

# LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : GUIDE À L'USAGE DES FÉDÉRATIONS ET STRUCTURES DES ARTS DE LA RUE



égalité des genres  
dans les arts de la rue

FÉDÉRATION DES  
ARTS DE LA RUE  
AUVERGNE  
RHÔNE-ALPES



# INTRODUCTION

Ce guide d'actions contre les violences sexistes, sexuelles et de genres est rédigé en 2024, par la commission inter-régionale Égalité des genres dans les arts de la rue. La commission est composée des fédérations régionales des arts de la rue en Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté, Hauts-de-France, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, et la Fédération Nationale des Arts de la Rue.

Sa rédaction a lieu dans le cadre d'un accompagnement de la commission par La Petite (organisme qui agit pour l'égalité des genres et contre les violences sexistes et sexuelles dans les arts et la culture). La commission a souhaité créer un document le plus complet possible, adapté aux besoins et spécificités de nos secteurs. Bien entendu, celui-ci ne peut se substituer à des formations sur le sujet des violences sexuelles, sexistes et de genres, dont nous tenons à rappeler la nécessité. Ce document sera utile pour établir ou rappeler des fondamentaux, donner des exemples de procédures ou d'outils, et orienter dans certaines démarches.

Ce guide est construit en cinq parties :

- 1** Fondamentaux et objectifs
- 2** Définition des violences sexistes et sexuelles
- 3** Exemples de modalités d'intervention
- 4** Propositions de clauses : « Lutte contre les VSS » dans des contrats
- 5** Ressources

# 1. FONDAMENTAUX ET OBJECTIFS

Les violences sexuelles, sexistes et de genres ont lieu partout, dans tous les milieux sociaux, dans tous les environnements (familiaux, de travail, amicaux, amoureux, de voisinage...), quelles que soient les orientations politiques, les pratiques spirituelles, les niveaux d'éducation... Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle sur son lieu de travail en France (enquête Ifop 2019<sup>1</sup>), et on estime chaque année que 84 000 femmes âgées de 18 à 75 ans sont victimes de viol ou de tentative de viol en France. Dans 90% des cas, la victime connaît son agresseur (Observatoire national des violences faites aux femmes).

Les personnes qui en sont le plus souvent victimes sont les femmes, quelque soit leur orientation sexuelle, et les personnes LGBTI+<sup>2</sup> (Lesbiennes, Gays, Bi, Transgenre, Intersexe...). Ces personnes sont les plus exposées et les violences qu'elles subissent s'inscrivent dans des oppressions systémiques, ce qui ne signifie pas que les hommes hétérosexuels ne peuvent pas être victimes de violences sexuelles.

La loi catégorise les violences sexistes, sexuelles et de genres selon certains critères (délit, crime). Toutefois, il est important d'affirmer que ces violences s'alimentent les unes les autres et sont poreuses entre elles ; il n'y a pas de violence plus ou moins sérieuse, il y a des actes violents qui alimentent un système de violences. Autrement dit et pour citer Bérénice Hamidi, sociologue du théâtre, professeure en études théâtrales à l'Université Lyon 2 dans son article *De la culture du viol*<sup>3</sup>, "les violences sexistes, sexuelles et de genres opèrent selon un continuum. (...) Il y a une gradation qui va des violences verbales-psychologiques vers les violences physiques (contrôle coercitif, coups) et sexuelles (agressions et viols), jusqu'aux violences létales que sont les féminicides<sup>4</sup>".

Ce continuum est donc caractérisé par l'omniprésence des violences tout au long de la vie des femmes, et des minorités de genres, et l'interconnexion entre toutes les violences, des plus banalisées aux considérées comme les plus graves. Le sexisme le plus quotidien et sa normalisation conduisent à d'autres actes de violence<sup>5</sup>. Ces actes de violence s'inscrivent dans ce que des universitaires états-uniennes ont nommé "culture du viol"<sup>6</sup>, à savoir l'ensemble des productions d'images, de récits, de traitements médiatiques... qui justifient, érotisent, romantisent ou normalisent les actes de violences faites aux femmes<sup>7</sup> et aux minorités de genres. Cette dimension culturelle empêche la parole des victimes d'exister. Nous rédigeons ce guide dans l'idée de participer à la déconstruction de la culture du viol, lutter contre le continuum des violences et permettre à la parole d'être entendue, et à des actions d'être mises en place.

(1) Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, Enquête Ifop 2019

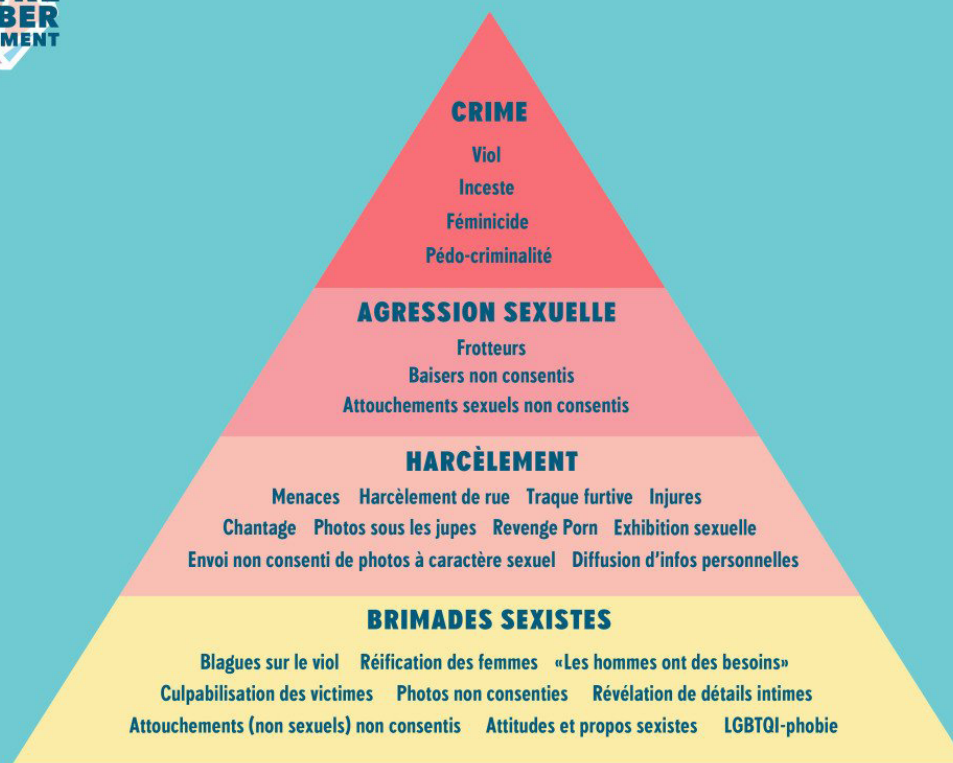
(2) (3) De la culture du viol, Bérénice Hamidi, 3 avril 2024 dans AOC Media

(4) Rapport - 6ème état des lieux du sexisme en France : s'attaquer aux racines du sexisme

(5) Cf. Cadre théorique et légal, Guide Protocole VSS en milieux festifs

(6) Publication de Noreen Connell et Cassandra Wilson, Rape: The First Sourcebook for Women

(7) Il est défini par l'ONU Femmes comme « l'environnement social qui permet de normaliser et de justifier la violence sexuelle, alimentée par les inégalités persistantes entre les sexes et les attitudes à leur égard »



## LA CULTURE DU VIOL

MÊME S'ILS PEUVENT PARFOIS PARAÎTRE ANODINS PRIS ISOLÉMENT, LES COMPORTEMENTS ET LES AGISSEMENTS QUI FORMENT LA BASE DE LA PYRAMIDE RENFORCENT, BANALISENT ET EXCUSENT CEUX QUI SONT CITÉS DANS LES ÉTAGES SUPÉRIEURS.

**#STOPCULTUREDUVIOL**

@VsCyberH  
**#FéministesVSCyberH**

Nous nous situons dans un cadre professionnel de spectacle vivant, et c'est dans ce cadre que ce guide entend être utile. Ce guide est destiné aux membres des fédérations régionales et nationale des arts de la rue. Sont entendu-es comme membres des fédérations :

- ▶ les membres élu-es au sein des instances de gouvernance : Conseil d'administration, commissions et groupes de travail, bénévoles ;
- ▶ les adhérent-es, personnes physiques ou morales ;
- ▶ les salarié-es des fédérations des arts de la rue, stagiaires, volontaires,...

Ce guide sera aussi utile pour les compagnies, collectifs, festivals, lieux qui composent les arts de la rue et de l'espace public. Les structures (compagnies, collectifs, festivals, lieux...) sont considérées en tant qu'employeuses (par rapport aux personnes salariées, stagiaires et bénévoles). Le code du travail régit les relations entre les personnes salariées et les structures employeuses, et détermine ce qui est de la responsabilité de ces structures, notamment en matière de violences sexuelles et sexistes. Mentionner la responsabilité de la structure employeuse ne revient pas à dire qu'elle est tenue pour responsable des actes de violences en tant que tels. Sa responsabilité est de prévenir, d'agir et de sanctionner.

Plusieurs outils sont à disposition de toutes les structures employeuses, quelle que soit leur taille. Ces outils sont faits pour être cumulés, et doivent être pensés dans leur ensemble :

▶ Les structures sont dans l'obligation d'établir un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dès lors qu'une personne est salariée au sein de la structure.

▶ De plus, depuis 2022, les structures culturelles du spectacle vivant et des arts visuels doivent respecter le plan de lutte contre les VSS du Ministère de la Culture<sup>8</sup>. Ainsi et notamment si des demandes de subventions sont faites auprès du Ministère de la Culture, les structures sont dans l'obligation de former au moins une personne en leur sein pour une durée de 7h minimum (formation aux fondamentaux dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles).

▶ Afficher dans les locaux des rappels sur les violences sexuelles et sexistes<sup>9</sup>. Ces informations peuvent aussi être envoyées par mail, et des mentions être inscrites dans les contrats de travail, de cession, de résidence...

▶ Établir un protocole de lutte contre les VSS. Il est obligatoire à partir d'une personne salariée dans une structure appliquant la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (CCNEAC).

▶ Désigner une personne référente, qui aura suivi la formation idoine, obligatoire à partir de 11 équivalents temps plein au sein de sa structure.

*Attention : la journée de sensibilisation de 7h ne suffit pas pour devenir référente au sein d'une structure. Toutefois, en attendant qu'une personne soit formée, il est possible de désigner une personne intéressée qui pourra être identifiée comme celle vers qui se tourner en cas de problème.*

▶ Mener une enquête en interne dès le signalement de faits de VSS, accompagner les témoins ou victimes qui signalent un fait de VSS, et sanctionner les auteur·rices de VSS. Les étapes de l'enquête interne sont explicitées dans la troisième partie de ce document. Il est également possible de se faire accompagner par des structures spécialisées (cf. **5. Ressources**).

Des propositions de modalités d'intervention sont disponibles dans ce document, afin de faciliter la mise en place d'actions concrètes au sein des structures. Des personnes au sein de la commission égalité des genres sont formées pour être référentes en matière de violences sexuelles et sexistes. Nous nous tenons à la disposition des personnes qui auraient des questions, des interrogations.

(8) Plan de lutte contre les VHSS -  
Ministère de la Culture

(9) Voir le Kit Violences sexistes et  
sexuelles

## 2. DÉFINITIONS DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

« On entend par violences sexistes et sexuelles tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux personnes en fonction de leur sexe ou de leur genre et sur des relations de pouvoir inégales ». Ministère du travail – Mars 2019

« Les VSS sont des atteintes à l'intégrité physique et psychique des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité. Elles se conçoivent dans une continuité graduelle : de l'attitude irrespectueuse à des propos blessants ou injurieux, jusqu'aux gestes inappropriés et aux agressions. Un individu coutumier de propos sexistes n'est pas un violeur en puissance, mais le sexisme est bel et bien le terreau des violences sexuelles. » Extrait du dispositif de lutte contre les VSS de l'Université de Reims Champagne-Ardenne.

Les définitions ci-dessous sont issues de plusieurs documents, notamment ceux fournis par *La Petite*. Les définitions sont toutes illustrées d'exemples. Certains de ces exemples sont issus des témoignages récoltés par les membres de la commission Égalité des genres lors d'un atelier qui s'est déroulé dans le cadre de l'Université Buissonnière des arts de la rue d'Hendaye en 2021.

Qualification juridique	Définition	Exemples	Référence code pénal	Référence code du travail
<b>Agissement sexiste</b>	Propos sexiste qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. S'ils sont répétés, ces propos peuvent constituer du harcèlement sexuel.	« Ça va pas aujourd'hui, t'as tes ragnagnas ? » « On va attendre qu'il arrive pour parler de la technique »	Pas de sanction prévue	Avertissement ou sanction plus sévère en fonction de la répétition  Article L1142-2-1 du Code du travail
<b>Outrage sexiste ou sexuel</b>	Propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui porte atteinte à la dignité ou qui expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.	<i>Sifflements, propos sur l'habillement ou l'apparence physique de la personne visée, discours et verbes désignant des actes sexuels.</i>  « On ne t'a jamais dit que les tatouages, ça n'allait pas aux femmes ? » Un directeur artistique à une chargée de diffusion.	Article R624-8-3 du Code pénal  Amende jusqu'à 1 500 €	
<b>Outrage sexiste ou sexuel aggravé</b>	Outrage sexiste ou sexuel commis dans des circonstances comme l'abus d'autorité, commis sur une mineure ou une personne vulnérable, dans les transports en commun, en raison de l'identité de genre...	<i>Propos désobligeants sur le genre adressés à une personne dans la rue ou dans les transports.</i>  <i>Proposition sexuelle à une inconnue dans la rue ou dans les transports.</i>	Article 222-33-1-1 du Code pénal (circonstances aggravantes)  Amende jusqu'à 3750 €	
<b>Injure sexiste</b>	Expression outrageante liée au sexe. Propos ou écrits tenus dans l'intention de blesser ou d'offenser l'autre. Elle peut être publique ou non publique.	« Salope » prononcé en réunion, écrit dans des commentaires sur un réseau social (injure sexiste publique).  Une injure entre conjointes au domicile familial devant des invité-es est une injure sexiste non publique.	Pour l'injure publique Article 33 de la loi de 1881 (liberté de la presse) 45000€ d'amende / 1 an de prison  Pour l'injure non publique Article RC6258 du CP 1500€ d'amende	
<b>Exhibition sexuelle</b>	Imposer la vue d'une partie sexuelle du corps dans un lieu accessible aux regards du public.	Montrer son sexe ou se masturber en public, mimer un acte sexuel.  « J'ai travaillé dans une compagnie où un comédien se baladait nu lors des tournées. Cela me dérangeait mais je n'ai jamais rien dit puisque cela a toujours été tourné sur le ton d'un humour de 'vieille génération'. »	Article 222-32 du Code Pénal  1 an de prison et 15 000€ d'amende	

Qualification juridique	Définition	Exemples	Référence code pénal	Référence code du travail
<b>Porno-divulgation</b>  « Revenge Porn »	Porter à la connaissance du public ou d'un tiers, tout enregistrement ou tout document portant sur des paroles ou des images présentant un caractère sexuel, quelle que soit la manière dont elles ont été obtenues.	<i>Faire circuler ou relayer des photos à caractère sexuel d'une personne sur un groupe Whatsapp.</i>	Article 226-2-1 du Code Pénal  2 ans de prison et 60 000€ d'amende	
<b>Harcèlement sexuel</b>	Tous les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexuelle répétés, qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.  Toute forme de pression grave, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.  Le harcèlement peut être caractérisé comme environnemental ou d'ambiance, dès lors que sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.	<i>Des propos répétés sur la sexualité d'un-e collègue, des commentaires répétés sur le corps d'une personne de l'équipe de travail.</i>  « On sait bien que le secret d'une bonne chargée de diffusion, c'est de bien coucher avec les programmeurs pour avoir des pré-achats » <i>Un directeur artistique à une programmatrice qui semble d'accord et qui se marre.</i>  « On peut s'arranger sur un achat de ton spectacle en nature » <i>Un directeur de théâtre à une comédienne/metteuse en scène.</i>  <i>Des remarques sexuelles dans un open space, des calendriers pornographiques affichés dans les vestiaires.</i>	Article 222-33 du Code Pénal  2 ans de prison et 30 000€ d'amende  Jurisprudence : Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017	De la mise à pied au licenciement pour faute grave  Article L1153-1 du Code du travail
<b>Harcèlement moral</b>	Des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail, pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, ou une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.	<i>Une salariée se voit confier des tâches ne correspondant pas à sa qualification.</i>  <i>Son employeur opère un discrédit auprès de ses collègues.</i>	Article 222-33-2 du Code Pénal  2 ans de prison et 30 000€ d'amende	De la mise à pied au licenciement pour faute grave  Article L1152 du Code du travail
<b>Agression sexuelle</b>	Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Les parties du corps concernées sont les fesses, le sexe, la poitrine, les cuisses, la bouche ou toute partie du corps touchée par le sexe de l'agresseur-euse.	<i>Main aux fesses, baiser forcé.</i>  « Pendant un spectacle d'art de rue, lors d'un festival, un comédien a profité d'un moment de la pièce pour venir dans le public et me fourrer littéralement sa langue dans ma bouche, faisant rire le public de son acte. Je suis resté stupéfait, impuissant devant l'acte et la validation du public. »	Article 222-22 du Code Pénal  5 ans de prison et 75 000€ d'amende	
<b>Viol</b>	Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur-riche par violence, contrainte, menace ou surprise.	<i>Fellation forcée.</i>  <i>Cunnilingus forcé.</i>  <i>Pénétration forcée.</i>	Article 222-23 du Code Pénal  Évolution de la loi depuis avril 2021 loi n°2021-478  15 ans de prison	

# 3. EXEMPLES DE MODALITÉS D'INTERVENTION

Nous avons choisi d'énumérer des types de modalités d'intervention dans 2 types de cas différents qui concernent particulièrement les arts de la rue : dans le cadre de l'organisation d'un événement recevant du public et dans le cadre d'une structure en interne (compagnies, structures de diffusion).

## 1. Dans le cadre d'un événement (festival, accueil de spectacles, de résidences)

Afin d'accueillir au mieux les équipes extérieures et les publics, il est essentiel de mettre en place un protocole de signalement et de traitement des situations de violence.

Cela passe par l'écriture d'un protocole interne à la structure accueillante, en lien avec les partenaires impliqués dans l'événement. Ce protocole peut se décliner en 3 grands axes :

### a Le protocole de sécurité

lui-même, fondé sur des ressources extérieures, mais rédigé collectivement en interne.

### b Les premiers outils

### c L'accueil d'une victime

**a Le protocole de sécurité**, pour le rédiger il faut se poser plusieurs questions :

- 1. À qui est destiné ce protocole ? *Exemples : personnes du public, professionnel·les, bénévoles, presse, prestataires, partenaires etc.*
- 2. Pourquoi un protocole pour votre événement ? Anticiper, prévenir, résoudre les comportements à risques. *Exemples : consommation d'alcool/drogues, conditions d'accueil du public et des artistes (loges, hébergements...), effet de groupe, etc.*
- 3. Identifier les zones de votre événement qui nécessitent une vigilance particulière et selon les différentes personnes concernées (*zones non éclairées, sanitaires, camping isolé...*)
- 4. La mise en place d'un·e référent·e VSS formé·e<sup>10</sup>, avec modalités de contact et d'une communication spécifique (affichage, cartes de comportement...)

### b Les premiers outils

- 1. Rappeler le cadre légal (voir ci-dessus), par affichage, rappels écrits...
- 2. Identifier les rôles de chacun·e dans la structure (de la direction artistique et technique aux référent·es VSS), et communiquer dessus
- 3. Lister le rôle et la présence des associations partenaires possibles.  
*Exemples: Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) du département concerné, Centre d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des risques pour Usagers de Drogues (CAARUD), etc.*
- 4. Identifier les partenaires interlocuteurs pour l'organisation de votre événement (Croix Rouge, Service prévention/santé de la ville, Police Nationale et Municipale, la boîte de sécurité...)
- 5. Rédiger la procédure générale en cas d'agressions sexuelles ou tout autre type de violences, ainsi que le protocole de signalement et de traitement des situations de violence

(10) Voir la liste des associations spécialisées dans la lutte contre les VSS dans la partie « Ressources »

*Exemple : Je suis victime d'une violence*

- *j'en réfère au bar ou à l'agent·e de sécurité ou régisseur·euse de site de l'événement (c'est à vous de définir la chaîne de l'information)*
  - *la personne victime ou témoin prévient le/la référent·e VSS*
  - *qui se déplace et évalue le besoin d'une prise en charge > le/la référent·e informe le groupe de direction*
  - *qui peut informer le PC sécurité (particulièrement dans le cadre de gros événements).*
- Ce type de procédé est à décliner en fonction des différents lieux de votre événement (camping, catering, lieux de spectacles etc).*

#### — 6. Lister les points d'écoute et les safe place de votre événement

*Exemple : une safe place est ici un lieu physique, préservant la confidentialité, à l'abri, qui permet aux personnes de se protéger d'éventuelles violences et d'être accompagnées si elles en ont subi, comme un espace sécurisé près du bar, vers l'emplacement de la Croix Rouge, dans les bureaux du festival...*

### **C L'accueil d'une victime**

*Attention, pour accueillir la parole de victimes et les écouter, il est essentiel d'être formé·e : il peut s'agir de référent·es VSS ou encore de bénévoles formé·es agissant dans le cadre du festival.*

- 1. Accueil de la victime, et recueil de son récit
- 2. Accompagnement de la victime dans la chaîne de décisions
- 3. Mise en place de mesures de sécurité

*Il est important de garder une trace écrite, un journal du déroulé des faits et de la prise en charge.*

## **2. En interne, au sein d'une structure (lieux de diffusion, de résidence, compagnies et collectifs, bureaux de production, etc.)**

La mise en place d'un protocole interne permet de baliser les actions à mettre en place en cas de violence au sein de votre structure. L'accueil de la victime, les rôles de chacun·e et les obligations de la structures sont ainsi codifiés et clarifiés.

**Le protocole interne** en lui-même sert à :

- 1. Rappeler le cadre légal de l'employeur·euse. Les violences sexistes et sexuelles sont régies par des lois.
- 2. Rappeler les définitions des violences : les peines liées à celles-ci et ce que dit le code du travail par rapport à celles-ci (cf. **2. Définitions des Violences Sexistes et Sexuelles**)
- 3. Identifier les personnes concernées par la procédure : toute personne liée à la structure, que ce soit par un contrat (de travail, intermittence incluse, Volontaires en Service Civique, stagiaires, apprenti·es, prestataires) ou non (bénévoles, élu·es au sein du Conseil d'administration, adhérent·es, etc.).
- 4. Définir les objectifs de sa mise en place : détailler les outils mis en place pour prévenir et sensibiliser les équipes (formations, clauses dans les contrats de travail, dans les contrats de prestation...).

## Procédé du signalement et de la prise en charge

Il est nécessaire que les personnes soient formées à recevoir un signalement et qu'elles soient identifiables. Les grandes étapes de la prise en charge de VSS que vous aurez à détailler dans votre protocole sont :

- 1. L'accueil de la victime, et le recueil de son récit par une personne formée (réfèrent-es VSS ou toute personne formée à recevoir un témoignage de VSS).

*Points de vigilance : attention à ne pas parler à la place de la victime, ne pas juger, ne pas ramener à soi, ne pas donner de conseils non sollicités, ne pas forcer à signaler des faits et/ou à porter plainte ; rédiger un compte-rendu de l'échange avec la victime, qui le relira et le validera ; garantir la confidentialité des échanges.*

- 2. L'accompagnement de la victime dans la chaîne de décisions : la personne souhaite-t-elle faire un signalement officiel ?

Il n'y a pas d'urgence à faire un signalement officiel. Laissez le temps à la personne de prendre ses propres décisions.

- 3. La mise en place de mesures de sécurité

*Mise en place de mesures conservatoires : télétravail si possible, congés, mise à pied temporaire avec maintien de salaire de la personne mise en cause...*

- 4. Le déroulement de l'enquête interne dans le cas où un signalement a été effectué.

La mise en place d'une enquête interne est obligatoire si un signalement a été fait, quelle que soit la taille de la structure. Celle-ci doit être conduite dans les deux mois suivant le signalement officiel. Il est conseillé que l'enquête interne soit menée par au moins deux personnes (Direction, employeur, réfèrent-es VSS). L'enquête peut aussi être conduite par des personnes extérieures à la structure (cf. 4. Ressources), toutefois les éventuelles sanctions doivent être prises par la direction/l'employeur de la structure. L'inspection du travail peut également être sollicitée.

L'enquête interne est différente de l'éventuelle enquête judiciaire ou policière (comme le dépôt de plainte, qui n'est pas obligatoire)

Attention, lorsque la victime et la personne mise en cause ne font pas partie de la même structure employeuse, les deux structures sont tenues de mener une enquête interne, conjointe. Les sanctions seront décidées par la structure qui emploie la personne mise en cause.

- 5. Les suites de l'enquête, les mesures possibles prises par la direction :

- formation de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles obligatoire pour la personne mise en cause

**et/ou**

- procédures disciplinaires (avertissement ou blâme, mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation, licenciement pour faute simple, grave ou lourde)<sup>(1)</sup>

Attention : les procédures de médiation ne sont pas possibles dans le cadre de violences mais uniquement dans le cas de conflits. Il est possible de mettre en place une procédure de médiation dans le cas de harcèlement moral uniquement.

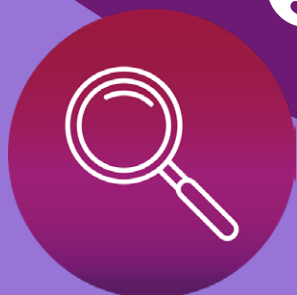
Les étapes de l'enquête interne sont disponibles en annexe.

(1) Plus d'informations sur les sanctions disciplinaires : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>

# LES ÉTAPES DE L'ENQUÊTE INTERNE

L'enquête interne est déclenchée à partir du moment où un signalement officiel a été déposé. Le recueil de récit, sans signalement officiel, ne déclenche pas la conduite d'une enquête interne.

- 1 → Prévenir la personne mise en cause**  
Lettre AR ou remise en mains propres
- 2 → Établir la liste des personnes à entendre**  
Prévenir la/les personnes qui ont signalé pour les informer du déclenchement de l'enquête et demander les noms des personnes pouvant apporter des éléments
- 3 → Prévenir les équipes**  
À adapter en fonction de la taille des équipes : réunion, mail
- 4 → Mener les entretiens et récolter les CR signés**
- 5 → Rédiger le rapport d'enquête**
- 6 → Sanctions** si les faits sont avérés  
Dans tous les cas, penser à la communication et l'accompagnement des équipes post-crise



## QUELQUES PRÉCISIONS

- ▶ Un second entretien est possible si la victime le souhaite.
- ▶ Réaliser des entretiens avec des possibles témoins et/ou victimes (mise en place possible de questionnaires anonymes, etc.).
- ▶ La personne accusée doit être entendue.
- ▶ Il ne faut jamais organiser de confrontation entre la victime et la personne mise en cause.
- ▶ Dès le recueil du témoignage, et tout au long de l'enquête, la ou les personnes référent-es VSS proposent des ressources et accompagnent la victime.
- ▶ Toutes les parties (personne accusée et personne victime) doivent être tenues au courant des suites de l'enquête. Il faut respecter la confidentialité des échanges tout au long de la procédure.
- ▶ Les conclusions de l'enquête interne et les décisions prises doivent être communiquées à l'ensemble des membres de la structure.

## L'ENQUÊTE INTERNE

ne peut pas exclure les personnes concernées  
doit être impartiale, contradictoire et rigoureuse

# 4. PROPOSITIONS DE CLAUSES : « LUTTE CONTRE LES VSS » DANS DES CONTRATS

## 1. Proposition d'article pour un contrat de travail

### **ARTICLE IX – LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET DE GENRES**

L'EMPLOYEUR tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salarié-e-s.

L'EMPLOYEUR est notamment vigilant au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateur-ice-s.

À ce titre, L'EMPLOYEUR mène une politique de prévention des VSS. Aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.

Par comportement inapproprié, sont entre autres entendus : toutes incivilités, agissements sexistes, outrages sexistes ou sexuels, injures sexistes, exhibition sexuelle, porno-divulgateur, harcèlement sexuel ou moral, agressions sexuelles, viols.

Il est rappelé au/à la salarié-e que s'il/elle se rend coupable de tels agissements, il/elle est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le Code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur et le protocole interne de Lutte contre les VSS. Pour permettre à L'EMPLOYEUR de prendre les mesures nécessaires, notamment en matière d'enquête et de protection, il est demandé aux salarié-e-s victimes ou témoins de tels agissements d'en informer les référent-es Violences Sexistes et Sexuelles de la structure, ou à défaut en l'absence de Référent-es au sein de la structure, de contacter L'EMPLOYEUR. À ce titre, les salarié-es bénéficieront des protections légales. Si des Référent-es VSS ont été formé-es au sein de la structure, leurs coordonnées sont affichées dans les locaux de la structure et consultables par toutes personnes y exerçant des activités.

D'une manière générale, L'EMPLOYEUR comme le/la salarié-e s'engage à se montrer respectueux-se envers l'ensemble des personnes avec qui il/elle sera amené-e à travailler, que celles-ci appartiennent à la structure ou qu'elles y soient extérieures.

**NB : Cette proposition de clause est générique et doit être adaptée en fonction de la réalité de votre structure. Il est possible d'être plus spécifique.**

## 2. Proposition de clause pour un contrat de cession

### Préambule

#### Si compagnie appliquant la CCNEAC :

Conformément au Plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant du Ministère de la Culture publié le 25 novembre 2021 et à l'Accord portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail signé le 7 septembre 2022 par les partenaires de la branche des entreprises artistiques et culturelles, LE PRODUCTEUR et L'ORGANISATEUR s'engagent à mettre en place des mesures en faveur de la lutte contre les VHSS.

#### Si compagnie appliquant la CCNSVP :

Conformément à l'Accord du 22 novembre 2023 portant sur la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes dans la branche du spectacle vivant privé, LE PRODUCTEUR et L'ORGANISATEUR s'engagent à mettre en place des mesures en faveur de la lutte contre les VHSS et un protocole d'enquête en cas d'agissements sexistes et/ou de violences sexuelles.

#### Que la compagnie applique la CCNEAC ou la CCNSVP, si elle reçoit des subventions du Ministère :

Les différentes mesures de lutte contre les VHSS mises en place par les deux parties ont été déclarées à la DGCA via le dossier Lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans le spectacle vivant et les arts visuels sous le numéro XXX déposé le XXX pour LE PRODUCTEUR et sous le numéro XXXXX déposé le XXXX pour L'ORGANISATEUR. La personne référente au sein de l'équipe du PRODUCTEUR est XXX et au sein de l'équipe de L'ORGANISATEUR est XXX.

### Protocole

Les deux parties s'engagent à respecter toutes les dispositions contenues dans l'Accord portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail signé le 7 septembre 2022 par les partenaires de la branche des entreprises artistiques et culturelles. Chacune des parties est seule habilitée à mener pour ses salarié.e.s le protocole d'enquête énoncé à partir du §6 de l'article 18.2.1. et suivants de l'accord susmentionné. Chacune des parties fera ses meilleurs efforts pour aider à la mise en place du protocole de l'autre partie.

À partir de la date d'arrivée de la première personne de l'équipe du PRODUCTEUR sur le lieu de travail de L'ORGANISATEUR, si un fait signalé par l'une ou l'autre des parties peut être constitutif de faits de VHSS, chacune des parties s'engage à, dans les meilleurs délais, alerter l'autre partie, s'entendre pour mettre un terme aux agissements, engager une concertation et mettre en place le protocole d'enquête interne.

Lors de la concertation, les deux parties examineront tout d'abord la possibilité de remplacement des personnes concernées<sup>1</sup> et/ou l'adaptation du spectacle pour les représentations non encore effectuées.

<sup>1</sup> Si la distribution du spectacle est mentionnée dans le contrat : préciser dans la distribution si et quelles personnes sont remplaçables, ont des alternant-es pouvant la/les remplacer, en particulier s'il s'agit du rôle principal.

## Conséquences

Dans le cas où les deux parties se mettent d'accord sur une solution de remplacement des personnes concernées et/ou d'adaptation du spectacle, L'ORGANISATEUR sera redevable du paiement de la totalité du prix de cession et des frais annexes, que des représentations prévues au présent contrat aient déjà eu lieu ou non avant la concertation.

Dans le cas où aucune solution de remplacement ni d'adaptation n'est envisageable, LE PRODUCTEUR et L'ORGANISATEUR s'engagent à privilégier le report ; ils se donnent un délai maximum de X mois pour fixer la/les dates de report. À partir de l'accord établi entre les deux parties, un avenant au contrat de cession est rédigé. Cet avenant fixera que L'ORGANISATEUR prendra en charge la totalité du prix de cession si aucune représentation n'a encore eu lieu et les frais annexes déjà engagés pour le présent contrat ainsi que les frais annexes générés par le report. Si des représentations ont déjà eu lieu, L'ORGANISATEUR paiera le prix de cession au prorata des représentations restantes et les frais annexes déjà engagés pour le présent contrat ainsi que les frais annexes générés par le report.

Dans le cas où, après concertation, aucune solution de remplacement, d'adaptation ou de report n'est envisageable et ce malgré l'éviction de la personne responsable d'agissements de VHSS, le processus d'annulation est enclenché. Toute annulation du fait de l'une ou l'autre des parties entraînerait pour la partie défaillante l'obligation de verser à l'autre, sur présentation de facture et justificatifs, une indemnité calculée en fonction des frais réellement engagés par cette dernière à la date de rupture du contrat. Le versement de cette indemnité libère la partie concernée de toute obligation à l'égard de l'autre.

Par ailleurs, si L'ORGANISATEUR ne met pas en place le protocole énoncé ci-dessus, le non-respect de cette clause est constaté et entraîne l'annulation du contrat et le paiement de la totalité du montant de la cession et des frais annexes ainsi que le paiement de dommages et intérêts équivalents à XXX % du montant du prix de la cession.

Si LE PRODUCTEUR ne met pas en place le protocole énoncé ci-dessus, le non-respect de cette clause est constaté et entraîne l'annulation du contrat. L'ORGANISATEUR est alors redevable de la cession au prorata des représentations déjà effectuées et des frais annexes engagés et LE PRODUCTEUR est redevable à L'ORGANISATEUR des frais non-remboursables engagés par de dernier pour les représentations restantes.

**NB : Cette proposition est elle aussi modulable.**

# 5. RESSOURCES

## *Cellule d'écoute*

- **Numéro national 3919** : Violences Femmes Info (anonyme et gratuit)
- **Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail** (AVFT)
- **Planning familial le plus proche**
- **Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles** (CIDFF) du département. Information juridique confidentielle et gratuite.
- **Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes d'Audiens**, pour les professionnel·les de la culture : 01 87 20 30 90 (lundi-vendredi, 9h-13h, 14h-18h) / par mail [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org)
- **Collectif Féministe Contre le Viol** (CFCV) : 0800 05 95 95 (lundi-vendredi, 10h-19h)

## *Associations et ressources*

- **Centre de ressources VSS de l'AFDAS**
- **Association Prendre le droit** : en arrêt, mais de nombreuses ressources sont toujours en ligne
- **Groupe Égaé** : accompagnement et conseils notamment pour les enquêtes internes
- **Égalité à la page** : conseils, enquêtes internes, accompagnement à la prévention des VSS
- **Association Les Catherinettes** : formations, prévention en milieu festif
- **Association La Petite** : formations, accompagnement
- **Féministe contre le cyberharcèlement** : télécharger la pyramide de la culture du viol

## *Autres*

- Médecin traitant ou médecine du travail des salarié·es et des intermittent·es
- Psychologue
- Inspection du travail
- Syndicats
- Police ou gendarmerie (pour dépôt de plainte)

## Contacter la commission :

[commission-egalite@federationartsdelarue.org](mailto:commission-egalite@federationartsdelarue.org)

## Contacter les fédérations membres de la commission :

**AuRA - Fédération des Arts de la rue en Auvergne-Rhône-Alpes**  
[coordination@fede-rue-aura.fr](mailto:coordination@fede-rue-aura.fr) / 06 50 24 13 28

**La FéRue - Fédération des Arts de la Rue en Île-de-France**  
[coordination@ferue.org](mailto:coordination@ferue.org) / [vss@ferue.org](mailto:vss@ferue.org) / 06 30 23 98 81

**FNAR - Fédération Nationale des Arts de la rue**  
[coordination@federationartsdelarue.org](mailto:coordination@federationartsdelarue.org)

**Grand'Rue - Fédération des Arts de la rue en Nouvelle-Aquitaine**  
[fedegrandrue@gmail.com](mailto:fedegrandrue@gmail.com) / 07 82 83 57 72

**Pôle Nord - Fédération des Arts de la rue Hauts-de-France**  
[federation.polenord@gmail.com](mailto:federation.polenord@gmail.com) / 06 81 91 08 47

**Pôle Sud - Fédération des Arts de la rue en Occitanie**  
[fedelespolesud@gmail.com](mailto:fedelespolesud@gmail.com) / 06 98 10 03 97

