RÉVEIL FH !

Violences sexistes et sexuelles et rapports de domination au travail

Démarche participative autour des enjeux d'égalité femmes-hommes et de genre dans les structures culturelles de l'ESS, co-portée par l'UFISC en Île-de-France, avec l'appui particulier d'Actes If, de la FéRue et du RIF, et Opale - CRDLA Culture

COMMENT S'APPROPRIER CE DOCUMENT ?

Ce document est une compilation de pistes de réflexion et leviers d'action pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les structures culturelles de l'économie sociale et solidaire (ESS) avec un focus sur les violences sexistes et sexuelles et les rapports de domination au travail.

Une journée ouverte a été organisée à la Maison des réseaux artistiques et culturels le 7 mars 2024 avec la participation de structures artistiques et culturelles. Il est l'aboutissement d'un an de travail dans le cadre d'un projet financé par la ville de Paris et co-porté par l'UFISC en Île-de-France, avec l'appui particulier d'Actes If, de la FéRue et du RIF, et Opale - CRDLA Culture.

Ce document, non exhaustif, a pour objectif de donner aux structures et réseaux culturels des éclairages et ressources.

Réalisation 2024. Livret coordonné par Laure Hubert-Rodier et corédigé avec les partenaires du projet.

SOMMAIRE

1 Egalité femmes-hommes et VSS : quelques éléments de contexte

3 VSS : quelques éléments clés

8 VSS au travail : les initiatives portées par les réseaux culturels

14 VSS : enjeux et bonnes pratiques dans les relations aux équipes "internes", aux publics et aux artistes

17 Ressources

19 Réveil FH!

JOURNÉE AUTOUR DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LES RAPPORTS DE DOMINATION AU TRAVAIL :
QUELLES INITIATIVES PORTÉES PAR LES RÉSEAUX CULTURELS ?

Dans le prolongement de la démarche « Le Réveil FH » et dans la continuité de la journée « Battantes - La place des femmes dans les musiques trad' d'ici et d'ailleurs » de la FAMDT, l'UFISC en Île-de-France a organisé une après-midi et soirée autour des violences sexistes et sexuelles et rapports de domination au travail dans les structures et réseaux artistiques et culturels.

TABLE RONDE I VSS AU TRAVAIL : LES INITIATIVES PORTÉES PAR LES RÉSEAUX CULTURELS

En présence de :

- **Charlène HELLEBOID**, Coordinatrice de la Fédération des arts de la rue en Île-de-France - Férue
- **Marie PONTHIEUX**, Coordinatrice en charge de l'accompagnement des pratiques responsables, Réseau des musiques actuelles en Île-de-France - RIF
- **Marion ROBINET**, Responsable de la vie syndicale, Syndicat des musiques actuelles - SMA

Animation :

- **Lucile RIVERA-BAILACQ**, Co-directrice, coordinatrice du CRDLA Culture et des ressources, Opale - CRDLA Culture
- **Laure HUBERT-RODIER**, Chargée d'administration et de projets, Union fédérale d'intervention des structures culturelles - UFISC

ATELIER PARTICIPATIF I ENJEUX & PISTES D'ACTIONS

Quels enjeux et besoins spécifiques ? Quelles bonnes pratiques et outils existants ? autour de 3 axes :

- Prévention des VSS dans les équipes « internes » à une structure (salarié·es, intermittent·es, bénévoles...)
- Prévention des VSS dans les relations aux publics
- Prévention des VSS dans les relations aux artistes

SOIRÉE DOCUMENTAIRE INITIATIVES ESS ET INTERSECTIONNELLES

Ni les femmes ni la terre !
Documentaire
Réalisé par Marine Allard, Lucie Assemat, Coline Dhaussy
France • 2018 • 62 minutes

Sainté capitale des queers
Documentaire
Réalisé par Lucie Demange, Adèle Galliot, Carla Hennequart
France • 2020 • 35 minutes

7 mars 2024 - 14h00-20h
Maison des réseaux artistiques et culturels
Une journée co-portée par l'UFISC en Île-de-France, avec l'appui particulier d'Actes If, de la FéRue et du RIF, et Opale - CRDLA Culture

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

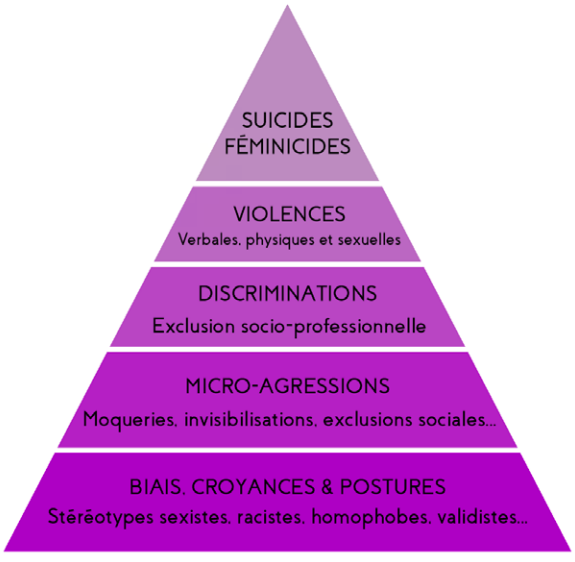
Plusieurs membres de l'Ufisc portent des initiatives et projets, notamment des observations, enquêtes et études, la mise en ligne de plateforme ressources, l'animation de groupes de travail, l'organisation de formations, d'ateliers, de temps forts, de mentorats…

Face aux enjeux d'égalité femmes-hommes et de genre, il s'agit de prendre en compte les spécificités des petites structures culturelles de l'ESS : équipes réduites, souvent polyvalentes, qui conjuguent emplois permanents et contrats courts, gouvernance collective, responsabilités bénévoles…

Lors de la démarche « Réveil FH », il a été constaté une meilleure prise en compte du sujet de l'égalité femmes-hommes et de genre dans les structures artistiques et culturelles de l'ESS. L'ensemble des organisations souhaitent mener des actions pour faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, les structures restent confrontées à des difficultés :

- Les structures souhaitent avancer sur le sujet mais rencontrent des difficultés à mettre en œuvre des actions, surtout en tant que petites structures. L'impulsion d'une démarche égalité femmes-hommes au sein des réseaux et des structures reste souvent liée à une personne moteur (et en général une femme). Il existe un réel besoin d'actions collectives afin de ne pas notamment remettre la responsabilité sur une seule personne ou structure.
- La nécessité, dès le démarrage d'une démarche, d'objectiver les données d'égalité femmes-hommes afin de permettre à l'ensemble des parties prenantes de se rendre compte de la réalité des inégalités et ainsi des changements à opérer. Pour permettre une meilleure prise en compte de cet enjeu, et qu'il soit d'autant plus conscientisé par tous·tes, les structures ont mis en avant la réelle plus-value des observations participatives et partagées. Aussi, cet aspect primordial nécessite des besoins de financement pour la réalisation de ces études.
- C'est un sujet complexe car il intervient sur plusieurs dimensions lorsque l'on veut être dans un réel changement systémique : cela mêle des questions professionnelles, de représentations et d'expressions, de prise en compte des parcours singuliers de chaque personnes, de lutte contre les violences quelles qu'elles soient, d'évolution des système de gouvernance et de pouvoirs.

Il existe une interdépendance entre les stéréotypes de genre, les discriminations et les violences.



Cette pyramide illustre la façon dont les comportements spectaculaires contribuent néanmoins à normaliser l'exclusion, puis les violences, vis-à-vis de certaines catégories de personnes.

Ressources

Observatoire 2024 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

QUELQUES ÉLÉMENTS CLÉS

Les obligations de l'employeur :

1. Le respect du code du travail et du code pénal

L'employeur a une obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale vis-à-vis de ses salariés et salariées. L'employeur doit « prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». Cette obligation se décline en 3 volets :

- **Prévention** des situations de harcèlement (information, affichage, sensibilisation, etc.)
- **Action** lorsqu'un événement se produit (processus de signalement, traitement des faits, etc.)
- **Sanction** lorsqu'un fait de harcèlement est établi

2. Des engagements conditionnant l'attribution de subventions

Le ministère de la Culture a mis en place un plan de lutte contre les VHSS (loi «Schiappa» de 2018). Un protocole a d'abord été créé par le CNC (Centre national du cinéma), puis repris par le CNM (Centre national de la musique). Les structures qui demandent une aide financière doivent décrire les mesures prises et les actions qui seront mises en place.

Les engagements induits par ce plan sont de :

- Respecter le **code du travail** (obligation légale de l'employeur) ;
- Créer un **dispositif interne de signalement** efficace et traiter chaque signalement reçu (obligation légale de l'employeur) ;
- **Former la direction** (dès 2022), les équipes d'encadrement et la DRH sur les VSS ;
- **Informer, sensibiliser** les équipes et organiser la prévention des risques ;
- Engager **un suivi et une évaluation** des actions en matière de lutte contre les VSS.

L'inscription des violences sexistes et sexuelles dans la loi :

Définition et sanctions de l'agissement sexiste

Code du travail, Article L.1142-2-1

Code pénal, Article 621-1

Définition et sanctions du harcèlement et du chantage sexuel

Code du travail, Article L. 1153-1

Code pénal, Article 222-33

Définition et sanctions de l'agression sexuelle

Code pénal, Article 222-22

Définition et sanctions du viol

Code pénal, Article 222-23

Ressources

Plans de lutte VHSS du ministère de la culture

Cellule d'écoute Audiens

07.03.2024

VSS ET RAPPORTS DE DOMINATION AU TRAVAIL

→ AVEC UFISC IDF, LE SMA, LA FÉRUE, LE RIF, & OPALE ←

LES BASES

VIGILANCE ET ÉCOUTE

1 ACTE JUGÉ MINIME PARTICIPE À LA / DE LA VIOLENCE

PYRAMIDE DE LA DISCRIMINATION

DES OBLIGATIONS EMPLOYEUR

PRÉVENTION

ACTION

SIGNALEMENT

DES INITIATIVES PORTÉES PAR LES RÉSEAUX

CHARLÈNE FÉRUE ← ARTS DE LA RUE EN ÎLE-DE-FRANCE

RECENSEMENT DE CHIFFRES ET TÉMOIGNAGES DEPUIS 2019

MARION SMA ← MUSIQUES ACTUELLES

ACCOMPAGNEMENT

SOUTIEN JURIDIQUE

RECUEIL DE QUESTIONS … SUITE À DES SIGNALEMENTS

MARIE RIF ← MUSIQUES ACTUELLES EN ÎLE-DE-FRANCE

PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE

LES CONSTATS OK… … ET LA SUITE ?!

EN DÉCALAGE AVEC LA RÉALITÉ, LA PRATIQUE

DE FORMATION OBLIGATOIRE C'EST PEU!

€ ET FINANCIÈREMENT ?

- ✗ ANNULATIONS DE CONTRATS
- PAS DE POSTE AIDÉ
- PAS DE FINANCEMENT DEDIÉ

LE PROCESSUS DE DECONSTRUCTION EST LONG, TOUT LE MONDE N'EST PAS AU MÊME NIVEAU

1 STRUCTURE FINANCEUSE NE CONSIDÈRE PAS LES VHSS COMME RELEVANT DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX OU DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

TÉMOIGNAGE

DANS LA MISE EN PRATIQUE

FÉRUE

COMMISSION INTER-RÉGIONS « ÉGALITÉ DES GENRES »

DES ENQUÊTES → COMPAGNIES CONVENTIONNÉES
- PROG' DES FESTIVALS
- FINANCEMENTS

RIF

PROTOCOLE DU RÉSEAU
- DOC D'ACCOMPAGNEMENT CONSEILS, RESSOURCES...
- LES ADHÉRENT·ES S'ENGAGENT À LE RESPECTER

DES PERSONNES FORMÉES ET DÉDIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

← CELLULE VSS EN CONSTRUCTION

SMA

LE MOUVEMENT S'INITIE PAR L'INFORMATION
- DÉBATS
- RENCONTRES
- OUTILS
- ACCOMPAGNEMENT
- MODÈLES

ENQUÊTE STRUCTURES EMPLOYEUSES : LEUR GESTION DES VHSS → CONNAÎTRE SES ADHÉRENT·ES POUR LA ↗ COMPÉTENCES

★ LAURIANE POUR LA FÉRUE

VHSS AU TRAVAIL : LES INITIATIVES PORTÉES PAR LES RÉSEAUX CULTURELS

FICHE 1

La FéRue (Fédération des arts de la rue en Île-de-France)

Active depuis l'année 2000, la FéRue est l'une des 12 fédérations régionales des arts de la rue. Elle a pour vocation de fédérer le secteur professionnel des arts de la rue sur le territoire francilien, de favoriser la mise en réseau et la mutualisation, de promouvoir et de défendre une éthique collective liée aux spécificités de la création en espace public.
Elle cherche à créer des liens actifs et privilégiés entre les équipes des arts de la rue, les professionnel·les du spectacle vivant et de la culture, les élu·es, services culturels, de l'urbanisme, des parcs et jardins, de l'événementiel, techniques et de sécurité, à l'échelle de l'Île-de-France.

Elle rassemble environ 90 adhérent·es, personnes physiques (équipes artistiques, techniques, administratives, etc.) et morales (compagnies et collectifs artistiques, lieux de résidence, festivals et saisons, communes, etc.).

Son projet se décline en trois axes principaux :
- Rencontrer, accompagner, transmettre ;
- Défendre le secteur, être un appui et participer aux politiques publiques ;
- Célébrer la rue.

Depuis 2019, la FéRue est membre de la commission inter-régionale Égalité des genres dans les arts de la rue, qui regroupe aujourd'hui 8 fédérations. La commission s'est donnée pour objectif principal de favoriser l'égal accès de tous·tes aux postes à responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. Elle entend déconstruire les représentations genrées, tant dans l'expression artistique que dans l'organisation du travail. Elle souhaite valoriser la création féminine et celle des minorités de genre dans son champ artistique, influer sur les politiques publiques, œuvrer à une juste répartition des subsides, améliorer la capacité d'agir sur les parcours professionnels à travers la baisse des inégalités et la mise en place de nouvelles pratiques.
Elle se fixe 6 axes de travail :
1) Faire un état des lieux qualitatif et chiffré : s'observer, se compter ;
2) Influer et se faire entendre pour plus d'équité : pédagogie et lobbying auprès de l'État, des collectivités, des organisations sociales et structures organisant la profession ;
3) Sensibiliser et communiquer : publier chiffres et rapports, campagnes sur les réseaux sociaux, être présent·es aux rencontres professionnelles, mutualiser les approches entre réseaux ;
4) Mettre en place une veille sur les questions de harcèlement sexiste et sexuel dans nos métiers ;
5) Militer et agir auprès des professionnel·les comme des publics : actions sur les festivals Arts de la Rue et temps forts des fédérations ;
6) Se former : se donner des outils concrets et augmenter les compétences pour lutter contre les violences sexistes, sexuelles et de genres pour permettre aux femmes et aux minorités de genre de briser le plafond de verre.

Les arts de la rue et la création artistique en espace public sont des disciplines récentes. Le secteur des arts de la rue est très militant, et plutôt masculin.

La commission Égalité des genres a à cœur de visibiliser la création artistique féminine et celle des minorités de genre. L'objectif est de ne pas reproduire l'invisibilisation des femmes dans l'héritage des arts de la rue, comme cela peut-être le cas dans de nombreuses autres disciplines artistiques (théâtre, cinéma, etc.). Pour ce faire, elle a entamé un travail autour du Matrimoine des arts de la rue, en partie financé par le Ministère de la Culture, et en partenariat avec Artcena.

La commission a aussi tenu à objectiver les réalités chiffrées du secteur en menant régulièrement des enquêtes (2019, 2021, 2023). Plusieurs données sont observées :

- La part des femmes responsables artistiques de compagnies,
- Répartition des bourses à l'écriture,
- Répartition des subventions des DRAC attribuées aux compagnies Arts de la rue,
- Répartition des subventions des Conseils Régionaux attribués aux compagnies Arts de la rue,
- La part des femmes dans les Centres Nationaux des Arts de la Rue et de l'Espace Public (CNAREP) : les femmes directrices de CNAREP, la présence des femmes dans les programmations de festivals portés par les CNAREP.
- La part des femmes dans les festivals Arts de la rue : les femmes programmatrices, la présence de compagnies dirigées par des femmes dans les programmations.

Pour des raisons pratiques, les enquêtes se basent sur des critères binaires faisant la distinction entre les directions artistiques assumées par : des femmes, des hommes, des directions collectives, des directions partiaires. La commission est en réflexion autour de ce sujet pour transformer sa manière d'enquêter et ainsi prendre en compte des critères moins binaires et plus inclusifs.

Ces enquêtes ont notamment permis à la commission de faire les constats suivants :

- En 2021, 50% des compagnies arts de la rue sont dirigées par un ou plusieurs hommes (5 régions observées). **L'Île-de-France est la seule région (observée) qui compte davantage de compagnies dirigées par des femmes que par des hommes** : 40% des compagnies sont dirigées par des femmes, 36% par des hommes, 17% de manière collective, et 6% à parité.
- Dans le cas de l'Île-de-France, **cette répartition du genre des directions artistiques de compagnies ne se reflète pas dans les programmations de festivals**. En 2021, ce sont 49% de compagnies dirigées par des hommes qui sont programmées (146 compagnies) pour 24% de compagnies dirigées par des femmes (73 compagnies), 14% de compagnies en direction collectives (42) et 13% à parité (39).
- Les compagnies dirigées par des hommes sont majoritairement soutenues via un ou plusieurs conventionnements, quand les compagnies dirigées par des femmes bénéficient davantage d'aide aux projets. **Les aides allouées aux compagnies dirigées par des femmes sont généralement plus basses.**

Le travail d'enquête ne permet pas à ce jour de connaître les raisons de ces financements moindres. La commission s'interroge à ce sujet et a monté une formation de 70h dans une optique de légitimer les femmes et de briser le plafond de verre : "*Préparer sa candidature à la direction d'un lieu ou d'un festival labellisé : Brisons le plafond de verre*".

La commission a également récolté des témoignages de personnes ayant été témoin et/ou victime de propos, d'agissements, d'agressions sexistes ou sexuelles. Cette récolte de témoignage a permis de faire prendre conscience aux acteur·rices des arts de la rue que ce secteur, bien que militant, n'est pas épargné par les violences sexistes et sexuelles. Une partie de ces témoignages a intégré la publication #MeTooThéâtre.

La commission, et la FéRue à l'échelle francilienne, accompagnent le secteur dans la formation via la mise en place de formations dédiées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment avec La Petite et Les Catherinettes, en ciblant les formations autour de la lutte dans les milieux culturels et de la création artistique en espace public.

Les membres de la commission se font également accompagner par La Petite dans la rédaction d'un protocole national de signalement et souhaitent poursuivre leurs formations afin que plusieurs membres puissent être Référent·es VSS à l'échelle sectorielle.

Ressources

Rapport d'activités 2023 de la commission Égalité des genres dans les arts de la rue

Matrimoine des arts de la rue

Enquête 2021 sur l'égalité Femmes-Hommes dans les arts de la rue

Enquête 2019 sur l'égalité Femmes-Hommes dans les arts de la rue

Formation "Brisons le plafond de verre"

VHSS AU TRAVAIL : LES INITIATIVES PORTÉES PAR LES RÉSEAUX CULTURELS
FICHE 2

RIF (Réseau des musiques actuelles en Île-de-France)

Le RIF est le réseau des musiques actuelles en Île-de-France. Il fédère 160 structures œuvrant dans le champ des musiques actuelles sur le territoire francilien : salles de concert, festivals, studios, MJC, écoles de musique, collectifs d'artistes, radios, producteurs… Le RIF est un outil de coopération entre les structures adhérentes : il sert à mutualiser, partager, valoriser, informer, accompagner, observer, coordonner, préconiser, sensibiliser, développer des actions collectives. Il est également un outil au service des musicien·nes, professionnel·les comme amateur·es.

Le RIF et la Fédélima, ainsi que plusieurs institutions du secteur récoltent depuis plusieurs années des données genrées tant du côté des pratiques artistiques que des fonctions administratives dans les structures (nombre de femmes dans les équipes, répartition des postes, nombre de projets portés par des femmes programmés / accompagnés / financés…). Si ce comptage est trop récent pour permettre des comparaisons, il ne fait pas état d'une évolution probante pour le moment : il y a toujours peu de femmes programmées, peu de femmes à des postes de direction, et des inégalités qui se creusent au fil des carrières, avec une "évaporation" des femmes notamment après 35 ans.
Cependant cette généralisation du comptage permet une prise de conscience collective des inégalités à l'œuvre et une réflexion sur les causes de celles-ci. La réalité des situations de violences sexistes et sexuelles subies par les femmes dans le secteur fait partie de ces raisons, et les conditions de travail propres au secteur les favorisant sont aujourd'hui questionnées (horaires décalés, articulation vie pro / vie perso floue, rapports de domination symbolique très présents…).
Les formations des équipes, notamment de direction, ainsi que la mise en œuvre de protocoles de prévention, se sont généralisées pour faire face à ces constats. Mais le niveau de sensibilisation et d'appropriation de ces enjeux reste très hétérogène, avec des décalages importants entre les structures comme au sein des équipes.

Face à ces constats et aux injonctions (nécessaires), les organisations manquent d'outils.
La formation est indispensable mais pas toujours simple à mettre en place pour les petites structures notamment bénévoles qui ne peuvent pas faire appel à un OPCO. Par ailleurs, si les stagiaires sont sensibilisé·es, iels ne sont pas outillé·es à traiter des signalements suite à une formation de 7h.
L'exemple de la généralisation des référent·es VSS est un bon exemple : les structures sont invitées à désigner un·e référent·e, mais pour quelles missions, avec quels moyens, quel temps de travail dédié ?
Dans la réalité, face à une situation de violence, les personnes responsables sont souvent désemparées et se sentent perdues et impuissantes, d'autant plus que chaque cas est particulier et généralement plus complexe que ce qu'on imaginait. Les alertes sont souvent informelles, l'articulation avec la justice pas évidente, les délais de traitement des plaintes, quand elles sont déposées, sont très long ce qui ne permet pas de s'appuyer sur des éléments juridiques.

Enfin, sur les signalements impliquant des artistes, il peut être très compliqué d'agir dans le respect du cadre légal, encore plus quand rien n'a été anticipé dans les contrats. Il y a aujourd'hui un fort besoin d'harmonisation des pratiques et des outils pour créer une culture commune de la prévention des VSS, c'est notamment là où les réseaux et fédérations peuvent intervenir.

Pour répondre à ces enjeux et accompagner les adhérent·es, le RIF s'appuie sur la mise en place de plusieurs outils.

- Depuis 2022 et l'obligation de formation pour les structures aidées financièrement par le CNM et le Ministère de la culture de, le RIF coordonne l'organisation de sessions de formation aux fondamentaux de la prévention des VSS à destination des dirigeant·es. Si le contenu de ces journées est relativement standardisé pour correspondre aux attentes des financeurs, les suivre entre structures du même réseau permet d'adapter les mises en situation aux réalités de nos adhérent·es et de partager des problématiques communes. Au-delà de ces formations obligatoires, nous proposons régulièrement des ateliers thématiques en fonction des besoins qui nous sont remontés (formation des bénévoles, rédaction de charte, VHSS et communication de crise…)
- Le réseau s'est doté récemment d'un protocole de prévention des VSS comportant deux volets :
  - un volet pour le RIF en tant que structure employeuse ;
  - un volet rappelant les engagements des organisations adhérentes en matière de lutte contre les VSS, qui permet aux personnes de signaler au réseau des faits qui se dérouleraient dans ses espaces de travail mais également au sein des structures adhérentes, et permettant à la cellule VSS du RIF de prendre des mesures en cas de manquement.
- Enfin, les adhérent·es du réseau qui le souhaitent se réunissent régulièrement au sein d'un groupe de travail égalité. Si ce GT couvre des sujets bien plus larges que la prévention des VSS, il est aussi l'endroit où les adhérent·es peuvent échanger sur leurs problématiques en la matière.

Une salariée du réseau a par ailleurs un temps de travail dédié à l'accompagnement des adhérent·es sur les enjeux d'égalité en général, et donc de prévention des VHSS.

VHSS AU TRAVAIL : LES INITIATIVES PORTÉES PAR LES RÉSEAUX CULTURELS
FICHE 3

SMA (Syndicat des musiques actuelles)

Créé en 2005, le SMA est le syndicat de la filière des musiques actuelles et rassemble aujourd'hui plus de 600 entreprises dans toute la France. En tant que syndicat d'employeurs, il représente, accompagne, informe, soutient et défend des festivals, des salles de concerts, des producteurs de spectacles, des producteurs de disques (labels), des centres de formation ou encore des radios, ainsi que des fédérations et réseaux. Ces entreprises indépendantes et majoritairement associatives ont pour point commun d'œuvrer en faveur de l'intérêt général et de la diversité, notamment en soutenant l'expression des artistes et l'accès à la culture des populations. Elles revendiquent une lucrativité limitée.

En termes de VHSS au travail, les constats s'observent principalement dans le cadre du soutien juridique que le SMA apporte à ses adhérent·es.
Ainsi, depuis février 2022, une quarantaine de questions ont été adressées aux personnes en charge du soutien juridique au SMA sur la thématique des discriminations : 100% d'entre elles sont liées à des problématiques de VHSS. C'est toutefois très peu par rapport à l'ensemble des questions posées au service juridique (une centaine en moyenne par mois).
Parmi ces sollicitations, la majorité fait suite à des signalements de VSS en interne : c'est dans ce cas-là un sentiment d'urgence, de panique qui prédomine chez les adhérent·es qui doivent y faire face.
Sinon, il s'agit plutôt de questions plus spécifiques sur les clauses dans les contrats (soit de spectacle soit de travail) et beaucoup plus généralement autour des actions de prévention (formation, affichage, protocoles…).

En parallèle, suite à un partenariat mené avec La Petite, nous avons ouvert des créneaux de rendez-vous d'orientation à l'attention des employeurs adhérents du SMA : depuis novembre, 11 créneaux ont déjà été ouverts et 9 ont été réservés.
Voici les constats transmis par Anne-Lise Vinciguerra, directrice de La Petite : "De manière générale, les employeurs qui ont sollicité ce service sont sensibilisés, ont déjà mis en place des actions et veulent surtout valider ce qu'ils ont entamé, être conseillés sur les suites à donner, et ont le souci d'agir conformément à leurs valeurs et à leurs responsabilités.
La qualification des faits est en général déjà faite, même si dans certains cas les témoignages recueillis ne suffisent pas à qualifier de façon certaine, notamment parce qu'ils recueillent la parole de la victime et de la personne mise en cause mais se rendent compte que les récits sont contradictoires et ne savent plus quoi faire à partir de là. Les faits signalés concernent très majoritairement des intermittents, pour des cas de viols ou d'agressions sexuelles parfois commis en dehors du lieu de travail, ou en dehors du temps de travail. Les employeurs sont peu outillés notamment concernant la façon de conduire les enquêtes, de préserver la confidentialité, de communiquer auprès des victimes et des équipes, et de gérer les suites en termes notamment d'impact sur les victimes, sur les équipes et sur les relations internes."

On remarque donc un besoin important d'accompagnement, au sens large, couplé à différents enjeux, différentes problématiques pour les structures :

- En termes de formation, l'obligation pour les structures qui bénéficient des aides publiques du CNM ou qui sont subventionnées par le ministère de la Culture de former a minima leur responsable légal·e existe et c'est un bon début, mais cela ne permet toutefois pas de sensibiliser l'ensemble des équipes et des parties prenantes (prestataires telles que les équipes de sécurité, les extras au vestiaire ou au bar, etc.) qui peuvent être associées au projet culturel et artistique. Comment faire en sorte que toutes les personnes, y compris peu sensibles à la cause, puissent se former ? Parallèlement, notre secteur rassemble des entreprises très petites, avec peu de moyens humains et financiers : comment favoriser la formation du plus grand nombre quand les acteurs et actrices doivent faire face à de plus en plus de contraintes économiques ou encore réglementaires ?
- Autre problématique rencontrée, d'un point de vue juridique, le cadre contractuel rend parfois difficile et délicat le traitement de certains cas (ex : volonté de déprogrammer un·e artiste soupçonné·e ou accusé·e de VSS). Il faut ainsi pouvoir protéger les structures des impacts qui peuvent être économiquement très lourds à porter.
- Par ailleurs, le cadre de travail, avec notamment des intermittent.es, des publics, des personnes "de passage" rend plus difficile la prévention des VHSS, puisqu'il s'agit parfois d'agresseurs ou de victimes qui sont ponctuellement dans les structures, et non de manière permanente.
- Certaines structures nomment des référent.es égalité et/ou VHSS. Toutefois, il est parfois difficile de savoir ce qui se cache derrière ce "poste" (qui n'en est par ailleurs pas vraiment un) en termes de compétences, de rôle, de missions, etc. et ces référent·es ne sont pas toujours outillé.es et n'ont parfois ni budget ni temps de travail dédié.

Afin de répondre à ces enjeux, le SMA a mis en place et/ou participé à plusieurs dispositifs et chantiers :

- Outillage : page ressources ; organisation de tables rondes ou ateliers ; travaux au niveau des conventions collectives avec des accords dédiés (signé en 2022 pour la CCN EAC - Entreprises Artistiques et Culturelles et en décembre 2023 pour la CCN SVP - Spectacle Vivant Privé). Cet accord est imaginé avec une boîte à outils qui existe déjà pour la CCN EAC (avec des modèles de protocole, d'affichage obligatoire, etc.) et qui ne va pas tarder à sortir pour la CCN SVP.

- Ouverture d'un partenariat avec La Petite pour lancer une expérimentation pendant quelques mois. Cela consiste à la mise en place de rendez-vous d'orientation à l'attention des employeurs du SMA qui font face à des situations de VHSS dans leur structure, pour les aider à qualifier les faits, à prendre leurs décisions, à prévoir les suites, etc.

- Également pour favoriser la montée en compétences des structures, en lien avec La Petite : création d'un réseau de référent·es (SMA, FEDELIMA, FAMDT...) pour outiller, répondre aux besoins, favoriser l'entraide et rompre le sentiment d'isolement.

- Enfin, des travaux sont en cours sur une clause VSS à intégrer dans les contrats (plutôt de spectacle), avec une avocate. Cela pourrait par exemple inclure la résiliation du contrat pour rendre moins contraignante une déprogrammation dans le cas où l'artiste serait soupçonné·e ou accusé·e de VHSS. L'enjeu pour le SMA est de mettre autour de la table producteur·ices et diffuseur·euses entre elleux pour trouver un accord viable entre eux, tout en faisant évoluer le cadre de manière à pouvoir davantage prendre ce type de décision sans être inquiété économiquement ou légalement. Il y a aussi la possibilité de, a minima, pouvoir rediscuter du contrat si un cas était repéré.

Ressources

Site du SMA

Ressources en termes d'égalité et de lutte contre les VHSS

BONNES PRATIQUES AUTOUR DES VSS

Outils juridiques, administratifs, vie associative

- Mettre en place des clauses dédiées à la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles dans les contrats (d'embauche, de cession, etc.) ;
- Accompagner les personnes qui en ont besoin juridiquement et psychologiquement ou les rediriger vers des structures compétentes
- Avoir des chartes en interne dans le cadre du travail (déroulé des réunions, respect de chacun·e, écoute et prise en compte des besoins des collègues, etc.)
- Mettre en place des chartes pour encadrer et garantir des bonnes conditions de travail avec les équipes bénévoles et prestataires externes
- Écrire et respecter un règlement intérieur
- Rédiger des protocoles en internes qui soient clairs et lisibles (schémas, glossaire)
- Plaider au sein de sa structure pour lutter contre les VSS et/ou s'insérer dans des réseaux faisant ce travail
- Mettre en place des audits d'équité visant à vérifier que les obligations légales sont respectées
- Procéder à l'élection d'un CSE (Conseil social et économique) lorsque cela est possible. Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Organiser des temps d'échanges informels, créer des espaces d'écoute collective et de partage
- Repenser les modèles organisationnels
- Informer sur l'existence des cellules d'écoute anonyme, rediriger les personnes en ayant besoin

Former pour lutter contre les VSS

- Former les professionnel·les quelque soit la nature, la durée de leur emploi et le régime (général, intermittence) du poste occupé
- Mettre en place ou organiser des formations dans les écoles de musique, à destination des équipes pédagogiques et des élèves
- Former les équipes pédagogiques et étudiant·es dans formations supérieures (masters spécialisés, écoles) aux enjeux de VSS et réalités professionnelles
- Former les équipes de sécurité à intervenir dans des cas de VSS et à savoir réagir de manière adaptée
- Former les intervenant·es en actions culturelles et les équipes de médiation
- Former les équipes bénévoles
- Former les équipes en situation à risque (bar, accueil) à réagir de manière adaptée et à accueillir la parole des personnes victimes de VSS
- Mettre en place des fonds mutualisés de trésorerie pour permettre l'inscription en formation aux personnes morales ou physiques qui n'en auraient pas les moyens financiers

Accueillir les artistes

- Mettre en place des créneaux de répétition en non mixité dans les studios, dans les lieux de résidence, pour les artistes professionnel·les comme pour les amateur·rices
- Accueillir les équipes avec des livrets d'accueil donnant des contacts de personnes à solliciter en cas de problématiques rencontrées
- Mettre en place une charte pour encadrer l'accueil des artistes et de leur entourage dans les lieux
- Proposer des loges non mixtes
- Avoir des équipes d'accueil mixtes composées de femmes
- Organiser des temps de sensibilisation
- Informer les artistes résidant·es et intervenant·es
- Collecter les retours des artistes après leur venue

Communiquer et sensibiliser

- Faire de l'affichage, y compris dans les loges, pour sensibiliser aux VSS (l'affichage est obligatoire)
- Rédiger et mettre en place une charte pour le public et son accueil
- Avoir des réflexes à intégrer dans la communication en cas de crise : le soutien aux victimes est primordial
- Utiliser l'écriture inclusive et une communication respectueuse de toustes
- Indiquer son ou ses pronoms en signature de mail
- Mettre en oeuvre ou relayer les campagnes de sensibiliser au consentement (exemple de la campagne #IciC'estCool)
- Mettre en place un mur du consentement, digital ou physique à l'entrée de la soirée : ce dispositif permet à toustes de poser une signature symbolique afin d'assurer de porter une attention particulière au respect des règles
- Communiquer sur la lutte contre les VSS et contre tous comportements inappropriés en amont des spectacles et sur tous les supports de communication : places de concert, billets de spectacles, pass culture, bracelets, etc.
- Avoir des supports accessibles à toustes

Accueillir les publics et les victimes

- Mettre en place des dispositifs type "Angela" et former les équipes en présence à savoir réagir et/ou intervenir lorsque ce dispositif est activé
- Avoir des stands de sensibilisation et d'information à disposition
- Recruter des équipes de bénévoles bienveillant·es et formé·es

Créations artistiques

- Soutenir la création artistique favorisant l'émergence de nouveaux récits

Au-delà de tous ces outils qui restent en évolution, la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles et plus largement la lutte contre toutes discriminations doit se faire dans une perspective intersectionnelle.

Ressources

CRIAVS

Afdas

DLA, Dispositif Local d'Accompagnement de l'ESS

Audiens : cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles

RESSOURCES AUTOUR DES VSS

Observation

- Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France
- Observatoire 2024 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

Obligations employeurs / cadre légal

- Ministère de la Culture - Plan de lutte contre les VSS dans le Spectacle Vivant
- Ministère de la Culture - Plan de lutte contre les VSS dans les Arts Visuels
- Centre National de la Musique - Protocole de prévention des VSS
- Centre National du Cinéma - Conditionnalité des aides
- Affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel
- Modèle de lettre de signalement de faits
- Modèle de réponse à un signalement

Guides & kits de prévention

- Ministère du travail - Guide pratique et juridique "Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner"
- Conseil supérieur de l'égalité professionnelle - Kit pour agir contre le sexisme : trois outils pour le monde du travail
- CCHSCT Audiovisuel, Collectif 50/50 - Kit de prévention "Violences - Harcèlement sexuel - Sexisme"
- Collectif des Festivals - Guide "Construire un protocole de lutte contre les VSS en milieu festif"

Accompagnement des victimes

- Audiens - Cellule d'écoute psychologique et juridique
- AVFT - Association contre les violences faites aux femmes au travail

Communication / Sensibilisation

- Afdas - Kit de communication VHSS
- Consentis - Kit de prévention (affiches, flyers, vidéos)
- As Queer As Folk - Affiches pédagogiques pour ateliers & festivals de danse traditionnelles
  (Affiches à utiliser en mentionnant As Queer As Folk et l'illustratrice Chloé Sutter)

Sites ressources

- Opale - Ressources égalité femmes-hommes
- Mouvement HF - Fédération interrégionale pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture
- WAH ! Plateforme ressources pour l'égalité et la diversité dans les musiques

Initiatives

- DLA File 7
- Commission égalité des genres dans les Arts de la rue
- Les droits culturels comme angle d'analyse des questions de genre

LE DLA (DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT) ET L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES DANS LES STRUCTURES CULTURELLES ET MÉDICOSOCIALES DE L'ESS

Depuis plus de 20 ans, le DLA est **le premier dispositif public d'accompagnement de l'ESS et du monde associatif**. Il accompagne chaque année entre 800 et 1000 associations culturelles dans le développement de leur projet, leur positionnement territorial, la pérennité de leurs emplois, la consolidation du modèle économique, etc.

L'association Opale anime depuis 2005 le CRDLA Culture, Centre de Ressources pour le DLA sur la filière culturelle, en partenariat avec l'Ufisc et la Cofac et en lien avec de nombreux acteurs de l'accompagnement.

Dans le rapport 2021-2024 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, le CSESS préconise l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans le cadre stratégique du DLA, et précise que le DLA peut faire levier par la production et la remontée de données, l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les diagnostics partagés et plans d'action, ou encore la prévention et l'outillage des chargé·e·s de mission DLA face aux situations sexistes.

En savoir plus

Sur le DLA

Sur le CRDLA Culture

Un exemple d'accompagnement sur l'égalité FH dans le DLA

RÉVEIL FH !

LES ACTRICES ET ACTEURS CULTUREL·LE·S DE L'ESS ONT LEUR RÔLE À JOUER !

L'UFISC initie depuis la fin d'année 2018 une démarche participative, pour renforcer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans les structures culturelles franciliennes de l'ESS, par des actions de sensibilisation et d'appui.

Le champ culturel reste empreint d'inégalités alors qu'il devrait favoriser les parcours d'émancipation des personnes et leurs relations dignes. La dimension genrée des métiers, les disparités dans les parcours et les rémunérations, les violences dans les rapports de travail, l'invisibilité dans les représentations, la disqualification de certaines légitimités de regard, de savoirs, d'expressions... restent des marqueurs forts qui nous ont été témoignés dès le début de la démarche portée en Île-de-France par l'UFISC.

Les échanges avec les réseaux et les acteur·trice·s des structures franciliennes culturelles de l'économie solidaire ont mis en exergue **la nécessité de modifier les imaginaires et de faire évoluer les situations.**

Différents axes de travail ont été identifiés pour se poser des questions, réfléchir et agir : **observation des inégalités, meilleures compréhensions des parcours de travail et de vie, déconstruction des idées reçues et renouvellement des façons de penser, défense des droits humains, connaissances des ressources**...

À travers le projet, il s'est agit de **témoigner des représentations de genre** qui sous-tendent et modèlent encore les parcours professionnels des acteur·rice·s culturel·le·s et artistiques et de les déconstruire, de **découvrir des initiatives** portées par des structures ou des réseaux, de **faire le point sur la prise en compte des inégalités femmes-hommes** dans les politiques publiques au niveau national et local, et de **proposer des ressources** et des pistes de réflexion.

L'UNION FÉDÉRALE D'INTERVENTION DES STRUCTURES CULTURELLES

L'UFISC représente plus de 2000 structures développant des projets artistiques et culturels qui conjuguent une pluralité d'activités : création et diffusion de spectacles ou d'événements, action culturelle sur un territoire en relation directe avec les populations, création par l'artistique d'un espace public et citoyen, transmission d'un savoir-faire et soutien au développement de la pratique amateur.

Les organisations fondatrices de l'Union se sont réunies en 1999 en réaction à la publication de l'instruction fiscale du 15 septembre 1998 relative à la fiscalité des associations régies par la loi de 1901. Leur objectif était de faire prendre en considération la spécificité de l'activité de leurs structures adhérentes. En concertation avec le Ministère de l'Economie et des Finances (Direction Générale des Impôts), elles ont participé étroitement à l'élaboration de « fiches techniques » sur les critères de « non lucrativité » des associations de création artistique ou d'exploitation des lieux de spectacle vivant.
Forts de cette expérience, nous, UFISC, avons élargi notre réflexion commune à l'emploi, puis aux modes de gestion caractérisant notre secteur, pour parvenir finalement à l'affirmation d'un espace socio-économique spécifique. Il se caractérise par une économie plurielle et des organisations à finalités non-lucratives qui se situent dans une économie que l'on qualifiera « d'économie non lucrative de marché » relevant également du concept de « tiers secteur ».

Les actions et chantiers de l'Ufisc se déclinent en trois axes :

- Favoriser la recherche et le développement tant philosophique, sociologique qu'économique ou organisationnel.
- Participer à la structuration professionnelle du secteur, notamment dans le champ de l'économie sociale et solidaire.
- Dynamiser la mise en relation et l'échange entre professionnel·les du secteur culturel et des secteurs connexes.

L'UFISC regroupe 16 organisations régionales et nationales, représentant environ 2500 structures culturelles : compagnies de théâtre, de cirque, d'arts de la rue, de danse, lieux de diffusion et d'accompagnement des pratiques artistiques, en musiques actuelles, arts numériques...

LES MEMBRES

actes if — lieux artistiques et culturels indépendants en Île-de-France
CITI — Centre International pour les Théâtres Itinérants
FAMDT
FEDELIMA — Fédération des Lieux de Musiques Actuelles
FÉDÉRATION NATIONALE DES ARTS DE LA RUE
Fédération nationale DES CAFÉS CULTURE *GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS
FERAROCK — FÉDÉRATION DES RADIOS ASSOCIATIVES MUSIQUES ACTUELLES
Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens — Fraap
FRACAMA — Fédération & Pôle Musiques Actuelles Région Centre-Val de Loire
GRANDS FORMATS
RÉSEAU DES ACTEURS CULTURELS DU SPECTACLE VIVANT — KO LET — LA RÉUNION
RNCAP — réseau national du conte et des arts de la parole
RIF — Réseau des musiques actuelles en Île-de-France
SMA — Syndicat des Musiques Actuelles
THEMAA
ZONE FRANCHE — LE RÉSEAU DES MUSIQUES DU MONDE

RÉVEIL FH !

Une démarche participative initiée par l'UFISC pour remettre les pendules à l'heure sur l'égalité femmes-hommes et de genre dans les structures culturelles de l'ESS !

UFISC
Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles

RUE
FÉDÉRATION DES ARTS DE LA RUE EN ÎLE-DE-FRANCE

actes if
lieux artistiques et culturels indépendants en Île-de-France

opale DLA
Culture & ESS

RIF
Réseau des musiques actuelles en Île-de-France

SMA
Syndicat des Musiques Actuelles

AVEC LE SOUTIEN DE

PRÉFET DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

VILLE DE PARIS

MINISTÈRE DE LA CULTURE
Liberté
Égalité
Fraternité

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE
Liberté
Égalité
Fraternité

BANQUE des TERRITOIRES
Caisse des Dépôts GROUPE

Cofinancé par l'UNION EUROPÉENNE