

ENQUÊTE DE FUTURS COMPOSÉS

Prévention des
violences et
harcèlements
sexuels
et sexistes
en milieu
professionnel

2023

Édito

Pionnière dans son regard face aux violences de son propre secteur, Futurs Composés (FC), seul réseau national de la création exploratoire - celle affiliée à un champ appelé musique contemporaine qui s'est développée en marge des industries culturelles rentables, notamment soutenue par la volonté d'une élaboration d'une politique publique culturelle lui appliquant une notion d'intérêt général - adresse frontalement la réalité des VHSS (violences et harcèlements sexuels et sexistes). Rappelons-le, il en découle de manière générale une responsabilité dans le choix des axes de travail de FC qui se doivent de refléter le terrain - on dit désormais *la vraie vie*. Ainsi les acteurs et actrices animant cet écosystème s'organisent en réseau pour mieux se connaître, pour mieux se défendre, pour mieux dire le monde. Aujourd'hui, il en découle de manière particulière que cette enquête et ses résultats, au-delà de l'observation qui est factuellement réalisée, contribuent donc au travail collectif pour le secteur et répondent à l'enjeu sociétal de faire mieux société tous et toutes ensemble.

Futurs Composés vous invite subséquemment à lire les résultats de cette enquête réfléchie, construite, décortiquée et analysée par Anne-Flavie Germain missionnée sur ce travail - en collaboration avec le groupe de travail égalité FHX. Le réseau espère nourrir des perspectives nouvelles pour chaque membre et pour toutes personnes lisant cette enquête se clôturant sur des préconisations indispensables faites en s'appuyant sur les résultats issus des 2 catégories d'adhésion (les personnes morales et les personnes individuelles). Parcourez-la cette enquête, lisez-la, transmettez-la, appelez-nous, parlons-en, discutons-en, partageons... Que le message ici soit sans équivoque : fin de partie, nous ne plierons plus face aux impunités, nous ne lâcherons plus face à l'ignorance!

Nadia Ratsimandresy, présidente de Futurs Composés

Contexte

PRÉSENTATION DE FUTURS COMPOSÉS

Futurs Composés est, depuis 2009, le réseau national de la création musicale. Il fédère les acteurs et actrices – membres individuelles ou personnes morales – de la création musicale et du spectacle vivant qui défendent les musiques de création plurielles, inventives et exploratoires. Futurs Composés est la seule fédération représentative de l'ensemble de l'écosystème de la création musicale.

Artistes, musicienⁿs, compositeurⁿs et indépendantⁿs, ensembles, collectifs et compagnies, structures de formation et d'information, de production ou de diffusion, scènes nationales et conventionnées, festivals, mais aussi Centres Nationaux de Création Musicale forment un réseau de plus de 240 adhérentⁿs. Le réseau défend les intérêts professionnels et les enjeux spécifiques du secteur, dans un mouvement solidaire et en soutien de la diversité esthétique, de l'émancipation sonore et de la liberté d'expression musicale.

L'ÉGALITÉ ET LA SOLIDARITÉ COMME VALEURS CARDINALES DU RÉSEAU

L'engagement en faveur d'une plus grande égalité entre les genres et de l'éradication des violences sexistes et sexuelles dans le secteur de la création musicale est un des axes de travail phare de Futurs Composés.

Convaincue que l'espace des réseaux et fédérations professionnelles constitue un endroit privilégié pour la prise de conscience, la conception et la transformation des pratiques professionnelles, Futurs Composés s'attache au quotidien à promouvoir un secteur plus égalitaire.

Il travaille en particulier : à créer les conditions de la compréhension par ses membres des mécanismes d'inégalité à l'œuvre dans leur secteur professionnel, à promouvoir l'égal accès de ses membres, notamment les créatrices, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, aux postes de direction de structure ainsi qu'à lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes dans le secteur musical.

VIOLENCES ET HARCÈLEMENT SEXUELS ET SEXISTES DANS LE SECTEUR, DE QUOI PARLONS-NOUS ?

Les violences sexuelles et sexistes sont une violation des droits fondamentaux des femmes, elles prennent plusieurs formes : psychologique, morale, physique, sexuelle, interpersonnelle ou institutionnelle. Elles forment un continuum de violence, font partie d'un même système fondé sur des rapports de dominations qui structurent notre société, sa culture et son fonctionnement. Elles sont dans leur immense majorité perpétrées par les hommes.

L'équipe de Futurs Composés a préparé un glossaire de définitions de ce que recouvrent les notions de violences sexuelles et sexistes (VSS). Vous trouverez celui-ci en annexe p. 41.

Tout au long du document, nous utiliserons l'acronyme VHSS pour violences et harcèlement sexuels et sexistes. Il s'agit de l'acronyme usité par le Ministère de la Culture, mais veillons à garder à l'esprit que le harcèlement sexuel est bien une forme de violence sexuelle, au même titre que l'agression sexuelle ou le viol.¹

¹ https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide/violences-sexuelles#ce_que_dit_la_loi2

L'enquête

POURQUOI UNE ENQUÊTE AUTOUR DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ?

En 2017, le mouvement #MeToo a révélé l'ampleur des violences sexuelles par la mise en lumière d'une vague massive de témoignages de victimes des violences masculines.

Les données statistiques nationales établissent que :

En 2016,

- plus de 9 victimes de violences sexuelles sur 10 sont des femmes ;
- 97% des mises en cause par la police ou la gendarmerie pour ces infractions sont des hommes ;
- 99% des personnes condamnées sont des hommes²

En 2023,

- plus de 20 % des femmes² se déclarent victimes d'au moins un fait de violence durant les douze derniers mois dans le cadre du travail.

La sphère professionnelle, en raison des nombreux enjeux de pouvoir qui s'y exercent, est particulièrement exposée et tolérante aux violences sexuelles et sexistes. Néanmoins, les entreprises disposent de nombreux leviers, notamment légaux pour lutter contre les violences et infléchir un changement de culture, elles ont la responsabilité de s'en emparer³.

Depuis 2017, sous l'impulsion de l'action de l'État, l'arsenal juridique a été renforcé, les lois pénales et civiles ont évolué, des cellules d'écoute ont été créées, les obligations en matière de prévention, formation et lutte contre les violences sexuelles des employeurs renforcées, certaines aides publiques conditionnées à la prévention des violences sexuelles etc.

² *Le coût de la justice pour les victimes de violences sexuelles*, rapport de La Fondation des femmes, 2023. <https://fondationdesfemmes.org/actualites/le-cout-de-la-justice-pour-les-victimes-de-violences-sexuelles/>

³ *Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?* Brigitte Gresy, Belin, 2017

En dépit de ces premières avancées, le mouvement n'a pas eu l'impact espéré : les violences sexistes et sexuelles continuent d'être perpétuées dans le secteur musical et demeurent une entrave à la réalisation de sa pleine égalité. L'équipe de Futurs Composés reçoit régulièrement et de manière informelle des témoignages de ses membres victimes de violences de ce type.

Dans ce contexte, le réseau s'interroge sur les priorités que doit se donner une fédération comme la sienne en matière de prévention contre les violences sexuelles et sexistes.

Futurs Composés défend l'idée selon laquelle travailler au développement d'un secteur musical plus sécurisant, moins violent est un des leviers de changement en faveur d'une plus grande égalité entre hommes et femmes.

À ce titre, le réseau est convaincu que prévenir ces violences est une mission aussi cruciale et légitime que celle de la défense de la spécificité du modèle économique de la création musicale, ou de renforcer les conditions de sa diffusion.

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

L'enquête vise à identifier les besoins, connaissances, usages et problématiques rencontrés par les membres de Futurs Composés en matière de prévention et lutte contre les VHSS. L'objectif est de positionner le réseau comme un meilleur espace-ressource en la matière pour ses membres, en particulier, et pour le secteur en général.

À l'issue des échanges réalisés et de l'analyse des questionnaires, une série de recommandations pour le développement de nouvelles ressources et futur plan d'actions sera formulée à l'automne 2023 et confiée au groupe de travail égalité FHX de Futurs Composés.

PREMIÈRES HYPOTHÈSES FORMULÉES EN AMONT DE L'ENQUÊTE

En amont de l'enquête, plusieurs hypothèses ont été formulées par l'équipe de Futurs Composés et son groupe de travail égalité FHX :

- Sentiment d'un manque de connaissances des membres de Futurs Composés de leurs droits et des responsabilités des employeurs en matière de VHSS

Les membres individuels (artistes, travailleur·euses indépendant·e, chercheur·euses, étudiant·e) seraient peu formés et auraient peu accès à des formations pour connaître, prévenir et réagir face aux violences sexuelles dans le cadre professionnel, notamment à l'endroit de leurs droits et de la responsabilité de leurs employeurs. La plupart des formations existantes s'adressent aux employeurs, celles qui sont pensées pour les personnes physiques sont plus rares et reposent sur une démarche individuelle, donc plus limitées.

- Sentiment d'un manque de relais d'écoute et d'information pour les victimes et témoins de VHSS

En 2020, le Ministère de la Culture a mandaté Audiens pour la création d'une cellule d'écoute et de conseils juridiques. L'équipe de Futurs Composés est régulièrement sollicitée pour l'écoute et l'accueil de témoignages de violences, elle constate la méconnaissance et sous-utilisation de la cellule Audiens par ses membres. Lorsque les personnes se tournent vers Futurs Composés, c'est avant tout en raison de la confiance et de la proximité qu'offrirait le réseau. Aussi, l'équipe a-t-elle le sentiment qu'il manquerait un échelon-relais intermédiaire, de proximité et de confiance offrant aux artistes et administratrices⁴ du secteur de la création musicale un espace d'écoute, d'accueil de témoignage et un partage de premières informations et réorientation vers des relais.

⁴ L'équipe de Futurs Composés n'a été sollicitée, jusqu'à présent, que par des femmes. Nous savons également que 9 victimes sur 10 de violences sexuelles sont des femmes.

- Sentiment d'un manque d'appropriation et d'application par les très petits employeurs, de leurs obligations spécifiques relatives au harcèlement sexuel⁵

La plupart des structures employeuses membres de Futurs Composés sont de très petites structures (1 salarié·e à temps plein ou moins, et/ou salarié·e intermittent·e). Elles sont nombreuses à avoir partagé avec l'équipe de Futurs Composés leur connaissance limitée des obligations spécifiques en matière de harcèlement, la difficulté à s'approprier ces obligations et les appliquer. Ceci, notamment par manque de temps, mais aussi de ressources humaines, financières ou encore juridiques.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête a été préparée conjointement par Anne-Flavie Germain, responsable de la mission égalité de Futurs Composés, par le groupe de travail égalité FHX de Futurs Composés et sa direction.

Les questions de l'enquête sont éclairées par trois priorités constitutives de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes :

- L'information des victimes et leur prise en charge ;
- La sensibilisation des employeur·euses - notamment les très petites structures - quant à l'application concrète de leurs obligations spécifiques en matière de VHSS ;
- L'accès à la formation de l'ensemble des acteur·e du secteur notamment les artistes et travailleur·euses indépendant·e.

Elle s'est traduite par deux questionnaires, un premier questionnaire à l'attention des membres personnes physiques, un second à l'attention des structures membres. Ce document est la synthèse de l'analyse des questionnaires.


⁵ Article L. 1153-1 et article L1142-2-1 du code du travail


10 I. Enquête auprès des personnes physiques membres de Futurs Composés


11 1. PROFIL DES ENQUÊTÉS

12 2. LES FORMES DE VIOLENCES SUBIES : la triste réalité de la permanence et grande diversité des violences sexistes et sexuelles imposées aux femmes par les hommes

12  FOCUS NATIONAL / Les chiffres des violences sexuelles en France


14  RETOURS D'ENQUÊTE / Sexisme et violences sexuelles subies au cours des pratiques professionnelles

15  RETOURS D'ENQUÊTE / L'auteur des agissements


15  RETOURS D'ENQUÊTE / Les réactions adoptées face aux agissements et violence subies


16  RETOURS D'ENQUÊTE / Garder le silence : les raisons d'un choix


16  FOCUS NATIONAL / Rappel des missions de la cellule d'écoute des professionnels de la culture confiée à Audiens


17  FOCUS NATIONAL / Les principales associations référentes en matière de lutte contre les VHSS recommandées par les enquêtés (personnes physiques)

18 3. SEXISME, HARCÈLEMENT ET VIOLENCES SEXUELLES : quelles connaissances par les enquêtés des obligations de leurs employeurs ?

18  RETOURS D'ENQUÊTE / Obligations des employeurs en matière spécifique de VHSS : quelle connaissance par les enquêtés ?

19  FOCUS LÉGAL / Les responsabilités des employeurs les moins connues des enquêtés

21  RETOURS D'ENQUÊTE / État et nature de la politique de prévention des VHSS mise en place par les employeurs : perception des enquêtés


21  RETOURS D'ENQUÊTE / Obligations de prévention les plus rarement mises en place par les employeurs : perception des enquêtés

22 II. Préconisations des personnes physiques membres sur l'accompagnement de Futurs Composés

24 III. Enquête auprès des personnes morales membres de Futurs Composés

25 1. PROFIL DES ENQUÊTÉS


26 2. STRUCTURES EMPLOYEUSES ET ÉGALITÉ DE GENRE : les actions concrètes mises en place en faveur de l'égalité et lutte contre les violences


26  FOCUS NATIONAL / Les principales associations référentes en matière de VHSS recommandées par les enquêtés (structures morales)

27  RETOURS D'ENQUÊTE / Statut des personnes formées au sein des structures répondant à l'enquête

28  FOCUS LÉGAL / La liste des facteurs de vulnérabilité aggravants selon l'Organisation internationale du travail

29  RETOURS D'ENQUÊTE / Circonstances et facteurs d'exposition aux faits de VHSS

31  RETOURS D'ENQUÊTE / Obligations spécifiques en matière de VHSS : état des connaissances

33  RETOURS D'ENQUÊTE / Obligations spécifiques en matière de VHSS : mesures mises en place par les structures membres

34 IV. Préconisations des personnes morales membres sur l'accompagnement de Futurs Composés

36 V. Pistes, pensées pour le futur

40 VI. Les annexes

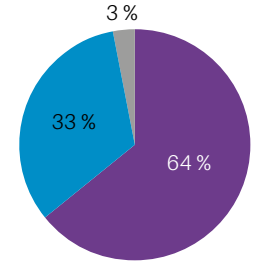
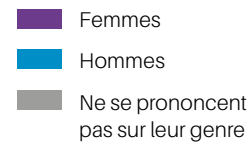
54 VII. Les ressources supports à la préparation de l'enquête

I. Enquête auprès des personnes physiques membres de Futurs Composés

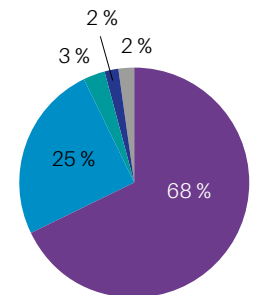
1. PROFIL DES ENQUÊTÉS

- 42 personnes ont répondu à l'enquête (soit 52% des personnes physiques membres de Futurs Composés en 2022)
- Surreprésentation des femmes parmi les répondant·s à l'enquête, proportionnellement à la place qu'elles occupent parmi les personnes physiques membres du réseau : en 2022, 49% des personnes physiques membres de Futurs Composés étaient des femmes.

GENRE DES ENQUÊTÉS



PROFIL DES ENQUÊTÉS



2. LES FORMES DE VIOLENCES SUBIES :

La triste réalité de la permanence et grande diversité des violences sexistes et sexuelles imposées aux femmes par les hommes.

LES CHIFFRES DES VIOLENCES SEXUELLES EN FRANCE

Viols et agressions sexuelles

- Au cours de sa vie, 1 femme sur 5 est victime de violences sexuelles⁶
- Chaque année en France, près de 94 000 femmes majeures sont victimes de viols ou tentatives de viols⁷
- 87 % des victimes de violences sexuelles enregistrées par les services de police et de gendarmerie sont des femmes⁸
- 96 % des personnes condamnées pour faits de violences sexuelles sont des hommes⁹
- 0,6 % des hommes déclarent avoir subi au moins un viol ou une tentative de viol au cours de leur vie¹⁰
- 1 homme sur 25 (3,9%) déclare avoir vécu au moins une forme d'agression sexuelle* au cours de sa vie¹¹

* viols, tentatives de viols, attouchements du sexe, des seins ou des fesses, baisers imposés par la force, pelotage - hors harcèlement sexuel et exhibition

6 INSERM-INED-ANRS, Enquête « Contexte de la sexualité en France », 2006

7 *Victimes de viols ou d'agressions sexuelles, faire valoir vos droits*, nov. 2022, CFCV : cfcv.asso.fr/wp-content/uploads/2022/11/livret-CFCV-web-2022-def2-OK.pdf

8 Lettre de l'observatoire nationale des violences faites aux femmes, n°18, novembre 2022 : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/sites/default/files/2022-11/Lettre%20n%18%20-%20Les%20violences%20au%20sein%20du%20couple%20et%20les%20violences%20sexuelles%20en%202021.pdf>

9 *ibid*

10 Enquête « Violences et rapports de genre », INED, 2015

11 *ibid*

Violences sexuelles et sexistes au travail

- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes¹²
- Plus de 20 % des femmes¹³ se déclarent victimes d'au moins un fait de violence durant les douze derniers mois dans le cadre du travail (contre 15,5 % des hommes). Parmi elles, 18 % rapportent des violences sexuelles sans contact (harcèlement, exhibition, voyeurisme) et 5 %, avec contact
- 32 % des femmes¹⁴ déclarent avoir subi du harcèlement sexuel au travail
- 30 % des victimes n'en ont parlé à personne. Parmi celles qui en ont parlé, 1/4 ont abordé la situation avec un membre de la direction
- Parmi les femmes victimes, 40 % estiment que le règlement de l'affaire leur a été défavorable. 5 % des situations ont été portées devant la justice
- L'employeur est identifié comme ayant un rôle à jouer dans la défense et la protection des victimes de harcèlement sexuel pour 91 % des femmes actives, après la justice (97 %), le défenseur des droits (94 %) et l'inspection du travail (93 %)

12 *Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?* Brigitte Gresy, Belin, 2017

13 *Le coût de la justice pour les victimes de violences sexuelles*, rapport de La Fondation des femmes, 2023 <https://fondationdesfemmes.org/actualites/le-cout-de-la-justice-pour-les-victimes-de-violences-sexuelles/>

14 Source IFOP 2019

RETOURS D'ENQUÊTE

Sexisme et violences sexuelles subies au cours des pratiques professionnelles / cf détails Annexe 2

♀ 74 % des femmes enquêtées déclarent avoir été confrontées à des remarques, insultes ou blagues sexistes dans leur pratique professionnelle, et pour 40% d'entre elles, au cours des douze derniers mois.

♂ 60% des hommes enquêtés disent ne pas avoir été confrontés à de tels propos.

♀ 70 % des femmes enquêtées déclarent avoir subi un traitement différencié de la part d'un supérieur hiérarchique ou programmateur en raison de son genre.

♂ 80% des hommes enquêtés déclarent que ce n'est pas leur cas.

♀ 63 % des femmes enquêtées déclarent avoir subi de la drague, des regards insistants et déplacés dans leur quotidien professionnel.

♂ 93% des hommes enquêtés déclarent que ce n'est pas leur cas.

♀ près de 30 % des femmes enquêtées déclarent avoir subi un contact sur une zone sexuelle ou érogène non désiré au cours de leurs pratiques professionnelles.

♂ 100% des hommes enquêtés déclarent que ce n'est pas leur cas.

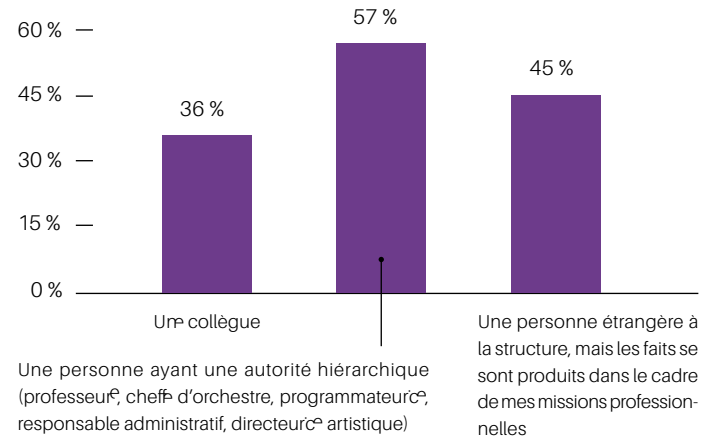
♀ un peu plus de 10 % des femmes enquêtées déclarent avoir subi un acte sexuel non désiré au cours de leurs pratiques professionnelles.

♂ 100% des hommes enquêtés déclarent que ce n'est pas leur cas.

RETOURS D'ENQUÊTE

Qui était l'auteur des agissements subis par les enquêtés dans le cadre professionnel ?

QUI ÉTAIT L'AUTEUR^{CE} DE CES AGISSEMENTS ?



RETOURS D'ENQUÊTE

Les réactions adoptées face aux agissements sexistes et différentes formes de violence subies / cf détail Annexe 3

- Aucun des enquêtés n'a fait appel à la cellule d'écoute des professionnels de la culture confiée à Audiens, ni n'ont fait appel à un numéro d'urgence ni à un syndicat
- 70 % des enquêtés ont fait appel à un proche
- 50 % des enquêtés ont fait appel à un collègue
- 16 % des enquêtés ont raconté les faits à leur employeur

RETOURS D'ENQUÊTE

Le cas échéant, pourquoi les enquêtées ont gardé le silence / cf détail Annexe 4

1. Peur d'une minimisation des faits, d'un découragement de la part des collègues, de l'entourage et/ou de la part de la structure,
2. Penser que cela ne servirait à rien,
3. Peur d'une sanction professionnelle.

MISSIONS DE LA CELLULE D'ÉCOUTE DES PROFESSIONNELLES DE LA CULTURE CONFIEE À AUDIENS



81% des répondant·es ne connaissent pas l'existence de la cellule d'écoute des professionnel·les de la culture confiée à Audiens par le Ministère de la Culture.

Une cellule d'écoute a été mise en place à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel. Le Ministère de la Culture a confié cette cellule d'écoute à AUDIENS.

Les personnes contactant la cellule seront orientées vers des psychologues clinicien·es expérimentés et une consultation juridique spécialisée.

Une consultation médicale dédiée est mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le centre médical d'Audiens situé au 7 rue Bergère, à Paris 9^e. Les médecins du travail peuvent également être sollicités.

www.violences-sexuelles-culture.org/fr/

01 87 20 30 90 du lundi au vendredi, 9-13h / 14-18h
violences-sexuelles-culture@audiens.org



LES PRINCIPALES ASSOCIATIONS RÉFÉRENTES RECOMMANDÉES PAR LES ENQUÊTÉS

Les principales associations de soutien aux victimes vers lesquelles les enquêtés se sont tournés :

- **AVFT (FR)** / association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, permanence gratuite et soutien aux victimes de violences sexuelles au travail / avft.org
- **Clasches (FR)** / collectif anti-sexiste de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, permanence gratuite et conseils aux victimes / clasches.fr
- **Engagement Art (BE)** / mouvement d'artistes œuvrant à l'abolition du harcèlement sexuel, du sexisme et de l'abus de pouvoir dans le secteur artistique belge, accueil et conseil aux victimes / engagementarts.be/fr

Les structures de formations recommandées par les enquêtés :

- **AVFT (FR)** / avft.org
- **Clasches (FR)** / clasches.fr
- **Groupe Egae (FR)** / agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles / groupe-egae.fr
- **La Petite (FR)** / organisme de formation engagée pour l'égalité des genres depuis 2004 / lapetite.fr
- **CNM (FR)** / Centre national de la musique / cnm.fr/formations/comprendre-la-responsabilite-des-employeurs-dans-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/

3. SEXISME, HARCÈLEMENT ET VIOLENCES SEXUELLES

Quelles connaissances par les personnes physiques membres de Futurs Composés des obligations de leurs employeurs ?

- 81 % des enquêtés (tout genre confondu) connaissent la définition des VHSS et savent qu'elles sont interdites dans le code pénal et dans le code du travail.
- Pour autant, près de 60 % des enquêtés disent ne pas connaître la définition du harcèlement d'ambiance.
- Il est apparu que mise à part le harcèlement d'ambiance, la plupart des enquêtés déclarent avoir une bonne connaissance des violences et harcèlement sexuel et sexiste et de leur interdiction par la loi.
- Nous pouvons supposer l'existence d'un biais de connaissance parmi les répondant·s, qui témoignent d'un intérêt particulier pour le sujet et donc une connaissance plus affinée que la moyenne de leur réalité.

↳ RETOURS D'ENQUÊTE

La connaissance par les enquêtés des obligations des employeurs en matière spécifique de harcèlement et violences sexuelles / cf détail Annexe 5

- 70 % des enquêtés connaissent l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·uses, quel que soit le type de contrat et la taille de l'entreprise ;
- 60 % des enquêtés connaissent l'obligation des employeurs spécifique relative au harcèlement sexuel : planifier la prévention en matière de harcèlement sexuel et agissement sexiste, le cas échéant mettre un terme aux faits de HS, et les sanctionner ;

- Seuls la moitié des enquêtés savent que l'employeur peut voir sa responsabilité engagée devant les juridictions civiles (conseil des prud'homme) s'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention et/ou s'il n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement ;
- 60 % des enquêtés savent qu'en cas de réception d'un signalement il est attendu de l'employeur de tout mettre en œuvre pour que la situation cesse, qu'il/elle protège la victime présumée, qu'il/elle se fasse une idée de la matérialité des faits en enquêtant, tel que son pouvoir de direction lui permet, et le cas échéant si les circonstances le justifient de prendre les mesures conservatoires ou provisoires nécessaires, voire de sanctionner le·s salarié·s si les faits sont avérés à l'issue de l'enquête interne menée ou après l'intervention d'une décision judiciaire ;
- Seuls 35 % des enquêtés savent que l'employeur ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime porte plainte. Autrement dit, 65 % des enquêtés ne savent pas ou ne sont pas certain·es que l'employeur ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime porte plainte.

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS LES MOINS CONNUES DES ENQUÊTÉS

Le harcèlement d'ambiance

Les propos et comportements à connotation sexuelle imposés à la communauté de travail constituent un « harcèlement sexuel d'ambiance ». Cette qualification permet de condamner les conditions de travail hostiles et offensantes, même si les salarié·s qu'elles heurtent ne sont pas directement visés par les déviances incriminées. L'employeur sera sanctionné s'il est démontré qu'il a été défaillant dans son obligation de prévenir les agissements à connotation sexuelle. (Décision n°15/02566 de la Cours d'Appel d'Orléans du 7 février 2017)

L'indépendance des voies judiciaires : l'employeur ne peut conditionner sa réaction à la plainte de la victime présumée

L'employeur ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime présumée décide de porter plainte, ni même que sa plainte puisse être classée sans suite au pénal. L'employeur ne peut pas se prévaloir du classement sans suite de la plainte de la victime pour ne pas mener d'enquête. Des obligations d'intervention sont attendues à partir du moment où l'employeur a connaissance de faits susceptibles de constituer des VHSS (*Cass. soc. 26 mai 1999 pourvoi n° 98-40016, legifrance.gouv.fr + Cass. soc., 25 mars 2020, n° 401 FS-P+B par l'AVFT : avft.org*)

Co-responsabilité des co-contractant^s face à un comportement susceptible de constituer du harcèlement sexuel ou sexiste

En cas de comportement inapproprié d'un membre du personnel d'un co-contractant^e (tel qu'un partenaire co-producteur, co-réalisateur, structure d'accueil en résidence...) qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou sexiste, les co-contractant^s :

- devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée ;
- lancer une enquête interne ;
- et le cas échéant prendre toutes les mesures conservatoires pour protéger la victime ;
- sanctionner les agissements.

RETOURS D'ENQUÊTE

État et nature de la politique de prévention des VHSS mise en place par les employeurs : perception des enquêtés / cf détail Annexe 6

- **30 % des enquêtés** ont le sentiment que leurs employeurs ont mis en place un rappel de l'interdiction et définition des violences sexuelles et sexistes (**rappel** : c'est obligatoire pour toutes les structures)
- **25 % des enquêtés** ont le sentiment que leurs employeurs ont communiqué le contact d'un référent^e interne à la structure employeuse (**rappel** : c'est obligatoire pour toutes les structures de plus de 11 salariés)
- **seuls 10 % des enquêtés** ont le sentiment que leurs employeurs leur ont mis à disposition la politique de prévention en matière de VHSS

RETOURS D'ENQUÊTE

Obligations de prévention les plus rarement mises en place par les employeurs : perception des enquêtés

1. **Un rappel** que tout manquement aux obligations VHSS peut justifier une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail de la personne mise en cause (**rappel** : c'est obligatoire pour toutes les structures)
2. **Affichage ou rappel des actions civiles et pénales ouvertes** en matière de harcèlement sexuel (**rappel** : c'est obligatoire pour toutes les structures)
3. **Communication de la procédure de signalement** et son déroulement (**rappel** : c'est obligatoire pour toutes les structures)

II. Préconisations des personnes physiques membres de Futurs Composés

- 1.** Organisation et prise en charge de formation à la prévention des VHSS (définition, droit des salariés, obligations des employeurs, voies judiciaires...)

64% des enquêtés n'ont pas suivi de formation de ce type, principalement par manque de temps et/ ou de connaissance des structures concernées. 40% des enquêtés estiment que la prise en charge de la formation des personnes physiques (en complément aux structures employeuses) des artistes, salariés, travailleur·euses indépendant·e·s est important pour réduire les violences dans le secteur.

- 2.** Organisation d'ateliers de sensibilisation, de rencontres avec des expert·e·s et des formations à destination des membres, et ciblant notamment les hommes.

- 3.** Création d'espace d'expressions entre professionnelles de la musique (compositrices, interprètes...), notamment racisées.

- 4.** Mise à disposition d'une liste d'organismes de confiance pour les victimes et témoins de VHSS.

- 5.** Mise à disposition de ressources pour une meilleure prévention des VHSS (mentions obligatoires dans contrats, affichages, exemples de protocoles internes).

- 6.** Accompagnement des employeurs dans la mise en œuvre de leurs obligations relatives au harcèlement sexuel.

III. Enquête auprès des personnes morales membres de Futurs Composés

1. PROFIL DES ENQUÊTÉS

PROFILS DES STRUCTURES MEMBRES ENQUÊTÉES

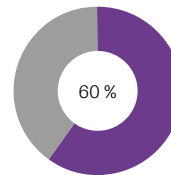
- **19 structures morales membres** de Futurs Composés ont répondu à l'enquête (soit 12 % des structures morales membres en 2022)

Parmi ces 19 structures morales membres : 74 % d'ensembles, collectifs ou compagnies, 11 % de CNCM, 11 % de scènes nationales ou conventionnées, 5 % d'autres type. *À titre de comparaison : en 2022, 62 % des personnes morales membres de Futurs Composés étaient des ensembles et compagnies, 5 % des CNCM, 4 % des scènes nationales ou conventionnées.*

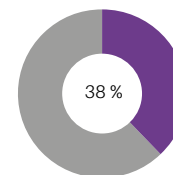
PROFILS DES RÉPONDANTES

- La plupart des personnes répondant à cette enquête pour le compte de leur structure sont des administrateur·e·s (63 %), viennent ensuite les directeur·e·s artistiques (26 %) puis des salarié·e·s cadres (10 %)
- Parmi ces personnes, 53 % des répondant·e·s sont des femmes
- Proportionnellement, les structures membres de Futurs Composés qui sont dirigées par des femmes ont davantage répondu à l'enquête, alors qu'elles sont sous-représentées parmi l'ensemble des membres du réseau (moins de 30% des structures membres de FC sont dirigées par des femmes)

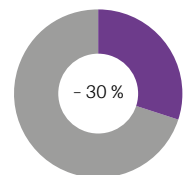
PARITÉ / POSTES PERMANENTS AU SEIN DES ÉQUIPES ADMINISTRATIVES (Extrait du rapport d'activités 2022 de Futurs Composés)



60 % des femmes employées dans les équipes administratives



38 % des femmes employées dans les équipes artistiques



- de 30 % des femmes assurent la direction des 136 structures morales adhérentes en 2022

2. STRUCTURES EMPLOYEUSES ET ÉGALITÉ DE GENRE

Les actions concrètes mises en place en faveur de l'égalité et lutte contre les violences

Les principales associations référentes en matière de lutte contre les VHSS recommandées par les enquêtés (structures morales)

- **AVFT** (FR) / association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, permanence gratuite et soutien aux victimes de violences sexuelles au travail / avft.org
- **Clasches** (FR) / collectif anti-sexiste de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, permanence gratuite et conseils aux victimes / clasches.fr
- **Groupe Egae** (FR) / agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles / groupe-egae.fr
- **La Petite** (FR) / organisme de formation engagée pour l'égalité des genres depuis 2004 / lapetite.fr
- **OCTOPUS** / fédération des musiques actuelles d'Occitanie. Octopus propose des formations professionnelles dans le domaine du spectacle vivant / federation-octopus.org
- **CNM** (FR) / Centre national de la musique / cnm.fr/formations/comprendre-la-responsabilite-des-employeurs-dans-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/

RETOURS D'ENQUÊTE

Statut des personnes formées au sein des structures répondant à l'enquête

- **Aucun administrateur** des structures membres enquêtées n'a pas bénéficié de formation de prévention aux VHSS
- **70 % des directeur**s artistiques des structures membres enquêtées n'ont pas suivi de formation de prévention aux VHSS
- **90 % des directeur**s techniques des structures membres enquêtées n'ont pas suivi de formation de prévention aux VHSS
- **84 % des président**s, des membres des bureaux des structures membres enquêtées n'ont pas suivi de formation de prévention aux VHSS
- **84 % des structures** membres enquêtées n'ont pas formé leurs salariés permanent
s à la prévention aux VHSS

Les raisons évoquées pour justifier, lorsque c'est le cas, la non-formation des personnes énumérées ci-dessus :

1. **Manque de temps** (vrai pour 50 % des structures enquêtées)
2. **Autres raisons** (vrai pour 30 % des structures enquêtées) :
 - la formation des salariés est en cours d'organisation
 - nous n'avions pas pensé que les membres du CA pouvaient être formés
 - nous n'avions pas pensé à la formation des collaborateur
s artistiques régulier
- l'organisation de la formation de l'administrateur aura lieu en 2024
3. **Manque de connaissances des structures de formation** (vrai pour 10 % des structures enquêtées)
4. **Manque de moyens** (vrai pour 10 % des structures enquêtées)

LA LISTE DES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ AGGRAVANTS SELON L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Les violences sexistes et sexuelles touchent l'ensemble des femmes, il n'y a pas de profil type de victime. Néanmoins, la recherche de personnes en situation de vulnérabilité fait partie de la stratégie de l'agresseur, elle permet d'amplifier les phénomènes d'emprise. Les situations de vulnérabilité sont à identifier.

Articles 6 et 8 de la convention 190 de l'OIT : Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444. Il convient d'adopter des mesures de prévention renforcées dans les cas suivants :

- Pas ou peu de mixité dans l'équipe de travail
- Un statut précaire
- Travail isolé
- Salariées en contact avec de la clientèle ou des usagères

L'étude Dares commandée par le gouvernement « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? » de septembre 2016 n°46¹⁵

- un faible degré de mixité du personnel de certains secteurs ou emplois est fréquemment corrélé au développement des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel
- rapports sociaux très ou très peu hiérarchisés peuvent exposer à un risque plus important
- travail de nuit
- rythmes contraints
- déplacements
- relation avec le public

¹⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2016-046.pdf>



RETOURS D'ENQUÊTE

Circonstances et facteurs d'exposition aux faits de VHSS

À la question : J'ai identifié les facteurs ou circonstances au cours desquelles les personnes employées par ma structure sont particulièrement exposées aux risques de VHSS ?

50 % des structures enquêtées ont répondu OUI aux propositions suivantes :

- Rapports sociaux hiérarchisés
- Travail en relation avec les publics
- Faible mixité des métiers
- Déplacements réguliers

40 % des structures enquêtées ont répondu OUI aux propositions suivantes :

- Accueil en résidence et hébergement
- Travail de nuit
- Cadre de travail informel

30 % des structures enquêtées ont répondu OUI aux propositions suivantes :

- Précarité des contrats
- Travail isolé



Contrairement aux facteurs de vulnérabilité indiqués par l'OIT, pour près de 70% des structures enquêtées, la précarité des contrats **ne présente pas** un facteur d'exposition particulier aux faits de VHSS.

La nature informelle du cadre de travail, le travail de nuit ou l'accueil en résidence **ne constituent pas un risque particulier** d'exposition aux faits de VHSS pour 60 % des structures enquêtées.

Ce que les structures enquêtées ont mis en place pour limiter les risques :

Mettre en place des référents bien identifiés ● s'organiser en interne pour une vigilance accrue ● apprendre à reconnaître les comportements problématiques ● mettre en place une fluidité dans l'équipe pour faire remonter immédiatement toute observation problématique ● mettre en place un affichage pertinent du genre slogan ● prendre en compte la parole des victimes quand celles-ci arrivent et surtout CROIRE la parole des femmes quand elles s'expriment ● sensibilisation de tous les personnels et distributions de documents d'information ● informer les chanteurs sur les dispositifs mis en place dans notre structure pour prévenir et lutter contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes ● formation de la dirigeante et de la déléguée générale pour repérer et lutter contre les comportements répréhensibles ● garantie des meilleures conditions matérielles possibles de travail de tous et toutes ● pour les concerts, une feuille de route est transmise à l'ensemble des participants, et dans laquelle est mentionnée la/les personnes référentes à contacter en cas de problème, notamment en cas de VHSS ● pour les concerts qui impliquent un ou des déplacements, ceux-ci, de même que les logements, sont prévus, réservés et communiqués en amont. Les artistes logent toujours dans des chambres simples ● pour les concerts, loges sécurisées (qui peuvent être fermées à clé) dans la mesure du possible pour éviter toute intrusion ● pas de travail de nuit ni de cadre de travail informel ● Vigilance constante ! ● La loi du «milieu» est un vrai souci. [...] une omerta auto-assumée qui prend de l'ampleur au fur et à mesure de l'importance des prises de risque des personnes qui pourraient parler : mise au banc, perte de contrat. S'appuyer sur la responsabilité des dirigeants est très important et responsabiliser les dirigeants en allant jusqu'à la possibilité d'une condamnation pour absence de soutien ou de protection est fondamental.

RETOURS D'ENQUÊTE

Obligations spécifiques en matière de VHSS : état des connaissances

100 % des enquêtés ont répondu OUI aux affirmations suivantes relatives à leurs obligations spécifiques en matière de VHSS.

Remarques : ces données sont positives, mais deux éléments viennent les nuancer :

- Seul un faible nombre de structures morales membres ont répondu à l'enquête. Aussi pouvons-nous supposer que celles qui l'ont fait sont plus sensibilisées au sujet que le reste des membres et ne sont donc pas représentatives d'une réalité
- Seulement 30 % des enquêtées disent avoir mis en place leurs obligations relatives aux VHSS - cf liste ci-dessous

JE CONNAIS L'OBLIGATION d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleuses, quels que soient le type de contrat et la taille de l'entreprise

JE CONNAIS L'OBLIGATION spécifique relative au harcèlement sexuel : planifier la PRÉVENTION en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes, le cas échéant à METTRE UN TERME aux faits de harcèlement sexuel, et les SANCTIONNER (quels que soient le type de contrat impliqué - y compris des contrats révolus - et la taille de l'entreprise concernée)

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUSE peut voir sa responsabilité engagée devant les juridictions civiles (Cons. Prudhommes): si il/elle n'a pas pris toutes les mesures de prévention et/ou si il/elle n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement - y compris en cas de faits commis par un de ses salariés (CDDU/CDI/sous-traitant...) à l'encontre d'un autre salarié, sur le lieu et temps de travail ou non, dès lors qu'il/elle a été averti des faits

JE SAIS QU'EN CAS DE RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT, il est attendu de l'employeuse de tout mettre en œuvre

pour que la situation cesse, qu'il/elle protège la victime présumée, qu'il/elle se fasse une idée de la matérialité des faits en enquêtant, tel que son pouvoir de direction lui permet, quelle que soit la durée du contrat de travail des salariés concernés et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée, et le cas échéant si les circonstances le justifient de prendre les mesures conservatoires ou provisoires nécessaires, voire de sanctionner le/la salarié(e) si les faits sont avérés à l'issue de l'enquête interne menée ou après l'intervention d'une décision judiciaire

JE SAIS QU'EN CAS DE COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ d'un membre du personnel d'un co-contractant^o (tel qu'un partenaire co-producteur, co-réalisateur, structure d'accueil en résidence...) qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou sexiste, les co-contractant^s devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée et lancer une enquête interne et le cas échéant prendre toutes les mesures conservatoires pour protéger la victime et sanctionner les agissements

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUSE ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime présumée décide de porter plainte, ni même que sa plainte puisse être classée sans suite au pénal. Des obligations d'intervention sont attendues à partir du moment où l'employeur a connaissance de faits susceptibles de constituer des VHSS

JE SAIS QUE LES PROPOS ET COMPORTEMENTS à connotation sexuelle imposés à la communauté de travail constituent un « harcèlement sexuel d'ambiance ». Cette qualification permet de condamner les conditions de travail hostiles et offensantes, même si les salariés qu'elles heurtent ne sont pas directement visés par les déviances incriminées. La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause s'il est démontré qu'il a été défaillant dans son obligation de prévenir les agissements à connotation sexuelle.



RETOURS D'ENQUÊTE

Obligations spécifiques en matière de VHSS : mesures mises en place par les structures membres

100% des enquêtés disent connaître leurs obligations spécifiques en matière de VHSS, néanmoins, seuls 30% d'entre eux les mettent en place.

1. Près des 70 % des structures enquêtées n'ont pas mis en œuvre les mesures suivantes :

affichage des articles du code du travail et du code pénal relatif aux VHSS • affichage d'un rappel selon lequel tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail de la personne mise en cause • affichage des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel • affichage que l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et l'infraction de non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales • Existence d'une procédure de signalement de faits s'apparentant aux VHSS • insertion de l'engagement ferme de la structure contre les VHSS dans l'ensemble de vos contrats • Mention des VHSS dans le document unique d'évaluation des risques • Mention de l'interdiction des VHSS dans le règlement intérieur (obligatoire pour structures de plus de 20 salariées)

2. Près des 60 % des structures enquêtées n'ont pas mis en œuvre les mesures suivantes :

affichage des informations sur la manière dont peut se dérouler la procédure de signalement • communication de celle-ci à l'ensemble des personnes employées (CDDU, CDD, sous-traitant...) • affichage des coordonnées de la cellule de prévention du Ministère de la Culture confiée à Audiens • création d'un espace de stockage en ligne de documents ressources sur les VHSS

3. Moins de 50% des structures enquêtées n'ont pas mis en œuvre les mesures suivantes :

affichage de l'interdiction des violences sexuelles et sexistes • établissement d'une politique de prévention des VHSS • désignation d'un référent^o VHSS en interne

IV. Préconisations des personnes morales membres de Futurs Composés

- 1.** Poursuite des actions de sensibilisation menées par le réseau

- 2.** Initier un groupe de travail réunissant directeur·ices d'établissements, metteur·ices en scène, technicien·ices et interprètes pour renforcer la prise de conscience de la réalité des violences sexuelles et de leur prévention

- 3.** Rédaction d'un document encadrant l'accueil d'artistes en résidence en vue d'une meilleure prévention des violences sexuelles

- 4.** Rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels, en incorporant notamment la mention de la prévention du harcèlement et des violences sexuelles

- 5.** Mise à disposition de modèle de contrats de travail intégrant les dispositions légales sur les VHSS, notamment les contrats avec le personnel non permanent (CDDU, CDD, Freelance...)

- 6.** Aide à la nomination d'un·e référent·e VHSS et identification de ses missions

- 7.** Mise à disposition d'un guide rassemblant documents officiels, contacts relais et procédures

V. Pistes, pensées pour le futur

Les violences sexuelles et sexistes subies par les femmes sont massives, structurelles et insupportables. Leur anéantissement, notamment dans la sphère professionnelle, requiert de la part des structures et des professionnels des engagements fermes ainsi qu'un cadre de travail et des réponses qui ne peuvent qu'être collectives.

La tâche demeure immense et le besoin d'une plus grande culture de la transparence, de la solidarité et de l'exemplarité dans le secteur musical est urgent.

Dans cette perspective, le rôle et la responsabilité des fédérations de professionnels, telles que Futurs Composés sont essentiels.

Un réseau comme Futurs Composés incarne pour ses membres un **espace de proximité, de solidarité et de confiance**. Il est devenu un **espace privilégié d'accueil et de recueil de témoignages de violences sexuelles et sexistes** subies par ses membres. Ce qui en fait un **endroit unique et précieux pour l'observation de la réalité des violences sexuelles dans le secteur musical** et pour la formulation de **recommandations en vue d'une meilleure prévention**.

L'une des forces de Futurs Composés tient également à la nature et à la composition de son réseau : il rassemble des membres individuels ET des structures employeuses. Cette spécificité permet à son équipe d'appréhender la réalité des violences sexuelles et sexistes de manière complexe, précise et ancrée sur le terrain.

Ce positionnement spécifique, ainsi que les résultats de l'enquête, dont Futurs Composés se réjouit de la forte participation de ses membres individuels, encourage l'équipe à poursuivre, manifester publiquement et défendre son engagement dans la lutte et prévention contre les violences sexuelles et sexistes dans le secteur musical.¹⁶

16 La participation des structures employeuses membres de Futurs Composés est plutôt décevante. Nous l'expliquons par le manque de temps et le sous-effectif des équipes administratives des structures membres. Nous pouvons également supposer que ces dernières trouvent ressources sur ces sujets auprès des syndicats.

Voici une série de recommandations émanant de l'enquête, notamment exprimées par les membres et issues des conversations menées avec les expertes et militant·es qui ont pu l'accompagner. Elles visent à nourrir l'élaboration d'un prochain plan d'action pour le réseau.

OBSERVER - Poursuivre la mission d'observation du réseau à l'endroit des besoins et usages des membres en matière de lutte, prévention et dénonciation des violences sexuelles et sexistes

- Porter une attention particulière et systématique aux violences sexuelles et sexistes dans chacune des actions portées ou accompagnées par Futurs Composés
- Poursuivre la production de données en matière de violences sexuelles et sexistes (ex : intégration du sujet des VHSS au bulletin d'adhésion ?)
- Échanger et partager des méthodologies d'observation avec les fédérations consœurs
- Faire réseau autour des enjeux de prévention et de dénonciation des violences sexuelles et faciliter la circulation des informations avec les fédérations, partenaires institutionnels et culturels du secteur musical

PRÉVENIR - Faciliter et renforcer l'accès des membres à la formation et la sensibilisation en matière de violences sexuelles et sexistes

- Organiser et prendre en charge une à deux formations annuelles à destination de l'ensemble des membres, en ciblant notamment les membres individuels. Confier ces formations à un organisme ou expert·e de confiance
- Ouvrir des espaces d'échanges pour les membres, entre pair·es (administrateur·es, programmeur·es, technicien·es), par typologie d'action (l'accueil en résidence, la contractualisation...) et y encourager notamment la participation des hommes
- Poursuivre la sensibilisation et l'appui aux membres employeurs et s'assurer qu'une culture de travail plus sécurisante infuse leurs organisations de travail et équipe

- Réfléchir à la formation de référent·es VHSS parmi les membres de Futurs Composés

RÉAGIR - Professionnaliser la mission ressource du réseau en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes

- Poursuivre la formation de l'équipe salariée à l'écoute et l'accueil de témoignages de violences sexuelles et sexistes
- Proposer aux membres du groupe de travail égalité FHX une formation à la première écoute et recueil de témoignage de victimes de violences sexuelles et sexistes
- Doter le réseau d'une solide base de ressources de contacts juridiques et psychologiques pour les victimes et témoins de violences sexuelles et sexistes : listes de dispositifs juridiques, structures spécialisées d'écoute, de suivi psychologiques et listes de contacts de professionnels...
- Enrichir les outils ressources de Futurs Composés relatifs à la prévention contre les violences sexuelles et sexistes, notamment à destination des employeur·uses : rappel des droits des salarié·es et responsabilités des employeurs et tout document relatif aux obligations de ces derniers (exemples de mention types dans les contrats, chartes d'accueil en résidence...)
- Retravailler la charte et le règlement intérieur de Futurs Composés en intégrant les enjeux de lutte et prévention des violences sexuelles et sexistes

VI. Annexes

ANNEXE 1 : Glossaire

HARCÈLEMENT SEXUEL

—→ [SELON LE CODE PÉNAL]

Article 222-33-I : Harcèlement sexuel

FAITS RÉPÉTÉS

- I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

ACTE UNIQUE

- II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

HARCÈLEMENT SEXUEL

—→ [SELON LE CODE DU TRAVAIL]

Article L. 1153-1 Code du travail : interdiction du harcèlement sexuel

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

FAITS RÉPÉTÉS

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

ACTE UNIQUE

2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent

d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

AGISSEMENT SEXISTE

→ [SELON LE CODE DU TRAVAIL]

Article L1142-2-1 - Interdiction des agissements sexistes

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

AUTRES VIOLENCES SEXUELLES

→ [SELON LE CODE PÉNAL]

Article 222-32: Exhibition sexuelle

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.

Article 227-24: Pornographie

Le fait soit de fabriquer, de transporter, de diffuser par quelque moyen que ce soit et quel qu'en soit le support un message à caractère violent, incitant au terrorisme, pornographique ou de nature à porter gravement atteinte à la dignité humaine ou à inciter des mineurs à se livrer à des jeux les mettant physiquement en danger, soit de faire commerce d'un tel message.

Article 222-22: Agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

Parties du corps définies par la jurisprudence comme des zones « sexuelles » : seins, bouche, fesses, cuisses, sexe.

La Cour de Cassation, depuis le 3 mars 2021, peut désormais retenir le « caractère sexuel [des caresses], en raison de la manière dont elles ont été effectuées et du contexte dans lequel les faits se sont déroulés. » (Arrêt n° 187 du 3 mars 2021 (20-82.399) Cour de cassation - Chambre criminelle).

Article 222-23: Viol

« 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 par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

LES FORMES DE VHSS ET LEURS SANCTIONS (TABLEAU RÉCAPITULATIF)

INFRACTION	EXEMPLES	RÉPÉTITION	SANCTIONS
Agissement sexiste	une F/H ne peut effectuer ce travail	Non	Amende jusqu'à 750€ (1500€ en cas de circ. aggravante)
Harcèlement sexuel	« très joli décolleté »	Oui	2 ans de prison et 30 000€ d'amende (3 ans et 45 000€ si circ. aggravantes)
Harcèlement en meute	Commentaires sur les réseaux sociaux	Non	2 ans de prison et 30 000€ d'amende (3 ans et 45 000€ en cas de circ. aggravantes)
Chantage sexuel	« C'est un petit milieu tu sais »	Non	2 ans de prison et 30 000€ d'amende (3 ans et 45 000€ en cas de circ. aggravantes)
Agression sexuelle	Baisers non-consentis (« volés »)	Non	5 ans de prison et 75 000 € d'amende (7 ans et 100 000€ en cas de circ. aggravantes)
Viol	Pénétration sexuelle	Non	15 ans de réclusion criminelle (20 ans en cas de circ. aggravantes)

SEXISME

Le sexisme repose souvent sur des stéréotypes et prend la forme de manifestations très diverses : blagues/remarques graveleuses, fausse séduction, comportements plaçant les victimes dans une position d'infériorité en dénigrant leurs capacités, leur apparence. Le sexisme peut s'appliquer à des femmes mais aussi à des hommes qui sont attaqués sur leur apparence/comportements parce qu'ils ne correspondent pas aux représentations stéréotypées, machistes. Une ambiance sexiste en milieu professionnel est un terreau favorable au développement de situations de harcèlement sexuel.

MANIFESTATIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL (LISTE NON EXHAUSTIVE PROPOSÉE PAR L'AVFT)

Manifestations verbales : Invitations, remarques sur le physique, « confidences » sur la vie sexuelle, « blagues » sexuelles, demandes d'actes sexuels explicites...

Manifestations non verbales : Regards appuyés sur les seins, les fesses, « jeux » de langue, actes sexuels mimés, textos, lettres, mails, photomontages, photos à caractère pornographique...

Manifestations physiques : Contacts physiques non désirés (autres que les agressions sexuelles).

ANNEXE 2 : Avez-vous été confronté à du sexisme et/ou formes de violences sexuelles au cours de vos pratiques professionnelles ?

♀ : femme ♂ : homme ∅ : ne se prononce pas

	X % DES ENQUÊTÉS ONT RÉPONDU								
	OUI, IL Y A MOINS DE 12 MOIS			OUI, IL Y A PLUS DE 12 MOIS			NON		
	♀	♂	∅	♀	♂	∅	♀	♂	∅
Remarques, insultes ou blagues sexistes	41	7	100	33	36	0	19	57	0
Traitement différencié de la part d'un supérieur ^a hiérarchique ou programmeur ^a	37	7	0	33	14	100	26	79	0
Incivilité, comportement désagréable ou grossier en raison du genre	26	14	100	44	14	0	19	71	0
Propos désobligeants sur votre éventuel état de grossesse / maternité	4	0	0	7	0	0	70	100	100
Commentaires désobligeants sur votre éventuelle homosexualité	0	0	100	4	29	0	78	71	0
Commentaires désobligeants sur votre éventuelle hétérosexualité	7	7	0	4	0	0	74	93	100
Propos, plaisanteries obscènes, grivois, gênants, sifflements	15	0	100	44	29	0	30	71	0
Remarques gênantes sur votre physique ou votre tenue vestimentaire	33	7	100	19	7	0	37	86	0
Dragues, regards insistants et déplacés	30	0	100	33	7	0	30	93	0
Invitation compromettante, cadeaux gênants	15	0	0	30	7	100	52	93	0
Propos et questions intimes non désirés	15	0	100	26	14	0	48	86	0
Acte sexuel mimé	0	0	0	7	0	0	74	100	100
Partage de photos, textes, vidéos à caractère sexuel non désiré	0	0	0	7	0	0	74	100	100
Contact sur une zone sexuelle ou érogène non désiré	0	0	0	26	0	0	56	100	100
Abus de la part de collègues lors de situations de mise en scène	0	0	0	0	0	0	81	100	100
Pression pour obtenir un acte sexuel	4	0	0	26	7	0	67	93	100
Chantage sexuel, même implicite, audition ou embauche	4	0	0	26	7	100	67	93	100
Acte sexuel non désiré	0	0	0	11	0	0	78	100	100
Autre	4	0	0	7	0	0	56	100	100

ANNEXE 3 : Comment avez-vous réagi face aux propos et comportements subis ?

	X % DES ENQUÊTÉS ONT RÉPONDU		
	OUI	NON	JE NE SAIS PLUS
Vous avez réagi sur l'instant	21	50	0
Vous avez raconté ces faits à un proche	69	7	0
Vous avez raconté ces faits à un collègue	50	26	0
Vous avez raconté ces faits à un employeur ^e use	17	52	0
Vous avez raconté ces faits à la cellule d'écoute des professionnels de la culture confiée à Audiens : 01 87 20 30 90 et violences-sexuelles-culture@audiens.org	0	0	0
Vous avez raconté ces faits à une association d'aide aux victimes	5	69	0
Vous avez contacté un numéro d'urgence : police 17 / n° d'urgence 112 / SOS violence femme 3919	0	0	0
Vous avez raconté ces faits à un syndicat	0	0	0
Vous avez raconté ces faits à un avocat ^e	2	69	0
Vous avez raconté ces faits à la médecine du travail ou autre personnel médical (psychothérapeute, médecin généraliste, spécialiste...)	5	71	0
Pas de réaction	7	40	0

ANNEXE 4 : Les raisons pour lesquelles les enquêtées ont préféré garder le silence ?

Si vous n'avez pas parlé de ces faits à l'un de ces personnes / structures, quelles en étaient les raisons ? (plusieurs réponses possibles)

X % DES ENQUÊTÉS (H/F CONFONDUS) ONT RÉPONDU OUI

Peur d'une sanction professionnelle ? (peur de la perte d'un employeur / peur de la perte d'une relation pérenne / perte d'une opportunité professionnelle potentielle...)	29
Minimisation des faits / découragement de la part des collègues, de l'entourage et/ou de la part de la structure	33
Manque de connaissance de vos droits et/ou des devoirs de l'employeur	19
Peur de ne pas être cru	5
Honte	19
Respect dû à la réputation, autorité de la personne coupable de ces agissements	24
Vous avez pensé que ce n'était pas grave, que c'était une plaisanterie	24
Peur de gâcher l'ambiance	21
Cela n'aurait servi à rien	31
Autre	14

ANNEXE 5 : Je connais les responsabilités et obligations spécifiques aux employeur·euses en matière de VHSS ?

♂ : tout genre confondu ♀ : femme ♂ : homme ○ : ne se prononce pas

JE CONNAIS L'OBLIGATION d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·euses, quel que soit le type de contrat et la taille de l'entreprise;

JE CONNAIS L'OBLIGATION spécifique relative au harcèlement sexuel : planifier la PRÉVENTION en matière de harcèlement sexuel et agissement sexiste, le cas échéant METTRE UN TERME aux faits de harcèlement sexuel et agissement sexiste, et les SANCTIONNER (quel que soit le type de contrat impliqué - y compris des contrats révolus - et la taille de l'entreprise concernée) ;

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUREUSE peut voir sa responsabilité engagée devant les juridictions civiles (Cons.Prudhommes): si il/elle n'a pas pris toutes les mesures de prévention et/ou si il/elle n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement - y compris en cas de faits commis par un·e de ses salarié·es (CDDU/ CDI/sous-traitant...) à l'encontre d'un·e autre salarié·e, sur le lieu et temps de travail ou non, dès lors qu'il/elle a été averti·e des faits ;

JE SAIS QU'EN CAS DE RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT, il est attendu de l'employeur·euse de tout mettre en œuvre pour que la situation cesse, qu'il/elle protège la victime présumée, qu'il/elle se fasse une idée de la matérialité des faits en enquêtant, tel que son pouvoir de direction lui permet, quelle que soit la durée du contrat de travail des salarié·es concerné·es et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée, et le cas échéant si les circonstances le justifient de prendre les mesures conservatoires ou provisoires nécessaires, voire de sanctionner le/la salarié·e si les faits sont avérés à l'issue de l'enquête interne menée ou après l'intervention d'une décision judiciaire;

JE SAIS QU'EN CAS DE COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ d'un·e membre du personnel d'un·e co-contractant·e (tel qu'un·e partenaire co-producteur, co-réalisateur, structure d'accueil en résidence...) qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou sexiste, les co-contractant·e·s devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée, lancer une enquête interne, et le cas échéant prendre toutes les mesures conservatoires pour protéger la victime et sanctionner les agissements ;

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUREUSE ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime présumée décide de porter plainte, ni même que sa plainte puisse être classée sans suite au pénal. Des obligations d'intervention sont attendues à partir du moment où l'employeur a connaissance de faits susceptibles de constituer des VHSS ;

JE SAIS QUE LES PROPOS ET COMPORTEMENTS à connotation sexuelle imposés à la communauté de travail constituent un « harcèlement sexuel d'ambiance ». Cette qualification permet de condamner les conditions de travail hostiles et offensantes, même si les salarié·es qu'elles heurtent ne sont pas directement visé·es par les déviances incriminées. La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause s'il est démontré qu'il a été défaillant dans son obligation de prévenir les agissements à connotation sexuelle.

X % DES ENQUÊTÉS ONT RÉPONDU

	JE SAIS				JE NE SAIS PAS OU N'EN SUIS PAS CERTAINE			
	♂	♀	♂	○	♂	♀	♂	○
JE CONNAIS L'OBLIGATION d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·euses, quel que soit le type de contrat et la taille de l'entreprise;	69	74	57	100	19	19	21	0
JE CONNAIS L'OBLIGATION spécifique relative au harcèlement sexuel : planifier la PRÉVENTION en matière de harcèlement sexuel et agissement sexiste, le cas échéant METTRE UN TERME aux faits de harcèlement sexuel et agissement sexiste, et les SANCTIONNER (quel que soit le type de contrat impliqué - y compris des contrats révolus - et la taille de l'entreprise concernée) ;	60	59	57	100	29	33	21	0
JE SAIS QUE L'EMPLOYEUREUSE peut voir sa responsabilité engagée devant les juridictions civiles (Cons.Prudhommes): si il/elle n'a pas pris toutes les mesures de prévention et/ou si il/elle n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement - y compris en cas de faits commis par un·e de ses salarié·es (CDDU/ CDI/sous-traitant...) à l'encontre d'un·e autre salarié·e, sur le lieu et temps de travail ou non, dès lors qu'il/elle a été averti·e des faits ;	55	48	64	100	33	44	14	0
JE SAIS QU'EN CAS DE RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT, il est attendu de l'employeur·euse de tout mettre en œuvre pour que la situation cesse, qu'il/elle protège la victime présumée, qu'il/elle se fasse une idée de la matérialité des faits en enquêtant, tel que son pouvoir de direction lui permet, quelle que soit la durée du contrat de travail des salarié·es concerné·es et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée, et le cas échéant si les circonstances le justifient de prendre les mesures conservatoires ou provisoires nécessaires, voire de sanctionner le/la salarié·e si les faits sont avérés à l'issue de l'enquête interne menée ou après l'intervention d'une décision judiciaire;	64	63	64	100	24	30	14	0
JE SAIS QU'EN CAS DE COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ d'un·e membre du personnel d'un·e co-contractant·e (tel qu'un·e partenaire co-producteur, co-réalisateur, structure d'accueil en résidence...) qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou sexiste, les co-contractant·e·s devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée, lancer une enquête interne, et le cas échéant prendre toutes les mesures conservatoires pour protéger la victime et sanctionner les agissements ;	48	48	50	0	40	44	29	100
JE SAIS QUE L'EMPLOYEUREUSE ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime présumée décide de porter plainte, ni même que sa plainte puisse être classée sans suite au pénal. Des obligations d'intervention sont attendues à partir du moment où l'employeur a connaissance de faits susceptibles de constituer des VHSS ;	36	33	43	0	48	52	36	100
JE SAIS QUE LES PROPOS ET COMPORTEMENTS à connotation sexuelle imposés à la communauté de travail constituent un « harcèlement sexuel d'ambiance ». Cette qualification permet de condamner les conditions de travail hostiles et offensantes, même si les salarié·es qu'elles heurtent ne sont pas directement visé·es par les déviances incriminées. La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause s'il est démontré qu'il a été défaillant dans son obligation de prévenir les agissements à connotation sexuelle.	38	41	36	0	48	52	36	100

ANNEXE 6 : La check list des employeur·uses préparée par Futurs Composés

JE CONNAIS MES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE SPÉCIFIQUE DE VIOLENCES ET HARCÈLEMENT SEXUELS ET SEXISTES

JE CONNAIS L'OBLIGATION d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·uses, quels que soient le type de contrat et la taille de l'entreprise;

JE CONNAIS L'OBLIGATION spécifique relative au harcèlement sexuel : planifier la PRÉVENTION en matière de harcèlement sexuel et agissement sexiste, le cas échéant METTRE UN TERME aux faits de harcèlement sexuel et agissement sexiste, et les SANCTIONNER (quels que soient le type de contrat impliqué - y compris des contrats révolus - et la taille de l'entreprise concernée) ;

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUR·EUSE peut voir sa responsabilité engagée devant les juridictions civiles (Cons.Prudhommes):

- si il/elle n'a pas pris toutes les mesures de prévention
- si il/elle n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement - y compris en cas de faits commis par un·e de ses salarié·es (CDDU/CDI/sous-traitant...) à l'encontre d'un·e autre salarié·e, sur le lieu et temps de travail ou non, dès lors qu'il/elle a été averti·e des faits ;

JE SAIS QU'EN CAS DE RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT, il est attendu de l'employeur·euse de :

- tout **mettre en œuvre pour que la situation cesse** ;
- qu'il/elle **protège la victime présumée** ;
- qu'il/elle **se fasse une idée de la matérialité des faits** en enquêtant, tel que son pouvoir de direction lui permet, quelle que soit la durée du contrat de travail des salarié·es concernés et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée
- et le cas échéant si les circonstances le justifient de **prendre les mesures conservatoires ou provisoires nécessaires**

- **voire de sanctionner le/la salariée si les faits sont avérés à l'issue de l'enquête interne menée** ou après l'intervention d'une décision judiciaire ;

JE SAIS QU'EN CAS DE COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ d'un·e membre du personnel d'un·e co-contractant·e (tel qu'un partenaire co-producteur, co-réalisateur, structure d'accueil en résidence...) qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou sexiste, les co-contractant·es devront :

- agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée ;
- lancer une enquête interne ;
- et le cas échéant prendre toutes les mesures conservatoires pour protéger la victime ;
- sanctionner les agissements ;

JE SAIS QUE L'EMPLOYEUR·EUSE ne peut conditionner sa réaction au fait que la victime présumée décide de porter plainte, ni même que sa plainte puisse être classée sans suite au pénal. Des obligations d'intervention sont attendues à partir du moment où l'employeur a connaissance de faits susceptibles de constituer des VHSS ;

JE SAIS QUE LES PROPOS ET COMPORTEMENTS à connotation sexuelle imposés à la communauté de travail constituent un « **harcèlement sexuel d'ambiance** ». Cette qualification permet de **condamner les conditions de travail hostiles et offensantes, même si les salarié·es qu'elles heurtent ne sont pas directement visés** par les déviations incriminées. La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause s'il est démontré qu'il a été défaillant dans son obligation de prévenir les agissements à connotation sexuelle.

* les obligations s'étendent notamment aux CDDU (intermittent·es), CDD, Freelance, CDI, intérim, stage, apprentissage...

SOURCES

Accord CCNEAC du 27/09/2022 portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail pour les entreprises de la branche — Le code du travail et notamment les articles L1142-2-1, L1152-1 et L1153-§ — Site de l'Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) — Boîte à outils CCNEAC — Ressources CNM — Guide VHSS de la CGT — Guide pratique et juridique du Ministère du Travail

VII. Les ressources supports à la préparation de l'enquête

OUVRAGES ET ARTICLES

- *Exploser le plafond - Précis de féminisme à l'usage du monde*, Reine Prat, Geneviève Fraisse, Rue De L'échiquier, 2021
- *Le sexisme au travail, fin de la loi du silence*, Brigitte Grésy, Belin, 2017
- *Violence (et genre)*, Ilaria Simonetti, dans Encyclopédie critique du genre, Juliette Rennes, 2016
- Lettre de l'observatoire nationale des violences faites aux femmes, n°18, novembre 2022

TRAVAUX DE RECHERCHES

- Recommandations aux réseaux culturels européens #metoo dans le secteur culturel : d'appels individuels à un changement structurel, rapport du projet SHIFT, initié par neuf réseaux et plateformes culturelles actifs au niveau européen, 2021
shift-culture.eu/empower-gender-on-sexual-harassment/gender-power-relations-publication/
- Enquête originale menée sur l'Opéra et dont les résultats sont consultables dans l'article de Buscatto Marie, Helbert Soline, Roharik Ionela « L'opéra, un monde professionnel hanté par les violences de genre », Les Cahiers de la Société québécoise de recherche en musique, 22, 2022, 49-67
- *Composer avec la domination masculine - L'inertie d'un héritage historique, politique et culturel en question. Pour une meilleure compréhension des facteurs de renoncement des femmes à la composition musicale*, Lauriane Theullier, mémoire de master 2021-2022, sous la direction d'Ulrike Lune Riboni, Paris VIII

CODES DU TRAVAIL ET CONVENTION COLLECTIVES

- Code du travail et notamment les articles L1142-2-1, L1152-1 et L1153-6
- Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles
 - Accord CCNEAC du 27/09/2022 portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail pour les entreprises de la branche
 - Boîte à outils
<https://www.ccneac.fr/wp-content/uploads/2023/07/boite-a-outils-version-francaise.zip>
- Livret violences sexuelles travail - Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains, 2018

GUIDES PRATIQUES

- Guide pratique et juridique du Ministère du Travail travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcellement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf
- Guide de la CGT : Combattre les violences sexistes et sexuelles www.cgt.fr/guide-combattre-les-violences-sexistes-et-sexuelles
- Guide de prévention du CND www.cnd.fr/fr/file/file/2164/inline/VHSS-dec22.pdf
- Kit de prévention du CHSCT Audiovisuel www.calameo.com/cgt_spectacle/read/004319747083db39c8048?page=3
- Guides du Centre National de la Musique cnm.fr/focus/egalite-femmes-hommes/

RESSOURCES MISES À DISPOSITION PAR LES ASSOCIATIONS MILITANTES

- *Le coût de la justice pour les victimes de violences sexuelles*, rapport de La Fondation des femmes, 2023. fondationdesfemmes.org/actualites/le-cout-de-la-justice-pour-les-victimes-de-violences-sexuelles/
- *Victimes de viols ou d'agressions sexuelles, faire valoir vos droits*, rapport du Collectif féministe contre le viol, novembre 2022 cfcv.asso.fr/wp-content/uploads/2022/11/livret-CFCV-web-2022-def2-OK.pdf
- Ressources en ligne sur le site de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : www.avft.org
- Ressources en ligne sur le site de CLASCHEs, collectif anti-sexiste de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur clasches.fr

FUTURS COMPOSÉS

RÉSEAU NATIONAL
DE LA CRÉATION
MUSICALE

Futurs Composés - réseau national de la création musicale

Laurence Rougier : déléguée générale
laurence.rougier@futurscomposes.com

Anne-Flavie Germain : en charge de l'enquête VHSS
anneflavie.germain@futurscomposes.com

Futurs Composés

42 rue du Louvre
75001 PARIS
+33 (0) 6 37 57 19 59
www.futurscomposes.com

Le réseau Futurs Composés est soutenu pour son fonctionnement et ses actions par :



Conception graphique : Valérie Tortolero

Papier : Soho Arena Rough Natural FSC Mix Credit 300 g/m² et 100g/m²

Polices de caractère : Amiamie (© 2022 - MIRAT-MASSON),
Homoneta (© 2021 - Quentin Lamouroux), disponibles sur
typotheque.genderfluid.space

Imprimé par CCI Marseille, novembre 2023

