès d'organismes comme la Commission des normes du travail ou l'Union des artistes. Lors des deux situations de congédiement brutal, Suzanne ne pouvait rien faire pour se défendre. Elle se disait tellement rejetée et ébranlée qu'il lui était impossible d'amorcer de telles démarches à ce moment-là. Elle a ajouté que dans d'autres domaines, les employés tentent peut-être de répondre au congédiement, mais que cela ne se fait pas en danse. D'après Suzanne, amorcer une démarche de contestation lors d'un congédiement ne permettrait pas de récupérer l'emploi et mettrait même la personne à risque de ne plus obtenir d'autres possibilités de travail. En somme, il est question de la peur des employeurs à l'égard des « whistleblowers »¹⁵. Cependant, avec le recul, Suzanne indique qu'il aurait été préférable pour elle d'agir face à l'injustice commise par la chorégraphe G. Les ultimatums ne permettent ni discussion, ni compromis, ni négociation et dans un tel cas, la seule voie de défense pour l'interprète est le recours légal.

Par ailleurs, Èva et ses collègues ne sont pas intervenus dès le début des agissements de maltraitance du chorégraphe B: ils ont fini par se regrouper. Une scission s'est créée avec d'un côté les danseurs, de l'autre le chorégraphe, et au centre la répétitrice agissant comme interlocutrice / médiatrice entre les deux parties. Inutile de mentionner que l'atmosphère de travail était très tendue, voire insoutenable. Dans les faits, ce groupe a réagi comme le

¹⁵ « En pratique, ceux qui dénoncent les dysfonctionnements d'un système subissent bien évidemment des représailles de la part de ce système. » (Hirigoyen, 2001, p.100.)

suggère Hirigoyen (2001): « Seule une action collective peut en venir à bout. Il faut donc que les salariés réagissent le plus tôt possible et ensemble pour dénoncer ces comportements esclavagistes. » (p.33.)

Par ailleurs, les abus sont parfois commis par les employés à l'égard de l'employeur ; c'est ce qu'Hirigoyen (2001) appelle le harcèlement ascendant. Dans son témoignage, Èva déclare avoir travaillé avec une chorégraphe qui perdait tout son pouvoir si un danseur s'affirmait ou questionnait ce qu'elle faisait. La situation pouvait escalader jusqu'au point où la chorégraphe devenait à la merci des danseurs, certains plus que d'autres. Ce renversement des dynamiques habituelles de pouvoir en studio démontre que si le pouvoir est abandonné par l'un, il sera repris par l'autre. Quand le chorégraphe n'exerce plus son pouvoir, quelqu'un d'autre prend sa place, mais pas nécessairement de façon saine. Èva déclare n'avoir jamais voulu prendre part à cet abus ascendant. Elle était troublée par l'aspect malsain de la relation entre les danseurs et la chorégraphe et s'interposait pour la défendre. Pourtant, dans les différents récits d'abus descendant, lorsque l'employeur abusait de son pouvoir, les participantes ont indiqué que personne n'avait tenté de s'interposer pour mettre fin à la situation. Évidemment, s'interposer pour défendre un employeur n'engendre pas les mêmes conséquences que de l'affronter pour défendre un collègue.

5.1.7 Variantes selon l'âge

L'analyse des récits a fait ressortir une idée convergente pour les trois interviewées: les abus de pouvoir semblent être liés à la jeunesse. La majorité des expériences racontées ont en effet eu lieu lors de la première décennie de leur expérience de travail. Au moment des entrevues, aucune des participantes n'était aux prises avec une situation de travail malsaine. La maturité des interprètes semble amener les danseuses à faire des choix de chorégraphes davantage en lien avec leurs valeurs personnelles.

Les interviewées ont parlé de la jeunesse en ces termes : il s'agit de faire « ses preuves », de prendre « sa place », d'être « remarquée » et de montrer que « t'es capable ». Selon elles, le jeune professionnel en danse vit souvent des situations abusives. Il doit faire la preuve de ses compétences sous une pression énorme ; il tente à tout prix de plaire, de « fitter » dans le groupe de danseurs qu'il intègre et il doit relever le « défi » que représentent ces difficultés avec « professionnalisme », c'est-à-dire en silence. Jeanne a raconté, sans entrer dans les détails, qu'elle a vécu dans les premières années de sa carrière certaines expériences probablement liées au fait de son jeune âge.

J: Après ça, j'ai commencé dans une couple de compagnies plutôt ballet mais qui avaient une ouverture sur la danse contemporaine, la danse moderne qu'on appelait à cette époque. Et là, j'ai vécu toutes sortes d'affaires. Mais écoute... t'es tout jeune, tu sors de l'école, ou même, t'as trois, quatre, cinq ans d'expérience.

Jeanne explique qu'elle a vécu « toutes sortes d'affaires » du fait que « t'es tout jeune, tu sors de l'école », et affirme ainsi que c'est une réalité courante. De son côté, Suzanne affirme que si elle est devenue la victime de la chorégraphe D plutôt que celle d'un autre, c'est qu'elle était jeune, donc une proie facile et sans pouvoir.

S: [...] j'étais la plus jeune. J'avais donc vingt-quatre ans, vingt-cinq ans. Les deux autres nouveaux danseurs, je crois que c'est pourquoi ça s'est « focussé » sur moi, étaient plus âgés.

Suzanne a décrit comment sa première expérience de harcèlement psychologique vécue dans le milieu de la danse est devenue un défi à relever.

S: C'est comme de passer à travers une étape. C'est comme de dire: « Ben là, je vais passer à travers ça. Je vais être capable puis, je vais être capable. Je vais être forte, puis ça arrive. Je vais me faire valoir. »

Suzanne explique aussi la grande pression qui est parfois mise sur une nouvelle interprète qui se joint à une compagnie et qui a été choisie parmi des dizaines d'autres.

S: Donc tout d'un coup, la nouvelle, elle est choisie, donc si elle est choisie, elle doit arriver, tu sais, elle doit être bonne... Puis c'est pas juste bonne. Elle doit... « fitter », t'sais. Elle doit rentrer dans la vision artistique du chorégraphe. Et c'est souvent présent. Et la pression est là.

La jeune danseuse n'est pas choisie pour son expérience, pour ses réalisations ou pour sa réputation, mais parce que le chorégraphe la croit apte à comprendre son univers. Suzanne décrit les questions qui se pressent dans la tête de la jeune interprète ou de la nouvelle arrivante dans une compagnie:

S: Quand tu commences un travail avec quelqu'un, est-ce que tu fais l'affaire? C'est aussi bête que: « Est-ce qu'elle aime ce que je fais? Est-ce qu'elle trouve que je danse... Est-ce que c'est correct? Est-ce que je suis bien avec le personnage? Est-ce que je développe l'affaire de la bonne façon? Est-ce que je bouge de la bonne façon? Est-ce que je lui donne ce qu'elle veut? Ce qu'elle veut voir? »

Ces questions expliquent que le désir de plaire fasse partie des comportements typiques des jeunes interprètes, qui doivent « fitter » avec la vision artistique du chorégraphe.

E: Mais en même temps, parce que t'es plus jeune, tu veux toujours plaire, tu veux toujours faire de ton mieux. Tu veux pas te faire pointer du doigt. Donc c'était beaucoup une relation de « je veux plaire puis je veux... être la meilleure. Je veux pas me faire critiquer. Je veux pas me faire dire que je suis pas bonne. » C'est beaucoup dans le plaire, en fait. Ça fait que c'est complètement débalancé, cette relation-là.

Jeanne confirme que le fait d'entrer dans le moule en tentant de plaire, de charmer et en étant « la meilleure » est propre à la jeunesse.

J: Donc, de façon inconsciente, tu dois charmer, non pas seulement par le charme de ta personnalité, mais le charme de tout ton engagement dans le travail, qui va faire que les gens vont se dire: « Ah, elle donne! » Vis-à-vis [des] autres qui sont avec toi, c'est comme si pour prendre ta place et pour TON évolution, tu dois être meilleur que l'autre. Souvent, quand t'es jeune, tu le prends comme ça. Plus tu vieillis, plus tu dis: « Ben, je suis différente de l'autre. »

Peu importe l'abus, le jeune danseur devra prouver son professionnalisme, c'est-à-dire montrer qu'il est capable de relever le « défi » tout en ne dévoilant pas que le harcèlement l'affecte. Suzanne témoigne sur cette idée quand elle parle de la fin de la journée sur le plateau de tournage avec la chorégraphe D :

S: Mais à la fin, dans les loges, j'avais craqué. Je m'étais tenue tout le long devant l'équipe, parce qu'il fallait que je me tienne... [...] Comme une professionnelle. Donc j'avais été très professionnelle.

Bien que pour les danseurs, la jeunesse soit un facteur de risque d'être victime d'abus de pouvoir, cette jeunesse n'est pas synonyme de naïveté. J'ai mentionné auparavant que lors de cet événement, Suzanne s'était affirmée devant la chorégraphe en lui disant que son comportement avait été inadmissible. Même si Suzanne avait à cœur de se prouver son professionnalisme, la jeune femme restait consciente de vivre une situation inacceptable d'abus de pouvoir.

Toutefois, Mongrain (23 mars 2010) constate que de plus en plus de jeunes danseurs viennent la consulter au Centre de ressources et transition pour danseurs au sujet d'un changement de carrière. C'est lorsqu'elle discute avec eux qu'elle dit sentir la « capacité phénoménale des danseurs d'être dans la négation ». D'après elle, nombre d'entre eux refusent de « vivre la détresse et le deuil » causés par leurs expériences malheureuses dans le milieu en tentant un changement de carrière précoce.

À l'opposé, être mature et expérimenté comme interprète semble être un bon antidote contre toutes formes d'abus. D'après Jeanne, le désir de plaire est toujours présent avec la maturité, mais il devient beaucoup moins fort. Au sujet de la relation entre le danseur et l'interprète, elle ajoute que le danseur mature atteint un certain degré d'influence.

J: Parce que je pense que quand t'as plus d'expérience, t'es capable de mieux gérer la relation avec le chorégraphe et donc, ne pas autant laisser le chorégraphe embarquer dans ce genre de *pattern* avec toi. Ça va de soi pour lui qu'il y a une espèce de respect.

Jeanne mentionne que le danseur devient capable de « ne pas autant laisser le chorégraphe embarquer dans ce genre de *pattern* avec [lui] ». Cette affirmation semble suggérer que la maturité permet d'exercer en partie son pouvoir avec le chorégraphe. À l'instar de Jeanne qui affirme que « plus tu vieillis, plus tu dis: ben, je suis différente de l'autre », Suzanne suggère que la maturité l'amène à une meilleure affirmation d'elle-même.

S: Je pense qu'au bout d'un moment, t'apprends à être de plus en plus toi-même, puis de rentrer en disant: « Voilà, ça, c'est moi. »

Les deux participantes tracent une démarcation entre le début de la carrière où le jeune danseur veut plaire à tout prix et la fin de la carrière où le danseur possède la maturité nécessaire pour se reconnaître, s'affirmer tel qu'il est et ce, peu importe l'éventuel déplaisir de l'entourage professionnel. À cause de cette capacité d'affirmation déterminante, les trois interviewées déclarent à présent faire le choix de travailler avec des chorégraphes qui n'utilisent pas de techniques de harcèlement ou d'abus avec leurs interprètes.

E: Mais y'a une limite, en fait, puis j'ai appris à connaître ma limite. Tu vois, maintenant, je travaille principalement avec des gens qui sont pas comme ça. Des gens qui ont le sens de l'humour, qui sont capables d'avoir du plaisir, même si y'a de la rigueur.

Les choix de Suzanne se font parfois selon la réputation du chorégraphe, qui circule parmi la communauté des danseurs.

S: Puis, je tendrais à fuir les gens qui ont la réputation d'avoir de mauvaises relations avec leurs interprètes. J'irais pas là. Parce que ça m'intéresse pas de vivre ça à mon âge.

Jeanne a confirmé éviter les lieux de travail qui la mettent à risque de vivre de l'abus. Cependant, elle ne renie pas ses expériences passées, exprimant même l'idée que les situations difficiles et le milieu de la danse lui ont permis de vivre un processus de maturation et l'ont formée en tant qu'adulte. À présent, Jeanne choisit consciemment ce qu'elle veut laisser « rebondir » et ce qu'elle souhaite laisser « entrer ».

J: Puis je trouve que la danse et ces relations-là de pouvoir et moi d'interprète, m'ont obligée à me forger, des fois, [ce sont] des carapaces, mais des fois, [ce sont] des carapaces très saines. Des fois, [ce sont] des carapaces parce que t'en as assez, tu te protèges. Mais y'a quelque chose de sain aussi parce que c'est adulte, parce que c'est mature. Parce que tu développes une force intérieure, ça fait que y'a des choses qui rebondissent. Puis ça, je te dirais que c'est le milieu de la danse qui m'a apporté ça de cette façon-là. Je suis capable d'en prendre. Ça rebondit sur moi. Puis j'suis capable d'en laisser rentrer aussi. Certaines choses m'affectent encore beaucoup, c'est sûr. Mais je trouve que ça, c'est très sain. Pour moi, c'est sain.

5.2 Quelle relation au pouvoir le danseur entretient-il?

Dans la première partie de ce chapitre, ont été examinés plusieurs facteurs organisationnels propres au milieu de la danse, qui expliquent que les danseurs se retrouvent victimes d'abus de pouvoir au cours de leur carrière. D'une part, il est maintenant essentiel d'observer le type de relation au pouvoir que le danseur entretient de son côté étant donné que les auteurs consultés parlent tous d'un problème de pouvoir préexistant et qui présuppose qu'une dynamique relationnelle influence les abus de pouvoir. D'autre part, cette deuxième partie observe les facteurs relationnels qui contribuent à ces situations.

5.2.1 Ambiguïté et paradoxe

Le questionnaire préparé pour les interviews comprenait évidemment plusieurs questions relatives à la notion de pouvoir et à son exercice par les danseurs. Au fil des témoignages, une certaine contradiction a fait surface. Au début, les participantes ont accueilli les questions sur le pouvoir avec spontanéité et assurance, laissant croire à une relation saine avec l'exercice du pouvoir. Par contre, les réponses ont fait apparaître une relation plus ombrageuse et nébuleuse avec celui-ci lorsque les questions ont glissé vers des expériences plus descriptives et personnelles.

Les interviewées ont toutes affirmé que les danseurs savent exercer leur pouvoir. Par ailleurs, Èva a ajouté que le danseur doit assumer ce pouvoir à l'aide d'une bonne estime de soi.

Toutefois, elle a ensuite affirmé que selon son expérience, seulement 30% des danseurs ont une estime d'eux-mêmes suffisante. Èva poursuit en décrivant le type de danseurs qui évoluaient au sein d'une compagnie avec laquelle elle a travaillé.

È: Ça se promenait entre des gens qui avaient aucun pouvoir. Des gens qui voulaient pas en avoir, en fait. Des gens qui étaient trop gênés pour dire quelque chose. Ils faisaient juste exécuter, puis ils étaient très heureux là-dedans. Ils semblaient heureux. T'en as d'autres qui sont complètement écrasés par ce qui se passe, par le chorégraphe, par... la situation. Puis t'en as d'autres qui s'en foutent même s'ils pensent, s'ils ont de quoi à dire... ils le diraient, mais ils ont rien à dire parce qu'ils vont avec la vague. Mais ça peut peut-être avoir un certain pouvoir, t'en foutre.

À la question « Est-ce que les danseurs exercent leur pouvoir en studio? », les réponses se sont transformées. Dans un premier temps, les réponses obtenues ont été: « Oui » et « De plus en plus avec l'âge ». Par la suite, elles ont évolué en « Oui, mais pas la plupart du temps », « Oui, mais moins de 50% du temps », « Oui, mais seulement avec certaines personnes » et « Oui, mais le pouvoir doit être exercé avec respect ». Quand j'ai demandé à Suzanne si elle avait pu exercer son pouvoir lors des trois situations conflictuelles qu'elle a vécues, elle a répondu:

S: C'est très ambigu. C'est comme quel pouvoir? On ne m'a (...) laissé aucun pouvoir. Je me suis rendue démunie, là, de mon pouvoir. Parce que quand tu te fais rejeter, qu'est-ce que tu veux faire?

D'autre part, les participantes lient le pouvoir à la capacité de s'écouter elles-mêmes. Les trois interviewées ont ainsi souligné l'importance de l'écoute intérieure. Èva et Suzanne ont affirmé que leur capacité à s'écouter les rendaient moins vulnérables au harcèlement, augmentait leur sentiment d'*empowerment* et améliorait les communications avec leur entourage. Par contre, cette écoute est difficile et Jeanne a témoigné de ses luttes intérieures.

J: La relation avec moi-même, de respect envers moi-même, c'est quelque chose de très difficile à acquérir. Et ça me file entre les doigts. J'ai un respect de moi-même profond, je crois, mais qui peut être débalancé très rapidement. Je peux être trop dure, trop exigeante, trop insécure. Je juge pas les autres de la même façon que je me juge. Je penserai jamais d'une amie, une copine, une collègue: « Elle est trop ci, elle est trop ça. Elle a mal réagi, elle a pas dit la bonne affaire. » Mais moi, je vais penser ça de moi-même.

5.2.2 Iniquité dans la relation

Jeanne et Suzanne ont détaillé les manifestations de l'inégalité dans la relation avec le chorégraphe. Jeanne a mentionné que l'inégalité des relations de pouvoir dans le monde du ballet était beaucoup plus marquée et probablement due à la forte tradition « maître / élève » dans la formation. Jeanne a commenté la présence de rapports très paternalistes des chorégraphes et du milieu général envers « les petits danseurs ». Les interviewées ont aussi expliqué que les chorégraphes n'entretiennent pas les mêmes exigences pour les danseurs que pour eux-mêmes. Selon elles, les chorégraphes exigent des danseurs qu'ils évoluent et se dépassent, mais refusent d'entendre les attentes des interprètes envers eux.

J'ai demandé à Suzanne ce qu'elle pensait de l'affirmation suivante: un vrai bon danseur doit connaître ce que le chorégraphe veut avant même qu'il ne le fasse. Elle a indiqué être d'accord, mais a poursuivi en argumentant qu'« un bon chorégraphe, pour faire un bon travail, devrait connaître assez bien les gens qui sont devant lui pour les amener là, ou pour les choisir correctement, pour SON propre travail ». Cependant, c'est souvent le danseur qui doit « carrément deviner » ce que veut le chorégraphe, c'est-à-dire que le danseur devient responsable du bon fonctionnement de la relation, ce qui constitue pour elle « une inégalité énorme ».

En résumé, il n'existe pas de réciprocité entre le danseur et le chorégraphe. D'un côté, Suzanne nous dit qu'un grand degré d'expertise est requis de la part des interprètes qui répondent généralement aux exigences de la profession. De l'autre, elle déplore que les

capacités d'écoute, d'ouverture, de malléabilité que les chorégraphes demandent à leurs danseurs ne soient pas offertes en sens inverse.

5.2.3 Quête de reconnaissance

Dans les réponses aux questions concernant l'exercice du pouvoir, la notion de reconnaissance est manifeste. Selon les interviewées, la reconnaissance du travail des interprètes par le chorégraphe a un impact direct sur leur capacité d'exercer leur pouvoir ; celles-ci ont d'ailleurs parlé de l'effet bénéfique de cette reconnaissance. Un manque de reconnaissance de la part de l'employeur, comme « l'indifférence d'un chorégraphe », peut avoir un impact très négatif.

J: Pour moi, vivre l'indifférence des gens, c'est vraiment très désagréable. Il n'y a rien que tu peux faire. Tu peux même pas en parler. Comment tu veux forcer quelqu'un à t'aimer? Tu peux pas forcer quelqu'un à t'aimer. Tous les jours, t'essaies de trouver ta place. Tu « deales » avec ta peine dans le travail. Mais au lieu de t'épanouir et de pouvoir te démarquer, tu rentres à l'intérieur de toi-même. T'as beau essayer de te fouetter, de te secouer, t'arrives même plus à donner quelque chose. C'est même plus intéressant pour toi, parce que l'autre te trouve pas intéressante. À un moment donné, tout ce que tu fais est moche aussi, alors c'est vraiment un cercle vicieux qui te pousse vers le bas.

Mise à part le manque de reconnaissance de la part du chorégraphe, Jeanne et Suzanne ont aussi mentionné le manque de reconnaissance de la part du milieu. Selon elles, les danseurs sont perçus comme moins « artistes » que les chorégraphes. Suzanne a affirmé que si un danseur arrête de danser, personne n'en fera de cas ; par contre, si un chorégraphe décide d'arrêter de chorégrapier, la réaction sera forte et les questions, nombreuses. Jeanne a expliqué que le manque de reconnaissance des danseurs est problématique au niveau des médias et des critiques et que cette situation la rendait furieuse. Ici, Jeanne explique que si les journalistes prenaient réellement les danseurs au sérieux, ils critiqueraient avec honnêteté et franchise leur performance.

J: Quand tu lis des critiques dans les journaux, c'est toujours sur le chorégraphe. Puis t'as toujours une petite phrase: « Les danseurs étaient très bons. » Pour moi, c'est tellement insultant! Les danseurs étaient très bons! C'est comme s'ils [avaient] pas de noms! C'est anonyme. [Ce sont] des gens gentils, donc c'est pas eux, on peut pas y toucher parce qu'ils font ce qu'ils peuvent, ils sont pas bien payés. Comme misérables. Ils sont en dessous du chorégraphe et tout ça. Alors que tu peux très bien dire que lui était super mauvais. Tu peux le dire! Tu peux parler de l'interprétation! C'est un métier aussi.

L'anonymat des danseurs est vérifiable et quantifiable. Il n'est pas rare que les danseurs ne soient pas mentionnés dans une critique qui parle d'un spectacle auquel ils prennent part. Plus flagrante encore est l'absence quasi systématique des noms des danseurs sous une photo qui les représente. D'après les données recueillies, le manque de reconnaissance de la part de l'extérieur et l'anonymat auquel les danseurs sont plus ou moins forcés semblent avoir un impact psychique sur eux. Le message inconscient et indirect véhiculé par cet anonymat doit probablement avoir un effet sur leur exercice du pouvoir.

Les trois interviewées ont par ailleurs affirmé que l'égalité est nécessaire à une relation saine et sans abus. Elles ont soulevé le fait qu'elles se voient travailler « avec » un chorégraphe plutôt que « pour » lui. Cette vision du travail doit être partagée par le chorégraphe pour que la relation soit égalitaire. Ainsi, l'équilibre de pouvoir dans la relation semble passer par un respect artistique mutuel.

S: Dans la dernière production que j'ai faite avec cette personne-là, je me sens très libre, très moi-même, je me sens aimée. Je sens que je suis pas aimée juste comme danseuse, mais aussi comme artiste qui amène des échanges créatifs, qui amène des idées, qui amène de la recherche.

Par contre, Jeanne ressent que certains chorégraphes sont loin de croire que le travail du danseur est aussi important que le leur.

J: J'suis égale à toi. Je suis interprète, mais je suis égale. Mon métier est égal au tien. Puis ça, les chorégraphes, ils disent: « Oui, oui, oui, c'est sûr. » Mais dans leur tête, ils font: « Non, non, non, c'est beaucoup plus important ce que je fais que ce que les interprètes font. ».

Pourtant, lorsque j'ai demandé à Jeanne si elle-même se considérait comme une artiste à part entière au même titre que le chorégraphe, elle a nuancé ses paroles:

J: Non. Pas au même titre. Des fois, oui. Dans certains processus, quand j'aime vraiment ces processus-là, oui. Mais souvent, non. Parce que je dois rentrer dans le jeu du chorégraphe.

Dans l'ensemble, les participantes ont affirmé que le milieu de la danse ne les considérait pas comme des artistes au même titre que les chorégraphes. Suzanne et Èva ont également avoué qu'elles-mêmes se sentaient moins artistes que les chorégraphes qui les emploient. Il est à la fois fascinant et triste de constater que cette réalité n'est pas acquise, même pour des interprètes qui ont entre dix et vingt-cinq ans d'expérience professionnelle. Cela démontre d'une part que le danseur n'a pas intégré dans son système de valorisation le fait qu'il est un artiste à part entière, et d'autre part, qu'il reste du chemin à parcourir dans ce sens.

Outre la reconnaissance, les participantes ont laissé entendre qu'elles aspirent à une relation saine et plus équitable avec le chorégraphe. Au chapitre VI, j'expliquerai comment cet équilibre est envisageable pour peu que les deux parties apprennent à garder Éros et pouvoir au niveau de la conscience. Au départ, le milieu de la danse contemporaine présente un aspect favorable à des relations plus équilibrées car les chorégraphes choisissent la plupart du temps leurs danseurs, alors qu'en danse classique, ils sont souvent imposés au chorégraphe par la direction artistique de la compagnie. Selon Jeanne, cet aspect est bénéfique à la relation entre le chorégraphe et le danseur contemporain car ce choix implique que des intérêts soient partagés. Un autre aspect bénéfique pour une relation saine est le respect mutuel que se portent idéalement le danseur et le chorégraphe – respect qui s'approfondit avec le temps. Ce respect n'est cependant possible que si le chorégraphe traite le danseur avec collégialité. Le troisième critère soulevé pour établir une relation saine est l'affirmation saine de l'interprète face au chorégraphe.

J: Je pense que dans ta relation avec le chorégraphe, il faut que t'établisses qui tu es aussi. Tu peux pas être juste au service parce que ça peut pas marcher comme ça. Je trouve qu'une relation qui marche bien avec le chorégraphe, c'est quand tu prends ta place aussi, dès le départ.

Plus loin, nous verrons que lorsque le chorégraphe accepte de communiquer de façon transparente ses sentiments, le danseur se sent respecté et soutenu et ce, même s'il est en train de vivre un moment difficile. Quand le chorégraphe et le danseur font le choix de travailler ensemble par intérêt commun et qu'ils se portent un respect mutuel, quand le danseur est traité en adulte et qu'il s'affirme sainement dans la relation, quand le chorégraphe accepte de partager ses sentiments avec le danseur, alors Éros et pouvoir sont présents et une relation équilibrée se forge.

5.2.4 Communication et écoute intérieure

La communication, qu'elle soit bonne, mauvaise ou manquante, est l'un des aspects qui est le plus souvent revenu dans le discours des participantes. L'analyse des témoignages m'a permis de constater que le manque de communication affecte les interprètes et les chorégraphes et que les récits d'abus sont imprégnés d'exemples de mauvaise communication entre les protagonistes.

Les résultats de l'analyse indiquent que la culture du silence fait partie de la réalité des danseurs. Les trois interviewées ont à ce propos décrit diverses facettes de l'effet de leur silence. Jeanne explique que le danseur ne peut pas prendre parole au niveau créatif car il risquerait de mettre son emploi en péril. D'après elle, l'émission d'opinions critiques par les danseurs équivaut à un jugement de leur travail.

J: T'as pas le droit à cette parole-là. Et cette parole-là, une fois que tu l'as dite... l'autre ne peut pas la prendre. L'autre ne peut plus travailler avec toi, parce que l'autre ne te sent plus malléable complètement. Il se sent jugé quelque part. Donc, tu peux pas travailler dans le jugement.

Jeanne a bien tenté d'exprimer une opinion critique face au travail de la chorégraphe A avec qui elle travaillait depuis des années. L'interprète trouvait nécessaire de dire à la chorégraphe que, selon elle, son travail créatif manquait de prises de risque depuis quelques temps. La chorégraphe a semblé écouter Jeanne, mais a cessé de l'engager par la suite. Ce récit suggère que certains chorégraphes n'ont pas l'habitude d'entendre les opinions émises par des danseurs qu'ils engagent au sujet de leur travail. D'après moi, la culture du silence préserve les chorégraphes de souffrances qui pourraient survenir à la suite de critiques provenant de leurs plus proches collaborateurs ; elle les tient donc dans une sorte d'ignorance.

Contrairement aux chorégraphes, Jeanne ajoute que les interprètes sont pour leur part constamment soumis à un jugement extérieur.

J: Les interprètes sont ouverts, ils sont toujours jugés. Tu trouves comment travailler avec ce jugement. Et moi, je trouve que les chorégraphes peuvent développer ça aussi.

Selon Jeanne, l'interdiction tacite du droit de parole pour les danseurs est une forme d'abus de pouvoir et devient une manière de les infantiliser.

J: Je trouve qu'un des problèmes, c'est que les chorégraphes vont t'infantiliser. Pas nécessairement dans ta danse, parce qu'ils ont pas intérêt à ce que tu sois infantile dans ta danse, mais ils sont pas intéressés à avoir ton opinion. Comme être humain qui vieillit, qui a de l'expérience, il vient un moment où tu manques de nourriture. Il te manque aussi de respect. Parce que, avoir droit à ton opinion autant que lui ou elle y a droit, c'est le respect de base. Pour moi, ça peut se traduire par un abus de pouvoir dans le sens de: « Shut up, puis danse. »

De son côté, Èva a aussi décrit son besoin de communiquer à la chorégraphe C ce qu'elle n'a jamais pu lui dire.

È: C'est arrivé deux ou trois fois que j'ai essayé de lui parler. Ça a jamais fonctionné. Ça fait qu'à la fin de mon contrat, quelques mois après, je me suis dit: « Y'a pas un bout où elle saura pas ce que je pense. » Il faut qu'elle sache. J'ai jamais été capable de lui dire. Puis comme je suis pas capable verbalement, je vais lui écrire une lettre.

Ces exemples démontrent que des danseurs ont le besoin et le désir de communiquer avec les chorégraphes. Par contre, des obstacles comme l'incapacité de s'exprimer adéquatement, leur culture du silence et un manque d'Éros de la part des chorégraphes les en empêchent. Suzanne a bien décrit l'effet de la culture du silence dans la situation de harcèlement qu'elle a vécue sur le plateau de tournage. Aucun de ses collègues ni des autres intervenants sur le plateau n'a communiqué son indignation à la chorégraphe D. Les trois interviewées ont témoigné de cette culture du silence dévastatrice: communications imprécises et malhabiles chez les danseurs et les chorégraphes, situations remplies de non-dits, manque de courage à s'exprimer pour les danseurs, manque d'écoute chez les chorégraphes. Selon Jeanne, une communication claire, honnête et courageuse est nécessaire de la part des chorégraphes sous peine qu'une confusion s'installe dans la communication.

J: Ce serait mieux d'être capable de dire les choses honnêtement. De dire: « Écoute, c'est ça, je suis désolée, ça fait un petit peu de peine sur le coup... mais c'est ça », au lieu de prendre des gants blancs pour t'expliquer quelque chose. Sinon tu te dis: « Qu'est-ce qui se passe? » Et tu comprends rien.

Jeanne, qui expliquait plus tôt que les danseurs aspirent à être pris au sérieux et qu'ils sont loin d'être « misérables », souhaite que les chorégraphes soient francs et directs.

J: Donc, il pourrait dire: « Non, ça marche pas, j'ai pas ce que je veux pour X raison » et essayer d'expliquer. Mais au lieu de ça, ça s'en va dans des affaires tellement nébuleuses que tu comprends rien. Tu comprends pas pourquoi ça marchera pas.

La danseuse déplore par ailleurs que les chorégraphes, qui doivent diriger les interprètes, soient parfois dépourvus d'outils efficaces de communication et que les danseurs en paient les frais.

J: C'est vraiment une incapacité d'avoir les outils pour diriger et se ramasser dans une situation de direction d'interprètes. Puis là, de pas avoir les outils pour communiquer clairement ce que tu veux. Donc tu tords ça, puis là, c'est l'interprète qui se sent mal.

Lors de l'interview, j'ai demandé à Jeanne si d'après elle, il fallait assumer son pouvoir pour être en mesure de communiquer clairement. Elle a spontanément répondu: « Oui, tout à fait. T'as exactement raison. » Le témoignage de Jeanne démontre que souvent, le chorégraphe n'ose pas dire ce qu'il pense vraiment par peur de blesser un interprète. Les détours empruntés à cause de cette crainte déstabilisent les danseurs et empoisonnent d'autant plus une communication déjà difficile.

Le manque d'Éros de la part du chorégraphe est un autre obstacle empêchant la communication ; il peut notamment se traduire par un manque d'écoute. Par exemple, en studio, Èva et ses collègues avaient fait part au chorégraphe B de leur crainte d'exécuter une section de la pièce qui leur semblait particulièrement dangereuse. Cependant, leur inquiétude a été complètement ignorée par le chorégraphe.

È: Donc tout ça, ça faisait qu'on... en fait, on avait peur. On avait assez peur. Puis ça, on l'a dit. On l'a dit assez clairement, mais en fait, c'est en théâtre que ça a vraiment explosé à ce niveau-là.

La tentative de communiquer avec le chorégraphe a échoué, ce qui a donné lieu à un résultat dramatique. Le soir de la première et lors de cette section, Èva a été victime d'une commotion cérébrale quand elle a été frappée par un danseur et s'est retrouvée au sol, complètement assommée. Malgré cela, le chorégraphe B a continué à nier le problème jusqu'à ce qu'une autre blessure survienne et que les danseurs exigent de regarder la captation vidéo afin de lui montrer d'où venait le danger.

Suzanne explique que le manque d'écoute et de compréhension des chorégraphes fait partie de la réalité des interprètes pigistes. Selon elle, certains chorégraphes voient d'abord à l'intérêt de leur compagnie, sans prendre en considération les impératifs financiers des danseurs pigistes qu'ils engagent. Ses deux expériences de congédiement reflètent ce manque d'écoute, d'ouverture au compromis et d'empathie face à la réalité du danseur pigiste.

Jeanne, quant à elle, rapporte que pour communiquer son insatisfaction, le chorégraphe emprunte à l'occasion un détour particulièrement blessant: la comparaison. Le danseur mis en cause est souvent invité à regarder un collègue pour comprendre la « bonne » manière d'exécuter un mouvement ou d'interpréter une consigne. Ce procédé amène la plupart du temps les participantes à vivre du doute, de la colère, de l'insécurité et un sentiment d'exclusion.

Quoique les contextes où la communication problématique abondent, les trois interviewées ont fait l'expérience d'environnements de travail qui invitaient au respect et qui permettaient une communication ouverte, franche et agréable avec le chorégraphe. Après avoir subi une grave blessure, Suzanne et la chorégraphe avec qui elle travaillait ont réalisé que la danseuse ne pourrait pas faire les représentations. Suzanne explique que la chorégraphe l'a appelée chez elle pour lui faire part de ses sentiments face à son remplacement dans la pièce, ce qui témoigne de l'intimité et de la profondeur de la relation que les deux femmes entretenaient.

S: Mais un jour, elle m'a appelée chez moi, et elle m'a dit: « Tu sais, hier, j'ai pleuré. Je dois faire le deuil. Tu sais, j'ai vraiment pleuré. Parce que j'ai réalisé que je voulais pas faire le deuil. T'sais, j'ai trouvé quelqu'un. Mais je voulais pas. Parce que dans ma tête, c'était toi. C'était toi, c'était toi. » Puis y'avait quelque chose de vraiment touchant. Je pense que c'était la première fois dans toutes ces années où quelqu'un me disait... J'ai senti une égalité dans le sens où moi, j'étais dévastée par mon grave accident. Puis que je pourrai pas faire cette pièce-là. J'étais dans un grand désarroi, mais de savoir que l'autre personne aussi vivait ça, je me suis dit: « Y'a quelque chose qui se passe. On est sur la même longueur d'ondes. »

Cet appel a eu comme résultat d'approfondir la relation que Suzanne entretenait avec cette chorégraphe. Empreint d'Éros, ce récit contraste avec la réaction de la chorégraphe C, concernée uniquement par les répercussions que la blessure d'Èva aurait sur sa création.

5.2.5 Pouvoir contaminé par l'Éros

Les témoignages semblent démontrer que les danseurs vivent de l'inconfort dans l'exercice du pouvoir. L'exercice du pouvoir est une affirmation de l'ego qui passe avant autrui et, mis à part dans quelques situations exceptionnelles, les participantes semblaient rarement prendre cette position. Par ailleurs, si les témoignages indiquent que le pouvoir est difficile à exercer pour les danseurs, c'est tout le contraire quand il est question d'Éros. Même lorsqu'elles parlent de pouvoir, l'Éros semble présent dans leur discours, ce qui démontre à quel point cet archétype de relation reste toujours présent. Jeanne et Suzanne ont exprimé l'importance du lien entre leur prise de pouvoir, l'*empowerment* et un sentiment de liberté. Elles l'expriment ainsi:

S: [...] Je me sens libre. [...] J'suis beaucoup plus proche de vraiment, de moi-même, dans le sens où je suis plus libre de m'exprimer. M'exprimer de toutes les façons. *If I feel empowered, I feel more free.*

J: Je me sens libre. Quand je suis dans une situation de pouvoir où [...] j'influe autant que je suis influencée, je sens une grande liberté.

Jeanne exprime ici que son sentiment de pouvoir est lié au fait de sentir qu'elle a de l'influence sur une situation et sur les gens avec qui elle travaille. Par ailleurs, Èva fait le lien entre le pouvoir et le sentiment d'être entendue et reçue.

È: Parce que le pouvoir sain, pour moi, de un, c'est que tu sen[tes] que les autres t'écoutent pour de vrai.

Le sentiment de liberté que les participantes lient au pouvoir est grandement affecté par la relation qu'elles entretiennent avec le chorégraphe et son processus créatif. Les trois interprètes ont affirmé travailler à l'occasion avec des chorégraphes qui leur sont chers et avec qui elles entretiennent une relation empreinte de respect. Vivre un processus créatif dans lequel elles sont invitées à s'impliquer leur donne ces précieux sentiments de liberté et d'*empowerment*.

Dans son récit de rupture de contrat avec la compagnie Y pour cause de grossesse anticipée, Jeanne a gardé son pouvoir et son Éros au niveau de la conscience et ce, malgré l'émotivité de la situation qu'elle vivait. Bien que Jeanne eût exercé son pouvoir en refusant de signer la lettre de rupture de contrat avec ladite compagnie, elle ne souhaitait toutefois pas poursuivre cette dernière pour rupture de contrat et discrimination, par respect pour la relation profonde qu'elle avait jusqu'alors entretenue avec le chorégraphe. Jeanne avait en effet toujours eu une relation amicale avec le directeur artistique et chorégraphe de la compagnie Y et ne souhaitait par conséquent pas lui nuire, même si elle avait conscience du pouvoir qu'elle aurait pu exercer.

Tous les témoignages sur l'Éros concordent. Celui-ci se vit avec le chorégraphe, les collègues danseurs, les autres collaborateurs, l'œuvre chorégraphique et la musique. Chaque interviewée parle ici de l'importance de l'aspect relationnel dans le métier d'interprète en danse:

È: L'aspect relationnel est super important. C'est presque primordial en fait parce que tout commence de là. Autant la confiance que la reconnaissance que la communication. Si t'es pas en relation, ben, ça prend le bord un peu, je trouve, tous ces aspects-là.

J: Ou t'es en relation avec le chorégraphe, ou avec le concepteur de costume, tout ce qui est autour, le musicien sur scène, n'importe quoi. Y'a quelque chose qui se crée et tu dois pouvoir créer des vraies relations.

S: Pour moi, je te dirais, que maintenant, ça prime sur tout.

L'importance de l'Éros s'explique non seulement par les nombreuses relations que les danseurs vivent durant le processus de création, mais également par la profondeur de celles-ci. Pour Èva, la relation est fondée sur la confiance qui règne entre les artistes en studio.

È: [De] prime abord, je trouve qu'il y a une relation de confiance qui doit être là. Confiance dans le sens de... si la personne me demande d'improviser sur un sujet, je me livre à cette personne-là. J'improviser, je me mets à nu un peu devant cette personne-là.

De son côté, Jeanne fait mention de la nécessité d'être à l'écoute des besoins et des intuitions du chorégraphe.

J: Par rapport au chorégraphe, tu dois avoir une ouverture très grande parce qu'un de tes buts, c'est de saisir son univers pour l'améliorer.

Suzanne mentionne également l'intensité et l'intimité des relations qui se créent entre danseurs au fil des années, de même que l'importance de ces relations, qui priment même sur l'accomplissement personnel.

S: C'est le meilleur des souvenirs pour moi. Quand je dis que j'ai travaillé avec une compagnie, moi, j'ai travaillé avec « une gang » de monde. Moi, c'était ça. Oui, j'ai dansé ça, j'ai fait ci, j'ai fait ça, mais c'est vraiment... C'était vraiment ça. Parce que c'est vraiment intime. Surtout si tu voyages avec ces gens-là. T'sais, tu vis la moitié de l'année avec ces gens, pendant des années...

Les tournées, les nombreuses interactions avec l'équipe de création, la grande proximité physique et psychologique nécessaire entre les danseurs dans certains types de créations et l'ouverture relationnelle avec le chorégraphe et l'œuvre sont toutes des éléments mentionnés qui demandent un Éros non seulement fonctionnel, mais aussi bien développé. J'élabore sur la relation du danseur avec l'œuvre chorégraphique lorsque j'aborde plus loin dans ce chapitre les spécificités de la relation entre le chorégraphe et le danseur.

Sans contredit, la constatation la plus remarquable concernant l'Éros est que les chorégraphes semblent en manquer de façon marquée dans les moments d'abus de pouvoir. Lors de telles situations, le manque d'Éros se traduit par un manque d'empathie de la part de la personne au pouvoir, qui semble n'avoir aucune considération pour ce que le danseur vit. Dans les récits, ce manque entraîne une insouciance face à une danseuse gravement blessée, face à des humiliations répétées et en public, face à un congédiement sans explication ni discussion et par des ultimatums qui ne laissent aucune place à la négociation. Cela oblige chaque fois les danseuses à abandonner la lutte. Le pouvoir semble être souverain dans les moments où

l'émotion est à son maximum. Èva a décrit une scène dans laquelle le chorégraphe B est possédé par la colère.

É: Je veux dire, ça devient tellement « *out of proportions* »! Tout le monde le regardait puis c'était presque le sourire qui venait tellement que: « *He's out.* » Il est plus avec nous autres pan'toute. Puis en fait, il va « pitcher » des choses aussi. Si y'a des choses proches de lui, là, il les lance.

Dans les récits, les danseuses décrivent des chorégraphes possédés ainsi par le pouvoir qui les coupe complètement de l'Éros dans ces moments de grande émotion. Toutefois, la majorité du temps, la relation entre le danseur et le chorégraphe est quand même empreinte d'Éros.

5.2.6 Dimension « amoureuse » de la relation

Les témoignages me permettent d'affirmer que la dynamique relationnelle entre le chorégraphe et l'interprète ressemble beaucoup à la dynamique amoureuse. L'autre constatation est l'inégalité marquée de cette relation.

La relation entre le chorégraphe et l'interprète est toujours très personnelle et souvent intense. La chimie entre les deux est parfois bonne, parfois moins bonne. Entre chaque chorégraphe et chaque interprète, une relation particulière qui ne ressemble à aucune autre se crée. En ce sens, les trois participantes ont noté la ressemblance marquante entre la relation avec le chorégraphe et une relation amoureuse. Èva la perçoit ainsi:

È: C'est beaucoup ça qui me fait penser à un couple. En fait, une relation de couple. Si t'arrêtes de communiquer avec ton partenaire, si t'as pas de reconnaissance... En fait, c'est des choses, je trouve, qu'on pourrait transposer chez un couple ou dans le studio, en relation avec le chorégraphe. Si tu sens pas qu'il apprécie ce que tu fais, tu vas avoir moins le goût de lui en donner plus. Si tu sens qu'il t'écoute pas vraiment, t'auras plus le goût de lui parler.

Jeanne a décrit plusieurs facettes de cette relation quasi amoureuse:

J: La première chose qui me vient en tête, c'est une relation amoureuse. Une relation amoureuse qui resterait quand même dans la séduction. Y'a quelque chose, une espèce de don de soi qui fait partie de la relation. Probablement plus de don de soi de la part de l'interprète que du chorégraphe. Quoique ça [puisse] marcher dans les deux sens. Mais en général, pour l'interprète, c'est un don. Comme dans une relation amoureuse, tu t'oublies quelque part, parce que t'aimes l'autre. Tu veux plaire à l'autre, tu veux qu'il puisse... T'sais, moi, je me dis toujours que la plus belle chose, c'est de rendre l'autre heureux. C'est la plus belle chose d'être avec quelqu'un. Ça fait que comme chorégraphe ou comme interprète, tu veux rendre l'autre heureux, comme dans une relation amoureuse.

Jeanne explique également vivre avec plaisir ce don d'elle-même au chorégraphe. Cependant, elle ajoute que cela n'amène pas nécessairement une relation « égale ».

J: Tandis que dans une relation amoureuse, un peut avoir plus de pouvoir que l'autre, sur l'autre. Plus d'influence... Bon, souvent, ça va se ramasser pour le chorégraphe, cette influence-là, sur l'autre. Ça sera pas égal.

Toutefois, Jeanne réfute la comparaison parent / enfant que plusieurs chorégraphes utilisent pour décrire la relation qu'ils entretiennent avec leurs employés, et qui explique en partie le sentiment d'infantilisation que ressentent certains danseurs, comme Jeanne. En tant que mère, celle-ci explique que la relation parent / enfant est très différente: « C'est dans ton sang, c'est dans tes veines, c'est dans tout. Ce que t'as pas dans une relation avec une chorégraphe. »

En comparant elle aussi la relation chorégraphe / danseur à la relation amoureuse, Suzanne a insisté sur le rapport de séduction et a noté comment le temps permet de créer des rapports authentiques et d'engendrer un attachement véritable.

Autrement, Èva et Jeanne ont mentionné vouloir garder les chorégraphes dans un idéal. Èva a expliqué que cette idéalisation d'un chorégraphe se fait surtout quand il devient un modèle positif avec qui elle peut entretenir d'excellents rapports.

È: Ben ça, c'est drôle. Je sais pas pourquoi, mais on dirait que les personnes avec qui j'ai le plus de facilité à travailler, c'est comme si je me sentais pas artiste à part entière et au même titre qu'eux autres, mais c'est comme si je les voyais, pas comme des idoles, ou des mentors, mais y'a comme quelque chose de... juste une coche au-dessus. Je veux la garder là, cette image-là. Parce que ce sont des gens qui m'inspirent tellement de respect, puis ils me respectent tellement aussi. Si y'a quelque chose qui est vraiment là, c'est [le fait] que je sen[te] que moi, par rapport à eux autres, je suis vraiment au même niveau qu'eux autres. Ça, ces gens-là me font sentir vraiment comme ça.

Selon moi, cette convergence entre la relation danseur / chorégraphe et la relation amoureuse n'a rien d'anodin ni de superficiel. Cette relation professionnelle non typique est décrite par les danseurs qui la vivent comme étant intense, idéalisée, personnelle, pleine de sentiments, d'intimité et de désir de plaire.

5.2.7 Attachement à l'œuvre et à la compagnie

Passionné par son travail, le danseur est fortement lié à son employeur, à ses collègues, à son environnement et à ce qui est produit par la compagnie. Èva et Suzanne ont mentionné l'importance de leur rapport à l'œuvre chorégraphique. Les danseurs investissent dans les œuvres de l'énergie, du temps, et surtout beaucoup d'eux-mêmes. Cet investissement et cet attachement à l'œuvre expliquent en partie la raison pour laquelle un danseur abusé ne quittera pas nécessairement un projet qui lui tient à cœur. C'est ce qu'a vécu Èva avec le chorégraphe B. Malgré toutes les difficultés, la danseuse ne voulait pas se retirer du projet car elle voulait achever l'œuvre dans laquelle elle avait tant investi, sur scène.

É: C'est un contrat. Tu te dis: « J'ai travaillé sur des affaires dont je suis fière. » Oui. Y'en a que tu veux pas présenter, mais y'en a d'autres que tu dis: « Oui, je suis fière de ce que j'ai fait, puis j'en ai mis du travail là-dedans. »

Pour Suzanne, son congédiement de la compagnie X est survenu une semaine seulement avant la première d'une nouvelle œuvre sur laquelle elle avait travaillé pendant un an et demi, y consacrant alors énormément de sa créativité et de son énergie.

S: D'avoir jamais dansé, d'avoir jamais pu compléter, surtout danser ce que j'avais... Ça a été vraiment quelque chose [auquel] je m'attendais pas. Ça m'a énormément suivie. Puis ça m'a énormément... bouleversée, attristée. D'avoir travaillé, puis de... c'est comme si on m'enlevait... Dans ce cas-ci, vraiment, j'avais l'impression qu'on m'enlevait un tas de choses.

Bien loin d'être un simple lieu de travail, la place que peut prendre une compagnie dans la vie d'une interprète est clairement résumée par Suzanne.

S: Pour moi, à ce moment-là, cette compagnie-là, ça représentait ma vie. Au même titre qu'un amoureux. C'était aussi important. Ça prenait autant de place.

Ni l'œuvre ni la compagnie n'appartiennent au danseur et pourtant, celui-ci entretient un lien profond avec elles. On peut comprendre qu'il est difficilement envisageable pour le danseur de quitter un projet pour cause d'abus à la veille d'une période de représentations, période riche en stress et en émotions. Il est clair que le grand investissement des danseurs dans des œuvres et des compagnies qui ne leur appartiendront jamais fait preuve de leur solide connexion à l'Éros et de leur détachement face au pouvoir. Au final, c'est la richesse des relations cultivées avec l'œuvre, avec la compagnie, avec le chorégraphe ou avec les autres danseurs que les interprètes possèdent. Toutefois, même ces liens que les danseurs ont créés sont tributaires de la volonté et du pouvoir du chorégraphe.

Pour terminer, malgré la spontanéité des premières réponses des participantes, l'analyse des récits montre que le pouvoir n'est pas simple à exercer pour les danseurs. Les témoignages ne permettent pas d'affirmer que ces derniers savent exercer leur pouvoir car dans la majorité des situations décrites, les participantes n'ont pas pu le faire. Au contraire, les trois témoignages dans leur ensemble ont plutôt fait ressortir la difficulté éprouvée par les interprètes dans leur milieu de travail face à l'exercice du pouvoir. Jeanne exprime ainsi sa déception de n'avoir pu exercer son pouvoir:

J: Et je trouve que y'a une partie chez les interprètes, une partie qui est pas assez développée. Parce qu'elle a pas eu la place non plus de se développer. D'avoir des idées, de prendre des décisions. De s'impliquer d'une façon qui est pas seulement « moi, ma danse, ce que je peux donner pour fitter dans l'univers », mais d'élargir ses horizons, de trouver, d'utiliser son imaginaire pas juste en réponse à ce qu'on te demande, mais de faire fonctionner. Parce que les interprètes en danse sont de grands créateurs aussi. Y'a certains processus qui amènent ça. Mais je te dirais, la façon formelle de la danse, je trouve qu'il manque ça. J'ai une tristesse et un peu une rage aussi. Parce que je me dis [que] si j'avais été assez solide, j'aurais foncé. Mais écoute, j'étais toute gênée, toute vulnérable. C'est ça, on te laisse dans une certaine place comme interprète. Mais j'en vois qui sont capables tout seuls d'aller chercher ça. Alors y'a une part à moi aussi, t'sais...

Jeanne explique en ses mots que le danseur n'est pas invité à prendre son pouvoir. Il n'a pas eu la chance de développer une partie de lui-même, la partie qui serait en mesure de prendre des décisions, de s'impliquer, de s'affirmer et de proposer des idées. Au contraire, selon Jeanne, on demande aux interprètes de « fitter » dans l'univers et de répondre à la demande. La tristesse et la rage que Jeanne exprime sont le résultat d'un manque causé par l'incapacité d'exercer son pouvoir au profit d'un Éros tout-puissant. Cette profonde déception vient à la fois de la constatation du manque d'accueil du milieu pour le pouvoir des danseurs et de la reconnaissance de ses propres carences à exercer son pouvoir.

CHAPITRE VI

DISCUSSION SELON UNE PERSPECTIVE JUNGIENNE

Une synthèse du chapitre V est présentée avant la discussion des résultats selon une perspective jungienne. À l'instar de Rayner, Hoel et Cooper (2002), les témoignages recueillis permettent d'affirmer que des situations d'abus de pouvoir sont présentes dans le milieu de la danse. De plus, les trois facteurs qui rendent un environnement à risque d'abus selon Salin (2003) sont aussi clairement ressortis. Le *low perceived cost* est tangible parce qu'aucune des situations n'a été dénoncée et que peu d'outils organisationnels sont mis en place pour aider les danseurs et permettre une intervention médiatrice lors de situations de ce genre. Ce facteur est renforcé par la naïveté des interprètes, perçue ou réelle selon le cas. Par ailleurs, le débalancement de pouvoir, condition essentielle au développement du harcèlement, est amplifié par le manque de pouvoir des danseurs. Cette notion est en effet ambiguë pour eux ; ils se sentent moins artistes que les chorégraphes et affirment que cette perception est partagée à la fois par la communauté et par les médias. De plus, l'Éros est si présent chez les danseurs qu'il domine tous les aspects de leur travail et contamine leur rapport au pouvoir. À l'opposé, les chorégraphes semblent faire preuve d'un manque d'Éros dans certaines situations – cet aspect sera abordé dans le présent chapitre. Enfin, la culture du silence qui règne sur le milieu de la danse (Fortin, 2008) et la communication déficiente de la part des interprètes comme de la part des chorégraphes semblent toutes deux contribuer au débalancement de pouvoir, de même qu'aux insatisfactions et frustrations vécues par les danseurs. Ajoutons à cela le stress et la grande émotivité qui règnent lors des situations d'abus qui se vivent, la plupart du temps, à l'approche de la représentation d'une œuvre.

D'autre part, les participantes interviewées ont également souligné d'autres facteurs qui sont en cause dans le développement de situations abusives comme l'insécurité, la colère et

l'instabilité émotionnelle de certains chorégraphes. Le manque d'Éros et d'outils de communication de chorégraphes qui « apprennent sur le tas » a été articulé dans les témoignages. La difficulté à gérer ces contenus émotifs peut mener à des comportements abusifs de la part de la personne en position de direction et de pouvoir. L'émotivité des rapports entre les chorégraphes et les interprètes s'explique par le fait que cette relation particulière est inéquitable et qu'elle ressemble à une relation amoureuse pleine de séduction, de désir de plaire, de don de soi et d'idéalisation.

Les participantes ont par ailleurs affirmé que lorsqu'elles vivent des relations qualifiées d'égalitaires avec le chorégraphe, les situations d'abus sont inexistantes et l'environnement de travail est agréable. Dans ces contextes, les interprètes exercent leur pouvoir et les chorégraphes sont en lien avec leur Éros. Les relations sont alors équilibrées plutôt que polarisées. Ces situations semblent être vécues par les danseurs lorsqu'ils atteignent la maturité et qu'ils apprennent à exercer leur pouvoir de manière plus consciente.

Il est à présent temps de regarder la relation que le danseur entretient avec le pouvoir et la façon dont la polarisation Pouvoir / Éros devient un facteur de risque supplémentaire au développement des situations d'abus.

Cette recherche a démontré qu'il existe un débalancement de pouvoir dans le milieu de la danse car l'exercice du pouvoir pour le chorégraphe est nettement supérieur à celui de l'interprète. La perspective jungienne vise à comprendre si le pouvoir est vécu de manière consciente ou inconsciente dépendamment du rôle endossé par l'individu dans la communauté. J'expose dans le présent chapitre l'impact que peut avoir la polarité Pouvoir / Éros sur les individus, impact qui contribue à rendre le milieu de la danse vulnérable aux abus de pouvoir.

6.1 Pouvoir et Éros

Il est important de rappeler que l'Éros et le pouvoir sont comme les deux côtés d'une même médaille, ou encore comme une charge électrique composée du positif et du négatif. Ces deux énergies s'opposent mutuellement, mais elles coexistent néanmoins et sont toujours présentes. Lorsqu'il y a du pouvoir, il y a également de l'Éros et vice versa. Cette dynamique va se jouer intrapsychiquement, c'est-à-dire dans la psyché de l'individu, ce qui signifie que malgré notre préférence, ces deux énergies complémentaires – mais antagonistes – sont toujours présentes en chacun de nous. De plus, cette tension dynamique existe également dans une collectivité psychique, comme entre un groupe de danseurs et un chorégraphe. Selon une perspective jungienne, l'Éros et le pouvoir sont considérés comme des énergies influençant plus ou moins les individus ou la collectivité, dépendamment de leur degré de conscience. Plus une énergie est inconsciente, plus elle agira fortement sur l'individu de manière indésirable.

La dynamique du pouvoir et de l'Éros devient donc problématique quand l'une ou l'autre de ces énergies se retrouve dans l'inconscient d'un individu. Une personne qui garde à la conscience l'Éros et le pouvoir peut vivre des relations subordonnées de façon saine et équilibrée. Dans les témoignages vus au chapitre V, les participantes décrivaient certaines de ces relations équilibrées et agréables vécues avec des chorégraphes. Cet équilibre dépend des deux parties et n'est pas la responsabilité exclusive des chorégraphes *ou* des danseurs. La figure 6.1 illustre une relation de pouvoir entre le chorégraphe et les danseurs dans laquelle chaque partie garde au niveau de la conscience les énergies de pouvoir et d'Éros. Pour le chorégraphe, le pouvoir prime alors que l'Éros reste dominant pour les danseurs. Cependant, les deux énergies sont accessibles à la conscience. Les problèmes surviennent quand un échappement vers l'inconscient de l'une de ces énergies a lieu.

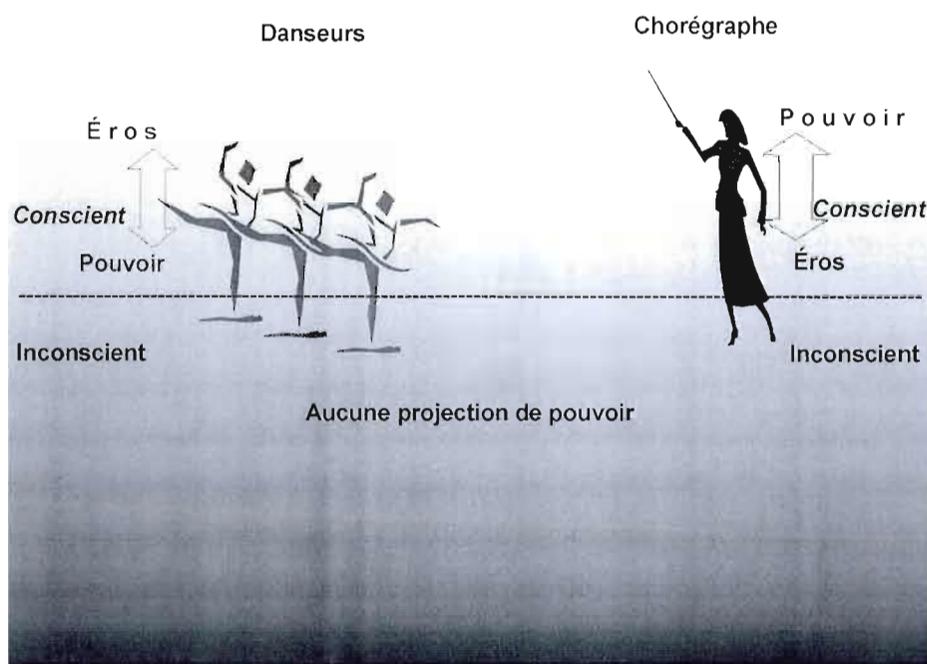


Figure 6.1 Pouvoir et Éros, énergies conscientes

L'analyse des témoignages ainsi que l'examen des écrits dressent un portrait psychologique de danseurs qui cultivent l'Éros au détriment du pouvoir. En effet, comme nous l'avons vu aux chapitres II et V, de nombreux facteurs amènent une forme de répression du pouvoir chez les danseurs pendant leur formation, puis lors de leur pratique professionnelle. Leur formation et leur profession en tant qu'interprète sollicitent avant tout l'Éros. Cela est évident tant par la passion dont ils font preuve dans l'exercice de leur profession que par les exigences relationnelles auxquelles ils se plient, comme en ont témoigné les participantes. Ce penchant obligé pour l'Éros entraîne le pouvoir à être relégué au niveau de l'inconscient. De plus, la culture du silence inculquée dès le début de la formation et le manque de reconnaissance venant des chorégraphes, des médias et de la communauté constituent aussi des facteurs contribuant à inhiber chez les danseurs le sentiment d'avoir de la valeur et l'exercice du pouvoir. C'est ainsi qu'au fil du temps, un clivage se crée entre les deux pôles ; l'énergie de pouvoir non sollicitée bascule dans l'inconscient du danseur et devient de l'ombre, c'est-à-dire un aspect caché, sombre, que le moi a réprimé ou n'a aucun désir d'être.

L'ombre¹⁶ est une partie inconsciente de la psyché qui doit, pour la santé de l'individu, être réintégrée à sa conscience. Plus l'ombre est ignorée, plus elle fera pression sur l'ego et sortira de façon malsaine. L'ombre née de l'énergie de pouvoir inconsciente chez les danseurs sera vécue sous forme de projection¹⁷ sur le chorégraphe. À travers cette projection faite de manière inconsciente par les danseurs, une quantité considérable d'énergie psychique est donc inconsciemment reléguée au chorégraphe. Cette projection contribuera à renforcer la perception des danseurs que les chorégraphes sont encore plus puissants qu'ils ne le sont en réalité. De plus, cette surcharge d'énergie de pouvoir que les danseurs projettent sur le chorégraphe risque de faire basculer son Éros dans l'inconscient. Nous avons tous vécu des situations où nous sommes en présence d'une personne qui nous place dans un rôle que nous ne souhaitons pas nécessairement endosser. Quand ce rôle nous est imposé par la projection d'autrui, tout ce que nous disons ou faisons devient automatiquement teinté par cette projection. La figure 6.2 permet de visualiser cette dynamique: les longues flèches rouges symbolisent la projection des danseurs sur le chorégraphe.

¹⁶ Ombre: Revoir section 3.1.5

¹⁷ Projection: Revoir section 3.1.8

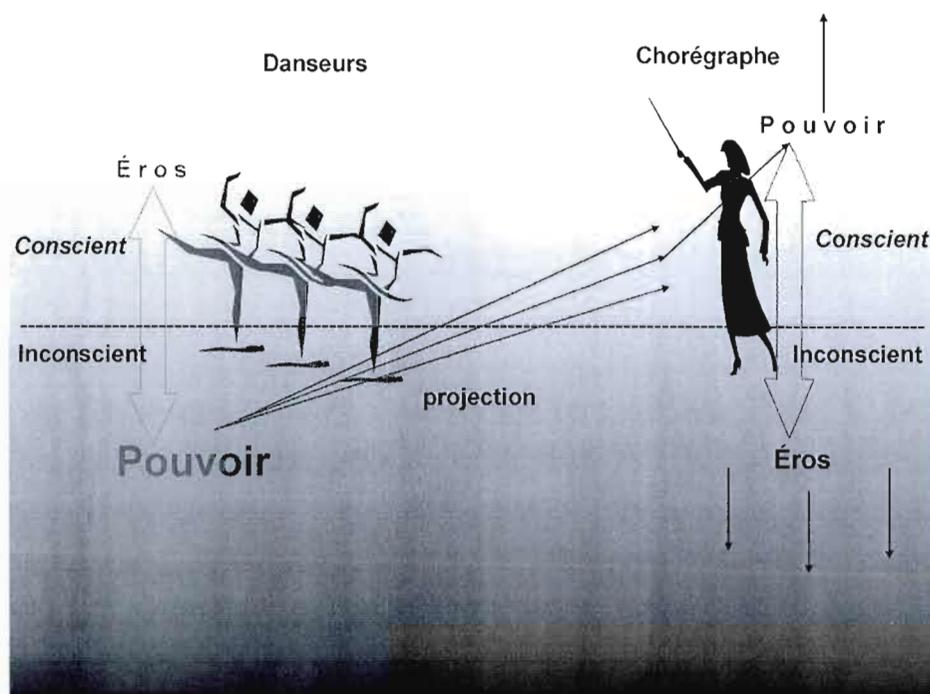


Figure 6.2 Projection de pouvoir

Le chorégraphe n'est donc pas réellement le dépositaire unique et tout-puissant du pouvoir. Cependant, la projection des danseurs le force à être le seul à exercer le pouvoir face à des danseurs qui s'en dépossèdent par les projections qu'ils effectuent. Cette dynamique nous aide à comprendre pourquoi les auteurs Rannou et Roharik (2006) utilisent le terme « démiurge » pour décrire le chorégraphe du point de vue des danseurs. Cette explication permet également de comprendre Abra (1987) et sa perception des tendances masochistes des danseurs qui, selon lui, n'ont pas de pouvoir et n'en veulent pas.

Les danseurs pour qui le pouvoir est inconscient au point de devenir de l'ombre présenteront des particularités psychologiques. Entre autres choses, ils préféreront ne pas être ouvertement associés à l'exercice du pouvoir et éviteront les lieux de prise de parole et de prise de décision. Ils préféreront que l'exercice du pouvoir soit relégué à d'autres. C'est pour cette raison que les danseurs sont souvent présents en faible proportion aux réunions d'organismes tels que le Regroupement québécois de la danse et l'Union des artistes. Chaque réticence des

danseurs à s'affirmer, à prendre parole, à mieux communiquer ou encore à négocier avec l'employeur est la manifestation d'un manque d'exercice du pouvoir. L'ensemble de ces comportements des danseurs confirme un pouvoir inconscient qui sort de manière indirecte et néfaste, comme toute forme d'énergie qui reste dans l'ombre de la psyché.

6.2 Pouvoir: projection et possession

Tout le pouvoir leur étant imparti, les chorégraphes se retrouvent donc avec une immense responsabilité. En effet, qu'ils le veuillent ou non, ils sont les figures principales de l'exercice du pouvoir en danse parce qu'ils sont très souvent les employeurs, avec toutes les conséquences que cela implique et qui touchent les danseurs. Avec l'aide de leur équipe administrative, du directeur général et parfois du conseil d'administration selon les cas, les chorégraphes prennent les décisions concernant les salaires, les horaires, les engagements, la répartition des rôles, émettent des critiques et des directives et décident de l'accès aux médias. De plus, contrairement aux danseurs, ils ont un pouvoir décisionnel sur les œuvres et ils en sont les auteurs et les propriétaires. Cette réalité fait des chorégraphes les cibles parfaites pour les projections de pouvoir des danseurs. Cependant, les chorégraphes sont-ils prêts à exercer le pouvoir dans de telles conditions? Au chapitre II, j'ai indiqué que la grande majorité d'entre eux ont été danseurs avant d'être chorégraphes. Étant donné que la plupart des chorégraphes ont une formation et une expérience professionnelle de danseur, il est probable qu'ils n'ont jamais été initiés ou formés quant à la manière d'exercer le pouvoir. Ce manque de formation est d'autant plus grave que l'exercice du pouvoir a été inhibé jusqu'à tomber dans l'inconscient chez ces ex-danseurs. En résumé, les chorégraphes sont des ex-danseurs n'ayant jamais été en position d'affirmer leur pouvoir, entretenant avec cette énergie une relation inconsciente et qui se retrouvent subitement dans une position exigeant justement cet exercice du pouvoir. De plus, ils deviendront à leur tour la cible des projections de pouvoir de leurs interprètes. L'exercice du pouvoir devient alors extrêmement précaire pour eux.

Si le chorégraphe a réprimé son pouvoir quand il était danseur, il est fort probable qu'il entretiendra une relation trouble avec cette énergie et qu'il éprouvera de la difficulté à exercer celui-ci. Ces difficultés peuvent prendre de multiples formes, notamment un manque d'autorité ou une autorité excessive, le fait de ne pas prendre ses responsabilités face aux exigences professionnelles ou de mettre le blâme sur les autres en cas de difficultés. L'exercice du pouvoir demande beaucoup à l'individu car il l'oblige à être responsable, à démontrer du leadership et de la direction, à être capable de prendre des décisions et d'agir lorsque nécessaire. L'exercice du pouvoir exige de l'ego qu'il sache prendre « sa place ». Par contre, pour que le pouvoir soit exercé de façon saine, l'Éros doit aussi rester au niveau de la conscience de celui qui dirige. C'est une tâche extrêmement difficile pour les chorégraphes d'avoir autant de pouvoir sans y être adéquatement préparés et de devoir composer avec les projections des danseurs. En effet, le risque d'être possédé par le complexe du pouvoir et de perdre le lien avec l'Éros est important.

Selon une perspective jungienne, il ne faut pas sous-estimer une énergie inconsciente et mal canalisée. Lorsqu'elle finit par sortir, elle le fera de manière débridée, mal contenue et s'exprimera souvent sous forme d'un complexe¹⁸. Quand l'énergie du pouvoir possède¹⁹ le chorégraphe, l'ego est alors submergé par cette énergie et le complexe vient agir à la place de l'ego. Alors possédé par le complexe, le chorégraphe perd donc sa capacité de jugement et agit sous l'influence d'affects. C'est ce qui se passe dans les situations d'abus de pouvoir: le chorégraphe devient submergé par un complexe de pouvoir et l'Éros n'est plus accessible à sa conscience. C'est alors que disparaît l'empathie nécessaire pour évaluer les conséquences des actions sur le danseur. Voilà pourquoi certains récits peuvent sembler invraisemblables car le chorégraphe agit sur le coup d'une émotion déferlante. L'empathie de l'abuseur est alors grandement affectée et semble même inexistante. De plus, les témoignages confirment que les abus sont souvent vécus dans des moments de grand stress qui mettent l'ego en position de précarité; celui-ci risque ainsi d'être submergé par les complexes. Il est

¹⁸ Complexe: Revoir section 3.1.6

¹⁹ « In psychological terminology, "possession" means an ownership, a take-over or occupation of the ego-personality by a complex or other archetypal content. » (Samuels, Shorter et Plaut, 1986, p.110.)

primordial qu'une énergie débridée et causée par un complexe soit contenue pour éviter qu'elle ne se déverse sur d'autres personnes et cause alors divers problèmes évitables. Cela est particulièrement important pour une personne en position de pouvoir. Pour ce faire, il est nécessaire qu'elle reconnaisse ne pas être dans son état de relation habituel, c'est-à-dire qu'elle reconnaisse qu'un complexe est à l'œuvre.

Comme tout milieu présente des exceptions, il est probable que certains danseurs réussissent à développer et à exercer leur pouvoir. De même, certains chorégraphes trouvent des façons de balancer Éros et pouvoir afin d'éviter de basculer dans l'abus avec leurs employés. La perspective jungienne me permet d'affirmer que les abus de pouvoir en danse ne proviennent pas simplement d'une difficulté avec le pouvoir, mais plutôt d'une incapacité de balancer Éros et pouvoir.

CONCLUSION

Le fait de chercher à comprendre la façon dont les situations d'abus de pouvoir sont vécues par les danseurs ainsi que la relation au pouvoir que ces derniers entretiennent a permis de mettre en lumière plusieurs aspects importants de la dynamique qui existe entre le chorégraphe et le danseur. Cette recherche, comme celle de Rayner, Hoel et Cooper (2002), montre que des abus de pouvoir en danse arrivent régulièrement, bien qu'ils se vivent en vase clos. Le silence entretenu autour de cette situation explique que la problématique existante ne soit jamais soulevée ni examinée, perpétuant de ce fait l'omerta. Le grand débalancement de pouvoir entre le chorégraphe et le danseur est aussi en partie responsable de la perpétuation des abus de pouvoir. Durant les quatre ans que j'ai passé à travailler sur ce mémoire, j'ai eu de nombreuses fois l'occasion d'aborder informellement le sujet avec des danseurs. Leurs réactions ne démontraient jamais de surprise mais plutôt une compréhension immédiate de mes propos, et j'étais souvent accueilli par la phrase suivante: « Des abus de pouvoir, je pourrais t'en raconter plusieurs. »

Recevoir la confirmation que des danseurs vivent des abus de pouvoir a été sans surprise pour moi, danseur et chorégraphe d'expérience. Pour faire face à une réalité, la première chose est de la nommer. Les témoignages des participantes dans cette recherche m'ont péniblement rappelé l'effet dévastateur que certaines situations peuvent avoir sur les individus qui en sont victimes. De plus, j'avais oublié à quel point le silence des témoins et des victimes contribue à la normalisation d'une situation à transformer, ce qui ressort également des travaux de l'équipe de recherche de Fortin (2008).

Au fil de ces quatre ans, je n'ai jamais perdu l'intérêt et la passion que j'ai pour ce sujet. Aujourd'hui, je réalise tout comme les interviewées que les blessures causées par ces abus sont profondes et le sentiment d'injustice ardent. Tout comme Jeanne, « il me reste une

rage » qui m'a permis de plonger si profondément dans ce sujet sans jamais manquer de souffle. J'ai également été mené par mon obstination à vouloir comprendre la source du problème, ce qui m'a obligé à approfondir ma réflexion sur un sujet très peu documenté. Finalement, cette recherche a été portée par le désir de dévoiler ce tabou tenace, de même que par la possibilité de poser une action concrète afin de faire cesser la normalisation des situations d'abus.

Cette recherche est originale car elle se penche sur un sujet jamais encore directement traité en danse. En travaillant à mieux comprendre les abus de pouvoir, j'ai constaté que les danseurs se retrouvent dépossédés de leur pouvoir autant dans leur formation que dans l'exercice de leur métier. Cette constatation est fondamentale si l'on considère que cette dépossession du pouvoir est implantée au niveau inconscient. Les responsables de cette dépossession sont les danseurs eux-mêmes, de même que les chorégraphes, les professeurs et tous les acteurs et spectateurs du milieu de la danse qui s'adaptent à la façon de fonctionner de ce milieu sans jamais, ou très peu, en questionner la culture. C'est de cette façon que les abus deviennent « normalisés » et que les pratiquants essentiels à l'existence et à l'incarnation de cet art vivant se retrouvent victimes et sans pouvoir.

Pour que les danseurs soient en mesure de ramener leur pouvoir à la conscience, ils doivent avant tout se demander si ce pouvoir constitue de l'ombre pour eux. Ont-ils peur de « prendre leur place », de s'affirmer, de se responsabiliser, de prendre la parole devant leur communauté et dans les médias, et d'exercer des actions qui iraient dans le sens de leur bien-être? Les résultats de cette étude indiquent qu'il est difficile pour un danseur de répondre à ces questions car son problème de pouvoir est dû à sa formation et à l'Éros nécessaire pour pratiquer son art quotidiennement. C'est pourquoi une recommandation à la suite de cette étude est d'encourager toute la communauté à participer à une meilleure répartition du pouvoir, comme Buckroyd (2000) le suggère pour les professeurs:

It would also be useful for teachers to reflect on the power balance between students and teacher in a professional dance setting. It seems to me that dance teachers have far more power than teachers in mainstream education, and that students have much less. This imbalance needs correction, as I repeatedly indicate throughout this book, but given that it exists, it demands of the dance teacher a very particular care in relating to students. Where students are forbidden to respond directly to teachers (which appears very often to be the case), then the teacher has more than usual responsibility for exercising power carefully and judiciously. (p.80.)

Les témoignages que j'ai analysés dans ce mémoire devraient nous inciter à questionner la culture de la danse. Il est notamment impératif de se demander comment il peut exister un tel *low perceived cost* qui permet des actions immorales sinon carrément illégales. Toute la communauté de la danse doit agir afin de mieux encadrer les relations de travail. Bien entendu, pour ce faire, il faudra revenir à la constatation que le pouvoir est majoritairement détenu par les directeurs artistiques de compagnies qui n'ont aucun intérêt à le partager.

Dans une perspective jungienne, lorsqu'un problème existe, qu'il soit individuel, de couple ou collectif, sa résolution n'est possible que lorsqu'il est d'abord nommé et reconnu. De plus, tout changement psychologique individuel ou collectif commence par soi-même. Dans ce sens, les problématiques d'abus et de déséquilibre de pouvoir existant dans le milieu de la danse concernent tous ses acteurs: danseurs, chorégraphes, professeurs, administrateurs, personnel des conseils des arts et médias. Il est primordial que tous reconnaissent le problème, comme l'Union des artistes qui affirme être « soucieuse de rectifier certains agissements déplacés », selon Mongrain (23 mars 2010). Ensuite, les individus composant la communauté pourront examiner leurs actions et entreprendre des changements importants. C'est de cette façon que le pouvoir sortira de l'ombre pour le milieu de la danse et qu'il pourra devenir une source d'énergie capable de développer cette discipline artistique de manière plus saine. À l'instar d'un individu, il faut avant tout qu'une transformation commence de l'intérieur pour que la danse s'épanouisse selon son immense potentiel.

Une telle transformation est peu probable à court terme ; néanmoins, quelques actions immédiates peuvent être mises en place pour améliorer la santé des danseurs et réduire les risques d'abus. D'abord, il faut définir ce qui constitue un abus de pouvoir en danse, puis

mettre à la disposition des danseurs des informations concernant les actions à entreprendre pour s'en défendre. Dans cette optique, les organismes de financement comme les conseils des arts ne peuvent plus se permettre d'ignorer la question des abus en milieu de travail. Il est impératif qu'ils se responsabilisent et développent des politiques qui permettent d'évaluer la santé des compagnies sur les plans physique et psychologique, plus particulièrement sur le plan des relations humaines. Des campagnes de sensibilisation et de prévention par des organismes tels que le Regroupement québécois de la danse, l'Union des artistes et le Centre de ressources et transition pour danseurs peuvent être mises en place. Ces campagnes peuvent être offertes sous la forme d'ateliers, de conférences et de plateformes de discussion au sujet des abus de pouvoir et du harcèlement psychologique en milieu de travail. Ce genre d'événement se tient déjà dans des domaines autres que la danse. En plus des trois organisations précédemment citées, les écoles et organismes de formations pourraient entreprendre eux aussi diverses actions sous forme d'ateliers de formation et d'information, de séminaires et de colloques afin d' :

- éduquer les chorégraphes dans leurs responsabilités quant à l'exercice de leur pouvoir et dans leurs relations avec les danseurs ;
- aider les danseurs à reconnaître les situations d'abus de pouvoir et de harcèlement psychologique en milieu de travail et leur donner les outils disponibles à utiliser s'ils en sont victimes ;
- apprendre comment gérer le stress et les contenus émotifs en situation de création et de performance et ce, tant pour les danseurs que pour les chorégraphes ;
- apprendre aux danseurs comment développer et entretenir une bonne estime de soi dans un métier aussi difficile que la danse ;
- informer les médias, les compagnies et les diffuseurs sur les actions possibles à prendre pour établir une meilleure reconnaissance des danseurs au niveau public.

D'autres recherches pourraient poursuivre le travail amorcé en vue de comprendre la richesse et la complexité des relations entre danseur et chorégraphe. Il serait à cet effet intéressant de comprendre avec plus de précision comment les méthodes actuelles de formation du danseur contribuent à diviser chez lui l'Éros et le pouvoir de façon intrapsychique et inconsciente. Étant donné que c'est au cours de l'enfance et de l'adolescence que l'individu subit des

influences déterminantes pour son avenir, une telle recherche pourrait permettre d'améliorer l'environnement d'apprentissage et de former des danseurs en meilleure position d'exercer leur pouvoir.

J'aurais aimé terminer ce mémoire avec la même vision optimiste que plusieurs collègues chorégraphes, à savoir que les abus de pouvoir ne sont pas autant monnaie courante. Cependant, cette vision serait davantage fondée sur un espoir que sur les faits et le savoir que je possède à présent. Autant mon intuition artistique est optimiste et grandement influencée par mon imaginaire, autant mon raisonnement de chercheur m'avise de vérifier et de comprendre plutôt que de croire. La Loi de 2004 sur le harcèlement psychologique et la conscientisation accrue de nos sociétés concernant la santé mentale au travail devraient à elles seules nous indiquer que des actions doivent être entreprises. Croire que le milieu de la danse en est épargné témoignerait d'un aveuglement étonnant et d'un solide – mais faux – sentiment d'invincibilité. La danse a tout à gagner à se prévaloir de moyens afin de rendre sa pratique plus saine au niveau psychologique: en effet, même si nous sommes devenus des experts du corps, gardons-nous d'oublier la psyché qui l'anime.

APPENDICE A

GUIDE D'ENTREVUE

Première rencontre: Harcèlement psychologique et abus de pouvoir, histoires vécues

Questions sur les abus de pouvoir vécus

1. As-tu déjà fait l'expérience d'abus de pouvoir ou de harcèlement psychologique dans ton lieu de travail?
2. Selon ton expérience, ces abus ont-ils souvent lieu entre chorégraphe et interprète? Quelle en est la fréquence?
3. Pourrais-tu me parler d'un événement de harcèlement psychologique ou d'abus de pouvoir que tu as vécu en studio avec un chorégraphe?
 - a. (*si nécessaire*) Peux-tu me donner plus de détails?
 - Quel était ton lieu de travail?
 - En quelle année ont eu lieu ces événements et quel âge avais-tu?
 - Peux-tu me parler des exigences physiques et psychologiques demandées par ce travail?
 - Les événements se sont-ils passés durant une création, en tournée ou pendant une production?
 - Crois-tu que la personne responsable de l'abus était en période de stress?
 - Est-ce qu'un des éléments suivant était en cause dans le développement de la situation: blessure, incapacité à répondre aux exigences, nudité?

- Sentais-tu que le chorégraphe reconnaissait la qualité de ton travail?
De quelle manière?
 - b. Comment décrirais-tu la situation?
 - Comment le chorégraphe agissait-il?
 - Comment agissais-tu?
 - c. Comment te sentais-tu durant ces événements?
 - Quelles ont été tes réactions?
 - En as-tu parlé à des gens autour de toi? À qui?
 - d. Comment la situation s'est-elle terminée?
 - e. Quelles sont les répercussions que ces événements ont eues sur toi?
4. As-tu déjà été témoin d'abus de pouvoir ou de harcèlement psychologique par un chorégraphe sur une autre personne?

Deuxième rencontre: Retour sur les récits d'abus de pouvoir et question sur l'Éros et le pouvoir

1. Suite à notre première rencontre, voudrais-tu ajouter des détails ou clarifier certains éléments de ton récit?

Questions sur l'Éros

1. Quelle importance attribues-tu à l'aspect relationnel en tant qu'interprète qui travaille en création avec un ou une chorégraphe et d'autres danseurs?
2. La relation entre le chorégraphe et toi est-elle importante quand vous travaillez?
 - a. Peux-tu me parler de cette relation?
 - b. Que ressens-tu face au chorégraphe?
 - c. Quelle est l'intensité de cette relation?
 - d. À quoi peux-tu la comparer?

3. En studio, est-ce que la relation avec les autres danseurs est importante?
4. Accordes-tu de l'importance à la relation que tu entretiens avec toi-même en studio? Pratiques-tu une forme d'écoute intérieure?

Questions sur le pouvoir

1. Est-ce que les danseurs ont du pouvoir en studio et savent-ils l'exercer?
2. Pour toi, que veut dire exercer un pouvoir sain (être *empowered*)?
 - a. Peux-tu me décrire cet état?
 - b. Ressens-tu cet état dans ta vie privée ou sociale?
 - c. Ressens-tu cet état quand tu es en studio?
 - d. Explique-moi comment tu ressens ton pouvoir en studio
3. Bien que le chorégraphe prenne les décisions en studio, te sens-tu autonome et capable de t'affirmer?
4. Te sens-tu comme une artiste à part entière au même titre que le chorégraphe?
5. Lorsqu'une situation en studio ne te convient pas, peux-tu l'exprimer et agir?
6. Lors des situations abusives que tu as vécues, sentais-tu que tu pouvais exercer ton pouvoir?
 - a. Si oui: comment l'as-tu exercé?
 - b. Si non: pourquoi?

APPENDICE B

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (ENTREVUES INDIVIDUELLES)

Projet de recherche: **L'ombre de la danse: Regards jungien sur les événements de harcèlement psychologique qui se vivent entre chorégraphe et interprète**

Nom du chercheur:

David
Pressault
Maîtrise en danse
Université du Québec à Montréal
(514) 524 4684

Je, _____, suis intéressé à collaborer volontairement et librement au projet de recherche intitulé: **L'ombre de la danse: Regards jungien sur les événements de harcèlement psychologique qui se vivent entre chorégraphe et interprète** par David Pressault étudiant au Département de danse de l'Université du Québec à Montréal. Le but de cette recherche est d'élucider comment les interprètes vivent les situations de harcèlement psychologique qu'ils peuvent subir en studio avec les chorégraphes. Cette étude a aussi comme but de mieux comprendre comment les interprètes exercent leur pouvoir.

Ma participation consistera à prendre part à deux entrevues individuelles d'une durée approximative d'une heure aux moments qui me conviennent. Les entrevues se dérouleront au domicile du chercheur ou au pavillon de danse de l'UQAM. Pendant l'entrevue, je serai invité à répondre à des questions ouvertes sur mon expérience d'interprète et plus particulièrement sur des situations de harcèlement psychologique vécues en milieu de travail et sur le pouvoir que j'exerce dans mon milieu de travail et dans ma vie en général.

J'accepte que mon entrevue soit enregistrée sur une cassette audio et une caméra vidéo. Mes entrevues seront transcrites et je recevrai la transcription de mes entrevues. À ce moment, je pourrai modifier ou enlever des passages des entrevues et corriger les erreurs de transcription s'il y a lieu.

Je m'attends à ce que la transcription corrigée de mes entrevues soit utilisée à des fins de recherche seulement. Je comprends que ma participation à cette recherche implique que je donne certains renseignements personnels. J'ai l'assurance du chercheur que tout sera fait en vue de minimiser tous risques et qu'il n'y aura aucun inconfort. Si je décide de ne pas

répondre à certaines questions, il n'y aura aucune conséquence négative pour moi. Il est entendu que je pourrai à tout moment me retirer de l'étude sans pénalité d'aucune forme.

J'ai l'assurance du chercheur que l'information que je partagerai avec lui restera confidentielle et anonyme. J'utiliserai un pseudonyme (faux nom) qui sera utilisé pour la transcription de mon entrevue. Si on cite des parties de mon entrevue dans le mémoire de maîtrise, ce même faux nom sera utilisé et toute information pouvant mener à mon identification sera enlevée. Les cassettes de mon entrevue et la transcription seront conservées au domicile du chercheur dans un classeur privé auquel seul le chercheur a accès.

Mon pseudonyme est le suivant _____.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une que je peux garder. Le chercheur m'a demandé si j'avais des questions concernant le formulaire de consentement ou la recherche, et a accepté de répondre à toutes mes questions.

Pour tout renseignement additionnel, plainte ou critique face au projet de recherche, je pourrai m'adresser au chercheur. Dans l'éventualité où la plainte ne peut lui être adressée, il me sera possible de faire valoir ma situation auprès de Sylvie Fortin, directrice des études de cycles supérieurs au Département de danse au 514 987-3000 poste 3499 ou à fortin.sylvie@uqam.ca

Je, _____, ai pris connaissance de l'ensemble des informations précédentes et accepte de participer au projet.

Chercheur: _____, _____
(signature) (date)

Participant: _____, _____
(signature) (date)

APPENDICE C

EXTRAITS D'ENTENTE COLLECTIVE

Extraits de l'entente collective entre l'Union des artistes et Flak du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2008

5-5.00 Résidence

5-5.01

Le danseur a droit à une journée de repos après six (6) jours consécutifs de travail. Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier que le danseur doive travailler un 7^e jour. Il est alors payé au double du tarif habituel.

5-5.02

Le danseur peut effectuer un maximum de huit (8) heures de travail par jour à la demande du producteur, dont un maximum de cinq (5) heures de travail physique. S'il y a une classe, le travail physique ne peut dépasser six heures trente (6 h 30) (incluant la classe). Les heures ne sont pas cumulatives ou transférables d'un jour à l'autre. Les danseurs ne travaillent pas plus de quarante (40) heures sur six (6) jours.

5-6.00 Nudité

5-6.01

La nudité est l'exposition soit des parties génitales, des fesses et, pour les femmes seulement, des seins. Est assimilé à la nudité le port de vêtements transparents exposant l'une de ces parties du corps.

5-6.02

Le danseur peut refuser de danser nu si cela n'a pas été prévu et inscrit au contrat ou dans un avenant au contrat.

5-6.03

Il ne peut être pris de photos de scène de nudité que si le danseur concerné a donné au préalable son consentement et que ce consentement a été constaté au contrat ou dans un avenant au contrat.

5-6.04

Aucune photographie de scène de nudité ne peut être utilisée pour des fins de promotion ou de publicité sans avoir obtenu au préalable le consentement du danseur. Le consentement doit

être constaté au contrat ou dans un avenant au contrat. Le consentement doit faire état des médiums de promotion ou de publicité auxquels le danseur consent.

6-2.00 Répétition

6-2.01

Il n'y a pas plus de cinq (5) heures de répétition dans une même journée.

6-2.02

L'heure supplémentaire s'applique après cinq (5) heures de répétition, au tarif horaire applicable majoré de cinquante pour cent (50%).

6-3.00 Représentation

6-3.01

La journée de la première représentation dans un lieu, le danseur consacre au maximum quatre (4) heures de travail à la préparation du spectacle (répétition, notes, générale ou générale technique, à la discrétion du producteur). Le danseur jouit d'un minimum d'une (1) heure continue de repos entre la fin du travail et l'appel à la représentation. Tout temps consacré à la préparation du spectacle au-delà des quatre (4) heures prévues est payé au tarif des répétitions majoré de cinquante pour cent (50%).

6-3.02

Le jour des autres représentations, le danseur consacre au maximum deux heures trente (2 h30) de travail à la préparation du spectacle (répétition, notes, générale ou générale technique, à la discrétion du producteur). Le danseur jouit d'un minimum d'une (1) heure continue de repos entre la fin du travail et l'appel à la représentation.

Tout temps consacré à la préparation du spectacle au-delà des deux heures trente (2 h30) prévues est payé au tarif des répétitions majoré de cinquante pour cent (50%), sauf s'il s'agit du lendemain d'une première auquel cas le tarif des répétitions (non majoré) s'applique. En tournée, dans l'éventualité où un problème technique nécessite que le temps de travail consacré à la préparation du spectacle soit augmenté, le temps de préparation peut être augmenté à quatre (4) heures sans paiement supplémentaire.

6-6.00 Risque extraordinaire

6-6.01

Lors des répétitions, une entente mutuelle entre le danseur et le producteur peut permettre l'exploration d'une action à risque extraordinaire. Le producteur et le danseur doivent mettre en place tous les moyens d'apprentissage de l'action afin de maintenir le risque à un niveau acceptable.

6-6.02

Le producteur ou le danseur peut refuser, sans pénalité, l'exécution d'une action à risque extraordinaire.

APPENDICE D

EXTRAIT D'ENTREVUE

*DP: Ok. Puis y'en a deux qui t'ont marquée donc profondément, là?

E: Ah oui, oui. Oui, oui, vraiment. Euh... En fait... (...) Sur le coup, ou juste comme après les contrats, je me demandais comment ça se fait que j'avais pu me rendre aussi loin.

*DP: AH!

E: Pourquoi, c'est sûr que tu te dis, bon, la première expérience, j'étais plus jeune, c'était plus dans mes premiers contrats, puis tu te dis, tu tâtes le terrain, comme pendant que ça t'arrives. Puis tu dis que peut-être que c'est aussi tout le monde qui se sent comme ça. Peut-être que c'est parce que je fais pas l'affaire. Peut-être que je pourrais être meilleure. Euhm...

*DP: Ok, y'a beaucoup de doutes.

E: Oui, y'a beaucoup de doutes. Y'en avait un peu moins dans ma deuxième expérience mais y'en avait quand même. Pas au même niveau. Puis... pendant, vers la fin, puis juste après tu dis, ou plus pendant, tu dis, « Je vais tolérer ça jusqu'où? » Parce que même si je suis dans le doute, j'aime pas ça. Ça fait que, est-ce que je le tolère? Est-ce que j'ai moyen de le tolérer? Est-ce que... Je vais passer pour qui si je le tolère pas?

*DP: Ah, comme si tu serais pas une bonne danseuse si t'es pas capable de tolérer la situation, passer à travers?

E: Ouais, ça veut tu dire, c'est ça, il faut tu être forte puis comme défoncer des murs pour après ça montrer qui tu es puis...

*DP: Puis montrer que t'es capable de faire la job.

E: C'est ça. Malgré comme tout ce qui peut te tomber dessus. Ou pas. T'sais, c'était pas juste cette option-là qu'y avait. Ça fait qu'à chaque fois, je me demandais est-ce que, jusqu'où je vais tolérer ça? Est-ce que ça va devenir moins pire un moment donné. Mais à chaque fois, ça m'amenait tellement bas, là. Mais ça m'amenait bas... ça m'amenait pas puis ça me rappelait des moments dans ma vie, qui ont pas rapport avec la danse, où j'avais été aussi bas que ça, puis que c'est proche de la dépression, la. Puis je le reconnaissais ce feeling-là. C'était dans

les première fois, en fait, que je reconnaissais aussi fort que ça avait été dans des moments où j'ai eu des dépressions. Ça fait que ça, c'est comme un méchant système d'alarme qui fait comme, là, tu t'écoutes, ou... tu vas y aller. Ou tu penses que tu t'en vas. Ça fait que j'ai vraiment, en fait, je me suis rapprochée de moi-même. De me dire, ça c'est correct, ce que tu penses, donc comment tu réagis par rapport à ça, ça peut être correct aussi. C'est pas tout le monde qui vit la même chose dans la compagnie, ça fait que c'est pas parce que lui il réagit différemment que c'est comme ça que tu devrais réagir. Donc, puis aussi, ce que ça m'a amenée de descendre aussi bas, en fait, je voudrais pas le revivre, mais si quelque chose que ça m'a amené, c'est que, on dirait que, si je dépasse ma limite, après ça, y'a quelque chose qui coupe puis je me sens plus mal de dire, de faire ce que j'ai à dire puis ce que j'ai à faire par rapport à cette personne-là. Ça sera pas... En fait, c'est comme si y'a des émotions qui... qui s'étaient juste tassées. Pas oubliées, mais c'était juste tassé, puis que maintenant, j'suis plus dans l'émotion pour te dire ce que j'ai à te dire. Je l'ai vécu tellement tellement gros de même, là. C'est pas que c'aurait pas été bien de le dire aussi pendant que c'était là. Mais là, c'est comme si je les avais vécu à cent-cinquante pour cent. Ils sont vécus. Maintenant, j'suis toute là pour te dire ce que j'ai à te dire. Puis j'ai plus peur des conséquences. Tandis que quand j'étais dans tout ça, j'avais encore peur des conséquences. Puis même si c'est des gens, des chorégraphes reconnus, des chorégraphes connus, qui ont de l'influence sur d'autres chorégraphes, qui ont de l'influence sur le milieu de la danse, que, whatever c'est quoi, on dirait que je viens à un stage où c'est comme, je peux t'envoyer chier poliment, puis ça me dérangerait pas de ce que ça pourrait donner. C'est pas ça que j'ai fait, mais j'étais rendue à ce point-là.

BIBLIOGRAPHIE

- Abra, J. 1987. « The dancer as Masochist ». *Dance Research Journal*, vol. 19, no 2, p.33-39.
- Ashforth, B. E. 1994. « Petty tyranny in organizations ». *Human Relations*, vol. 47, no 7, p.755-778.
- Babiak, P. et R. D. Hare. 2007. *Snakes in Suits: When Psychopaths Go to Work*. Canada: Harper Collins.
- Barbé, J. et J.-C. Seznec. 2003. « Danse classique et adolescence féminine: Quelques éléments concernant l'impact de la pratique sur les processus de maturation, à partir de l'étude de sept jeunes filles. » *Annales Médico-Psychologiques*, vol. 161, no 8, p.614-620.
- Botham, S. 2000. « A Dancer is A Person ». *Journal of Dance Medicine & Science*. vol. 4, no. 4, p.146. [En ligne]. Consulté le 10 avril 2009, tiré de [http://www.ethicsdance.co.uk/downloads_files/a-dancer-is-a-person.pdf].
- Benn, T. et D. Walters. 2001. « Between Scylla and Charybdis. Nutritional education versus body culture and the ballet aesthetic: the effects on the lives of female dancers. » *Research in Dance Education*, vol. 2, no 2, p.139-153.
- Buckroyd, J. 2000. *The student dancer: Emotional Aspects of the Teaching and Learning of Dance*. London: Dance books Ltd.
- Buckroyd, J. 2001. « The application of psychodynamic ideas to professional dance training. » *Psychodynamic Practice*, vol. 7, no. 1, p.27-40.
- Buckroyd, J. 2004. « Ethics in Dance, A debate yet to be held. » In *Not Just Any Body and Soul Conference*. (The Hague, Holland 2004). [En ligne]. Consulté le 15 janvier 2008, tiré de [http://www.ethicsdance.co.uk/downloads_files/ethics-in-dance---a-debate-yet-to-be-held.pdf].

Caponecchia, C. et A. Wyatt. 2008. «Victimising the “Bully”: Problems with the “Workplace Psychopaths” Approach. » In *Actes de la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique / Moral au travail. (Montréal, 4 - 6 juin 2008)* Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal. p. 142 - 144

Cassil, K. 1980. « The bane of the ballerina, life-threatening thinness ». *Science digest*, 87, p. 52-55.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE
« La discrimination fondée sur la grossesse », La Charte des droits et libertés de la personne (article 10). [En ligne]. Consulté le 10 octobre 2008, tiré de [http://www.cdpcj.qc.ca/fr/publications/docs/grossesse_lignes.pdf].

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC. Harcèlement psychologique au travail. [En ligne]. Consulté le 27 mars 2010, tiré de [<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html#c8471>]

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC. Guide de prévention à l'intention des employeurs de la petite entreprise. [En ligne]. Consulté le 27 mars 2010, tiré de [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0248.pdf].

Clarke, J. 2005. *Working with Monsters*. Australia: Random House.

Cordeau, M.-J. 2004. *Le harcèlement psychologique au travail*. Chicoutimi: Les éditions JCL.

Dejours, C. 1998. *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

Dejours, C. 2000. *Travail: Usure mentale*. Nouvelle édition augmentée. Paris: Bayard Éditions.

Dejours, C. 2001. Le travail entre banalisation du mal et émancipation. [En ligne]. Consulté le 23 mars 2008, tiré de [<http://pagesperso-orange.fr/christian.crouzet/smpmp/images-SMT/DEJOURS%20oct%202001.pdf>]

Dryburgh, A. 2008. «Le poids de la surveillance: les conséquences de la surveillance en danse sur la santé physique et psychologique telles que perçues par les danseuses

- classiques». Mémoire de maîtrise inédit, Montréal, Université du Québec à Montréal, 117 p.
- DS 2007 Conseil en Management, Stratégie et Économie. 2008. Étude sur les défis et les besoins économiques du secteur québécois des arts et des lettres. Montréal: Regroupement québécois de la danse. [En ligne]. Consulté le 12 février 2008, tiré de [http://www.quebecdanse.org/section/publications/pdf/fichierfr_tude_sur_les_d_fis_et_les_besoins__conomiques_du_secteur_qu_b_cois_des_arts_et_des_lettres_50.pdf]
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf et C. L. Cooper. 2002. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London; New York: Taylor & Francis.
- ETHICSDANCE. Promoting ethical practices in dance. [En ligne]. Consulté le 7 novembre 2009, tiré de [<http://www.ethicsdance.co.uk/>].
- Fortin, S. 2008. *Danse et Santé: Du corps intime au corps social*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Fortin, S. (1998). Somatics: A Tool for Empowering Modern Dance Teachers. *Dance, Power and Difference: Critical Feminist Perspective on Dance Education*, S. B. Shapiro (dir. publ.), Champaign, Ill.: Human Kinetic, p. 49-71.
- Fortin, S., Rip, B. et Vallerand, R. (2008). La passion de danser: les deux côtés de la médaille. Dans S. Fortin (Dir.), *Danse et santé: Du corps intime au corps social*. p. 183 – 196. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Fortin, S., Trudelle, S. et Messing, K. (2008). Entre corps de passion et corps de travail. Dans S. Fortin (Dir.), *Danse et santé: Du corps intime au corps social*, p. 45 – 83. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Fortin, S., Trudelle, S. et Rail, G. (2008). Incorporation paradoxale des normes esthétiques et de santé chez les danseurs contemporains. Dans S. Fortin (Dir.), *Danse et santé : Du corps intime au corps social*, p. 9 - 44. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Fortin, S., Vieira, A. et Tremblay, M. (2008). Expériences corporelles des discours de la danse et de l'éducation somatique. Dans S. Fortin (Dir.), *Danse et santé : Du corps intime au corps social*, p. 115-139. Québec : Presses de l'Université du Québec.

- Foucault, M. 1975. *Surveiller et punir, Naissance de la prison*. France: Gallimard.
- George, T. et G. Rail. 2004. Positionality and cultural "performance": Methodological issues in the study of South Asian Canadian women's constructions of health. Dans. C. Sethna, (Dir.), *Parler du corps / Body Talk*. Ottawa: University of Ottawa.
- Green, J. 2000. « Emancipatory Pedagogy?: Women's Bodies and the Creative Process in Dance. » *Frontiers: A Journal of Women Studies*, vol. 21, no. 3, p. 124-140.
- Green, J. 2001. « Socially constructed bodies in American classrooms. » *Research in dance education*, vol. 2, no 2, p.155-173.
- Groupe DBSF. 2002. Étude sur la situation des interprètes en danse. Montréal: Regroupement québécois de la danse. [En ligne]. Consulté le 12 février 2008, tiré de [http://www.quebecdanse.org/section/publications/pdf/et_portrait_interp_10_02_vf.pdf]
- Groupe Réseau Conseil. 2005. Portrait de situation de la main-d'œuvre dans les organismes de danse et diagnostic des besoins de formation continue du secteur de la danse professionnelle au Québec. Montréal, Regroupement québécois de la danse. [En ligne]. Consulté le 12 février 2008, tiré de [http://www.quebecdanse.org/section/publications/pdf/form_diagnostique2005.pdf]
- Guggenbühl-Craig, A. 1980. *Eros on Crutches: Reflections on Psychotherapy and Amoralty*. Dallas: Spring.
- Guedj, J.-P. 2007. *La perversité à l'œuvre: Le harcèlement moral dans l'entreprise et le couple*. Paris: Larousse.
- Hamilton, L. 1997. *The person behind the mask: A guide to performing Arts Psychology*. New York, NY: JAI Press.
- Hamilton, L. 1998. *Advice for Dancers: Emotional Counsel and Practical Strategies*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hamilton, L., R. Solomon et J. Solomon. 2006. « A Proposal for Standardized Psychological Screening of Dancers ». *Journal of Dance Medicine & Science*. vol. 10, no. 1 et 2, p.40-45.

- Harbonnier-Topin, N. 2008. Et si Platon avait raison ? Dans S. Fortin (Dir.), *Danse et santé: Du corps intime au corps social*, p. 157 – 167. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Heiland, T. L. , Murray, D. S. and Edley, P. P. 2008. « Body image of dancers in Los Angeles: the cult of slenderness and media influence among dance students ». *Research in Dance Education*, vol. 9, no. 3, p.257-275.
- Hecht, T. 2006. Teaching silent bodies – historical and contemporary perspectives of ballet pedagogy for the elite. In M. Bischof, C. Feest et C. Rosiny (Dir.), *E_motion in motion – 16*, p. 185 – 204. Hamburg: Lit Verlag.
- Hillman, J. 1989. *La Beauté de Psyché: L'âme et ses symboles*. Canada: Le Jour.
- Hirigoyen, M.-F. 1998. *Le harcèlement moral*. Paris: Éditions La Découverte et Syros.
- Hirigoyen, M.-F. 2001. *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*. Paris: Éditions La Découverte et Syros.
- Hirigoyen, M.-F. 2008. « Pourquoi tant de souffrance et de harcèlement moral sur les lieux de travail? » In *Actes de la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique / Moral au travail. (Montréal, 4 - 6 juin 2008)* Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal. p. 3.
- Hoel, H. et C. L. Cooper. 2001. Origins of bullying: theoretical frameworks for explaining workplace bullying. Dans N. Tehrani (Dir.), *Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work*, p. 3 – 20. London: Taylor & Francis.
- Hoel, H. 2008. « New Frontiers: Expanding the Research Agenda of Workplace Bullying. » In *Actes de la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique / Moral au travail. (Montréal, 4 - 6 juin 2008)* Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal. p. 2.
- Hoel, H. et C. L Cooper. 2000. Destructive Conflict and Bullying at Work. [En ligne]. Consulté le 12 avril 2010, tire de [<http://www.workplacebullying.org/res/umist.pdf>].

- Ireland, J. L. 2000. « "Bullying" among prisoners: a review of research. » *Aggression and Violent Behavior*, vol. 5, no 2, p.201-215.
- Johnston, D. 2006. « Private speech in ballet. » *Research in dance education*, vol. 7, no 1, p.3-14.
- Jung, C. G. 1951. *Collected works*, vol. 9 part 2. Princeton: Princeton University Press.
- Jung, C. G. 1953. *Collected works*, vol. 7. Princeton: Princeton University Press.
- Jung, C. G. 1958. *Collected works*, vol. 11. Princeton: Princeton University Press.
- Jung, C. G. 1959. *Collected works*, vol. 9 part. 1. Princeton: Princeton University Press.
- Jung, C. G. 1960. *Collected works*, vol. 8. Princeton: Princeton University Press.
- Jung, C. G. 1964. *L'homme et ses symboles*. Paris: Robert Laffont.
- Jung, C. G. 1972. *L'homme à la découverte de son âme*. Paris : Petite Bibliothèque Payot.
- Jung, C. G. 1979. *Collected works*, vol. 20. Princeton: Princeton University Press.
- Jung, C. G. 1991. *Ma vie. Souvenirs, rêves et pensées*. Paris: Gallimard.
- Jung, C. G. 1994. *Un mythe moderne*. Paris: Gallimard.
- Kelso, P. T. 2003. « Behind the curtain: The Body, Control, and Ballet. » *Edwardsville Journal of Sociology*, vol. 3, no 2. [En ligne]. Consulté le 12 avril 2010, tiré de [<http://www.siu.edu/sociology/EJS/v32kelso.htm>].
- Lakes, R. 2005. « The Messages behind the Methods: The Authoritarian Pedagogical Legacy in Western Concert Dance Technique Training and Rehearsals ». *Arts Education Policy Review*, vol. 106, no 5, p. 3-20.

- Laws, H. 2005. *Fit to Dance 2: Report of the second national inquiry into dancer's health and injury in the UK*. London: Dance UK.
- LCN CULTURE ET MÉDIA. Charles Dutoit et l'OSM poursuivis pour harcèlement. [En ligne]. Consulté le 27 janvier 2008, tiré de [http://lcn.canoe.ca/artsetspectacles/general/archives/2002/04/20020408-111105.html]
- LE DEVOIR.COM. Les problèmes à l'École nationale de ballet contemporain – Le prix de la souffrance morale. Lettre d'opinion. [En ligne]. Consulté le 27 janvier 2008, tiré de [http://www.ledevoir.com/2003/10/08/37825.html].
- Leduc, D. 2007. « Étude phénoménologique de l'état d'authenticité dans l'acte d'interprétation en danse contemporaine ». Thèse de doctorat inédite, Montréal, Université du Québec à Montréal, 307 p.
- Lunn, J. 1994. « Speak up ». *Dance Now*, vol. 3, no 1, p. 26-27.
- Mappin, J. 2000. « *Speaking the unspeakable in contemporary dance, the dialogue between choreographer and interpreter in the creative process* ». Mémoire de maîtrise inédit, Montréal, Université du Québec à Montréal, 62 p.
- Mongrain, P. Témoignage sur les abus de pouvoir en danse. À Montréal, les 3 octobre 2007 et 23 mars 2010.
- Morris, G. 2003. « Problems with Ballet: steps, style and training ». *Research in Dance Education*, vol. 4, no 1, p.17-30.
- Newell, P. 2007. « Dancers Making Dance: Dancers' Role in the creative process and their Somatic-Health and Socio-Political Implications. » Mémoire de maîtrise inédit, Montréal, Université du Québec à Montréal, 173 p.
- O'Leary-Kelly, A. M., R. W Griffin et D. J. Glew. 1996. « Organization-motivated aggression: a research framework. » *Academy of Management Review*, vol. 21, no 1, p. 225-253.
- Paillé, P. 1996. « De l'analyse qualitative en général et de l'analyse thématique en particulier. » *Revue de l'association pour la recherche qualitative*, 15, p. 179-194.

- Rannou, J. et I. Roharik. 2006. *Les danseurs: un métier d'engagement*. Paris: La documentation française.
- Rayner, C. et C. L. Cooper. 2003. « The Black Hole in "Bullying at Work research." » *International Journal of Management and Decision Making*, vol. 4, no 1, p. 47-64.
- Rayner, C, H. Hoel et C. L. Cooper. 2002. *Workplace bullying: what we know, who is to blame, and what can we do?* London, New York: Taylor & Francis.
- Regroupement québécois de la danse. 2001. La danse en Péril. Dossier déposé au Conseil des Arts du Canada. Montréal. [En ligne]. Consulté le 23 février 2009, tiré de [http://www.quebecdanse.org/section/publications/pdf/danse_peril.pdf].
- Rip, B., Fortin, S. et Vallerand, R. 2008. La passion de danser: les deux côtés de la médaille. Dans S. Fortin (Dir.), *Danse et santé: Du corps intime au corps social*. p. 183 – 196. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Robinson, S. L. et O'Leary-Kelly, A. M. 1998. « Monkey see, monkey do: the influence of work groups on the antisocial behavior of employees. » *Academy of Management Journal*, vol. 41, no 6, p. 658-672.
- Salin, D. 2003. « Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. » *Human Relations*, vol. 56, no. 10, p.1213-1232. [En ligne]. Consulté le 24 avril 2009, tiré de [http://dhanke.shh.fi/dspace/bitstream/10227/283/1/salin_HR_2003.pdf]
- Samuels, A., B. Shorter et F. Plaut. 1986. *A critical dictionary of Jungian analysis*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Sharp, D. 1991. *Jung Lexicon*. Toronto: Inner City Books.
- Smith, C. 1998. On authoritarianism in the classroom. Dans S. Shapiro, (Dir.) *Dance, Power and Difference*, p.123-146. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Soares, A. 2002. Quand le travail devient indécent: le harcèlement psychologique au travail. Montréal, Université du Québec à Montréal. [En ligne]. Consulté le 16 octobre 2009, tiré de [<http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/harcelem.pdf>].

Soares, A. 2004. Comme $2 + 2 = 5$: le harcèlement psychologique chez les ingénieur(e)s d'Hydro-Québec. Montréal, Université du Québec à Montréal. [En ligne]. Consulté le 16 octobre 2009, tiré de [<http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/relsphiq.pdf>].

Soares, A. Entrevue avec l'auteur. À Montréal, le 30 avril 2008.

Soares, A., N. Jeanneau, G. Plante et G. Hannah. 2008. *Actes de la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique / Moral au travail. (Montréal, 4 - 6 juin 2008)* Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal. 225 p.

SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE PSYCHOLOGIE ANALYTIQUE. La psychanalyse jungienne. [En ligne]. Consulté le 6 septembre 2009, tiré de [<http://www.cgjungfrance.com/article1.html>].

Solomon, R., J. Solomon et S. C. Minton. 2005. *Preventing Dance Injuries*. Champaign, IL: Human Kinetics.

Sorignet, P.-E. 2004. « Être danseuse contemporaine: une carrière 'Corps et Âme' », *Travail, genre et société*, no 12, p.33-54.

Sorignet, P.-E. 2006. « Danser au-delà de la douleur ». *Actes de la recherche en science sociales*, no 163, p.46-61.

Steden, A., C. Mybutgh et M. Poggenpoel. 2009. « A Psycho-Educational Model to Enhance the Self-Development and Mental Health of Classical Dancers. » *Journal of Dance Medicine & Science*, vol. 13, no 1 p. 20-28.

Trudelle, S. 2006. « Constructions de la santé d'interprètes professionnels en danse contemporaine. » Mémoire de maîtrise inédit, Montréal, Université du Québec à Montréal, 109 p.

Trudelle, S., Fortin, S. et Rail, F. 2007. La santé en danse contemporaine: un itinéraire en zone trouble. Pistes 9 (1). [En ligne]. Consulté le 10 juillet 2009, tiré de [<http://www.pistes.uqam.ca/v9n1/articles/v9n1a4.htm>].

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, ÉVÉNEMENTS. Conférence Santé mentale au travail – Sommes-nous sourds? [En ligne]. Consulté le 16 octobre 2010, tiré de [http://girofle2.telecom.uqam.ca/calend/calendrier/liste_sdc.php?CodeFORM=29422]

Vartia, M. 1996. « The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. » *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, no 2, p.203-214.

Wainwright, S. P., C. Williams et B. S. Turner. 2005. « Fractured Identities: injury and the balletic body. » *Health*, vol. 9, no 1, p.49-66.

Williams, K. D. 2001. *Ostracism: The power of silence*. New York, NY: Guilford Publications.

Williams, K. D. 2008. « Ostracism versus bullying: A question of being worthy of attention. » In *Actes de la 6^e Conférence internationale sur le harcèlement psychologique / Moral au travail. (Montréal, 4 - 6 juin 2008)* Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal. p. 1

Woodman, M. 1982. *Addiction to Perfection*. Toronto: Inner City Books.