



PRÉVENTION
DES RISQUES

LES OUTILS DE LA PRÉVENTION

LES FICHES PRATIQUES

PRÉVENTION DES VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXISTES
ET SEXUELS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

CLAIRE LONCHAMPT-FINE

Produit en partenariat avec le
Centre national de la musique



LES FICHES PRATIQUES

PRÉVENTION DES VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXISTES ET SEXUELS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

CLAIRE LONCHAMPT-FINE

L'AUTEUR

CLAIRE LONCHAMPT-FINE

Consultante et formatrice psychosociologue – Entre deux scènes / Mars 2023

INTRODUCTION

Les Violences et Harcèlements Sexistes et Sexuels (VHSS) qui ont lieu dans le cadre du travail font partis des risques psychosociaux (RPS) qui altèrent la santé physique et mentale des salarié-es et ont un impact sur le fonctionnement des collectifs et des entreprises.

Depuis quelques années la prise en compte des VHSS a été renforcée par le législateur¹ avec une évolution de la définition du harcèlement sexuel et de nouvelles obligations inscrites dans le Code du travail qui obligent les employeur-euses à mettre en place des mesures de prévention et d'action en cas de situations de VHSS, sous peine de voir leur responsabilité engagée.

Cette prise en compte émerge dans un contexte socio-historique qui depuis quelques années a favorisé une prise de conscience de ces VHSS. Depuis 2017 notamment, le mouvement mondial #Metoo, parti de l'affaire Weinstein a mis en lumière l'ampleur de ces phénomènes dans le milieu du cinéma, libérant la parole des femmes subissant ces violences. En France, dans le secteur du spectacle vivant, les VHSS ont aussi été rendues visibles avec plusieurs mouvements collectifs [#MusicToo, #MeTooThéâtre, #BalanceTonCirque, Paye ton rôle, Paye ta note...] rassemblant de très nombreux témoignages de VHSS et levant le rideau sur leur réalité dans ces milieux malgré l'illusion d'un secteur ouvert, progressiste et égalitaire.

L'ensemble du secteur du spectacle vivant se mobilise fortement aujourd'hui sur ces questions, porté par des politiques publiques incitatives et notamment le plan de lutte du ministère de la Culture dont les aides sont conditionnées désormais au respect de la mise en place de mesures de prévention et de détection des VHSS.

Mais malgré une prise de conscience sociétale et ce déploiement juridique et politique, les VHSS demeurent une réalité encore trop souvent tue, complexe à nommer, prévenir et prendre en charge dans le cadre du travail, qui se basent sur – et entretiennent – des rapports de pouvoir et d'inégalités femmes-hommes systémiques dont le spectacle vivant n'est pas exempt.

Face à l'ampleur de ces phénomènes dans la sphère du travail et leurs effets délétères, comment prévenir et agir concrètement pour lutter contre les VHSS dans toute leur étendue et caractéristique en prenant compte les spécificités du secteur, pour proposer un cadre de travail et d'accueil des publics sécurisé, des relations professionnelles saines et plus globalement agir en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations ?

¹ La définition du harcèlement sexuel organisée par le Code du travail est désormais identique à celle du Code pénal. La Loi du 2 août 2021 (L. n° 2021-1018) renforçant la prévention en santé au travail, intègre notamment les agissements sexistes au sein de la définition du harcèlement sexuel.

VHSS DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le terme de sexisme « se réfère d'une part à **une idéologie ou des croyances** qui proclament et justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre et désigne d'autre part, **des actes et des pratiques**, relevant d'une sorte de continuum de violences, à la fois sexistes et sexuelles » selon la définition du Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

UNE IDÉOLOGIE ET DES ACTES

VHSS, Violences Sexistes et Sexuelles au Travail, sexisme au travail... tous ces termes recouvrent une réalité et une multiplicité d'actes qui ont tous pour fondement **une idéologie** qui infériorise les femmes.

Ce terme de sexisme rend compte de la construction sociale des rôles sexués basés sur des stéréotypes de genre et ce dès le plus jeune âge, des croyances concernant les caractéristiques généralement associées aux femmes et aux hommes qui hiérarchisent et renforcent les rapports de pouvoir et se font toujours au profit du masculin.

Le terme de « sexisme » construit dans les années 70 par analogie à celui de « racisme » englobe **une variété d'actes** basés sur des préjugés qui sont tous des manifestations humiliantes, dégradantes, violentes et non consenties. Ces actes s'inscrivent dans ce que l'on nomme un continuum du sexisme, pour reprendre la notion de Liz Kelly ² qui décrivait toute l'étendue et la variété de la violence sexuelle vécue par les femmes au cours de leur vie. Ces VHSS ont pour cibles majoritairement les femmes³ mais aussi les personnes LGBTQ+ souvent stigmatisées selon leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Dans la sphère du travail les VHSS se traduisent à travers des manifestations multiples : agissements sexistes pouvant paraître en apparence anodins (blagues, sexisme dit « bienveillant », assignation à des rôles sexués), discriminations, harcèlement sexuel jusqu'à des faits d'agression sexuelle ou de viol.

² [Le continuum de la violence sexuelle](#), Liz Kelly, traduit de l'anglais par Marion Tillous, Cahiers du Genre, p.17-36, n°66, 2019/1

³ Parmi les victimes de crime ou délit sexiste dans les procédures saisies par la police et la gendarmerie nationales en 2019 : 87 % sont des femmes. Les personnes mises en cause dans ces crimes ou délits à caractère sexiste en 2019, quasi-exclusivement des hommes 91 %. Bernardi, V. et Hama, S., 2021 « [Les victimes du sexisme en France, approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de vie et sécurité](#) », Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) Interstats Analyse N° 33, Mars 2021

DES ACTES RÉPANDUS QUI ONT DES CONSÉQUENCES SUR LES PERSONNES ET LES ENTREPRISES

Selon une enquête IFOP de 2018⁴ 22 % des femmes déclarent avoir fait face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle. Mais lorsque l'on interroge plus en détail les faits il s'agit de 1 femme sur 3 qui a été harcelée ou agressée sexuellement au sens juridique du terme. Ce décalage des chiffres met en relief la sous-estimation des actes vécus par les femmes due à la méconnaissance du cadre juridique.

D'autre part, si la parole se libère sur les réseaux sociaux, elle est plus difficile dans la réalité, ainsi parmi les victimes d'agression sexuelle au travail 23 % seulement en ont parlé à un responsable ou un membre de leur direction.

S'il n'existe pas d'enquête statistique d'ampleur dans le secteur du spectacle vivant celui-ci ne fait pas figure d'exception au contexte général. Selon une étude de 2022 sur la santé mentale dans l'industrie de la musique 50 % des répondantes déclarent être exposées à des blagues sexistes ou sexuelles dans leur cadre professionnel et 21 % avoir été victimes d'agression sexuelle⁵.

La lutte contre les VHSS semble rencontrer un consensus social, pourtant la minimisation de la parole des victimes, les réactions de déni de type « cela n'existe pas dans notre structure », « cela ne serait plus possible aujourd'hui après #Metoo », les parcours judiciaires encore difficiles, les préjugés sur ces violences elles-mêmes (ce que serait la « vraie victime » ou « l'agresseur type » ou un « vrai viol ») ou encore l'inversion de la culpabilité contribuent à normaliser et justifier les VHSS maintenant la plupart du temps les auteurs dans la plus grande impunité et les victimes dans la silenciation.

Pourtant l'impact des VHSS quelle qu'en soit leur nature peut avoir des conséquences graves sur la santé, le travail et la vie sociale. Ces VHSS peuvent exposer les personnes qui les vivent à des phénomènes de perte de confiance en soi, d'isolement, de risques pour la santé, de rupture de parcours professionnel qui doivent inciter à avoir une tolérance zéro quelle que soit la nature de ces actes.

Du point de vue des structures, les VHSS exposent aussi l'entreprise à un délitement de son collectif de travail, à l'absentéisme, la perte d'attractivité et à des risques de contentieux.

⁴ « [Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail](#), Observatoire du Harcèlement sexuel. » IFOP, enquête pour le site d'information VieHealthy.com, 2018

⁵ [Étude sur les risques psychosociaux, la précarité, les violences sexistes et sexuelles dans les musiques actuelles](#). Une enquête de CURA financée par La GAM et le CNM, en partenariat avec Audiens

UNE QUESTION DE CONSENTEMENT

Pour lutter contre une supposée zone grise lorsque l'on veut agir sur les VHSS, la notion centrale à appréhender est celle du consentement. Mais cette notion subit aussi des idées reçues comme ce « qui ne dit mot consent », « elle n'a pas dit non »... Pourtant les VHSS sont toujours des actes non consentis qui ne peuvent être confondus avec de la séduction ou de la drague quand elles ont lieu entre des personnes libres et consentantes.

Le défenseur des droits propose cette définition du consentement :

Le consentement doit être **réci-proque, mutuel et continu** :

- > Le consentement, ou le non consentement, peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement) ou les deux ;
- > Le silence ne vaut pas consentement ;
- > Le consentement doit être libre et éclairé ;
- > Le consentement doit être donné par la personne elle-même ;
- > Le consentement est temporaire, il peut être donné puis retiré à tout moment.

Il n'y a pas consentement si :

- > Il est donné par un tiers ;
- > La personne n'a pas la capacité de consentir (par exemple : la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool, de drogue, de médicament, endormie, dans le coma...);
- > Elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale ;
- > Elle a exprimé le fait qu'elle a changé d'avis.

Une circulaire de la garde des sceaux⁶ précise par ailleurs que **l'absence de consentement de la victime n'a pas à être explicite, mais peut être déduite du contexte, d'un faisceau d'indices** pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique).

Vidéo pédagogique sur le consentement « Tea consent » :

> version française https://www.youtube.com/watch?v=Wzkb5N_h0kY

©2015 Emmeline May and Blue Seat Studios

DES DÉFINITIONS ENCADRÉES PAR LA LOI

« On pensera peut-être que cette conquête est mineure, on aura tort, car **nommer c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir** » commente Simone de Beauvoir sur l'entrée du mot sexisme dans le dictionnaire en 1978.

Des affiches dans un bureau de femmes dénudées constituent du harcèlement sexuel d'ambiance imposé au collectif de travail, des « blagues » que l'on subit sur les femmes, des petits noms comme « ma belle » sont des agissements sexistes visant à réduire les personnes selon leur genre, des caresses faites par surprise ou un baiser forcé sont des agressions sexuelles.

Souvent invoqué pour minimiser ces violences il est souvent question dans les relations professionnelles de la difficulté à nommer, identifier les VHSS et notamment les agissements sexistes qui font le terreau de certaines cultures métiers et d'environnement de travail.

Pour autant le législateur définit très clairement ces agissements sexistes et violences sexuelles dans le Code du travail et le Code pénal, et permet un premier point d'appui pour construire ses démarches et obligations de prévention.

Rappelons ici qu'aucun-e salarié-e ne doit subir des faits de :

- > Agissements ou outrages sexistes : articles [222-33-1-1 du Code pénal](#) et [L. 1142-2-1 du Code du travail](#)
- > Harcèlement sexuel : articles [222-33 du Code pénal](#) et [L. 1153-1 du Code du travail Article 6 ter de la Loi du 13 juillet 1983 \(FP\)](#)
- > Agression sexuelle : [article 222-22 du Code pénal](#)
- > Viol : [article 222-23 à 222-26 du Code pénal](#)

Les VHSS encadrées par le législateur dans le Code pénal et le Code du travail constituent des délits ou des crimes passibles d'amendes et de prison, nous reprenons ici leurs principales définitions juridiques.

⁶ Circulaire de la Garde des sceaux du 7 août 2012

LES AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES

AGISSEMENT SEXISTE

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

« 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. »

Ex : affectation de femmes et hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes, infériorisation, couper la parole à une collègue, dénigrement des compétences, remarques culpabilisantes sur la situation familiale « ah c'est vrai, tu ne travailles pas les mercredis... »

L'agissement sexiste peut faire l'objet de sanctions disciplinaires, mais n'est pas sanctionnable en droit pénal sinon sous l'angle de **l'injure privée ou publique** à caractère sexiste, raciste ou homophobe.

OUTRAGE SEXISTE

Article 222-33-1-1 du Code pénal

Devenu un délit depuis le 1/04/2023, c'est le fait « d'imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »

Le Code pénal précise par ailleurs que l'outrage sexiste peut être caractérisé aussi par des faits commis : « En raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ». Ces faits peuvent entraîner une amende jusqu'à 3 750 €.



FOCUS DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT DES PERSONNES LGBTQ+

Les personnes homosexuelles, transsexuelles ou transgenres sont fréquemment victimes de VHSS, tout comme elles font souvent l'objet de comportements violents ou discriminatoires. Pour les agissements homophobes et transphobes dont peuvent être victimes ces personnes dans leur sphère professionnelle, le Code du travail prohibe le fait parmi de nombreuses autres discriminations (sexe, âge, ethnie, religion, handicap...) d'être discriminé de façon **directe** ou indirecte en raison de **son orientation sexuelle ou son identité de genre**. Art. L. 1132-1

D'après la loi, le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme : « Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

Bien que le harcèlement discriminatoire ne soit pas une infraction pénale, certaines situations **peuvent relever du délit de harcèlement moral ou de discrimination**.

> La discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Art. 225-2 du Code Pénal

> Le harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Art. 222-33-2 du Code Pénal

En cas de harcèlement, le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne dès lors qu'un critère de discrimination est identifié. (Art. 4 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits).

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Articles L. 1153-1 du Code du travail et 222-33 du Code pénal

Article 6 ter de la Loi du 13 juillet 1983 (FP)

En droit il est caractérisé par :

> **Des comportements répétés** (à partir de 2 fois) 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 »

Ex. : envoyer des SMS à connotation sexuelle, remarques sexistes répétées, regards ou gestes répétés et implicites de nature sexuelle...

Il peut être fait directement à l'encontre de la personne ou indirectement (**harcèlement environnemental ou d'ambiance**) créant un environnement hostile et dégradant qui altèrent les conditions de travail et de santé pour la personne ⁷.

Le harcèlement sexuel est caractérisé aussi si plusieurs personnes ont des propos ou actes (même 1 seule fois) à l'instigation de l'une d'elle ou en ayant conscience que la personne le subit de la part d'autres comme dans les cas de cyberharcèlement.

> **Un acte unique** : lorsqu'il s'agit de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle

Ex. : chantage sexuel pour obtenir un rôle

Peine encourue : 2 ans de prison, 30 000 € d'amende (porté à 3 ans et 45 000 € si facteur aggravant sur mineurs, personnes vulnérables...).

L'AGRESSION SEXUELLE

Article 222-22 du Code pénal

Il s'agit de « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »

Pour qu'il y ait agression sexuelle, il faut qu'il y ait eu un contact physique entre la victime et l'auteur des faits, sur une zone sexuelle que l'on caractérise en général sur l'une de ces 5 zones : bouche, seins, fesses, cuisses, sexe mais la jurisprudence élargit cela aujourd'hui à d'autres parties du corps en fonction du contexte de l'agression et de son caractère sexuel ⁸.

Ex. : frotteurs en milieu festif, baiser forcé, caresses aux fesses, main sur la cuisse...

Peine encourue : 5 ans de prison, 75 000 € d'amende (porté à 7 ans et 100 000 € d'amende si facteur aggravant).

LE VIOL

Article 222-23 à 222-26 du Code pénal

Le viol est considéré comme un crime.

Il s'agit de « 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. »

La loi ne distingue pas la nature de la pénétration sexuelle pour qualifier un viol, dans tous les cas il s'agit d'un acte de pénétration sexuelle non consentie.

Ex. : imposer une fellation, pénétration digitale

Peine encourue : 15 ans de prison + 5 ans si facteur aggravant (ex : si commis par une personne ayant une autorité de droit ou de fait sur la victime, ou sous emprise de l'alcool ou stupéfiants ou lui ayant administré une substance à son insu qui altère son discernement...)

En pratique un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissement sexiste) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) pouvant alterner avec des attouchements de nature sexuelle (agression sexuelle), ce qui impose une interdiction et une prévention de toutes ces manifestations relevant des VHSS.

DES PHÉNOMÈNES COMPLEXES

Au-delà du cadre légal, appréhender les phénomènes des VHSS dans toutes leurs dimensions psychiques et sociales pour mieux les comprendre et les combattre incite à faire un effort d'articulation à différents niveaux.

Faire l'effort d'approcher cette complexité peut permettre de contribuer à aider les collectifs de travail à aller vers une démarche compréhensive plurielle de leurs causes et mécanismes qui ne les réduit pas les uns aux autres. Il s'agit alors de chercher à rendre plus intelligibles ces situations en portant un regard sur ce qui se joue pour les personnes dans ces situations (perspective psychologique), dans les interactions et les groupes (perspectives psychosociales), au niveau des organisations et de la société plus globalement (perspectives sociologiques).

⁷ Arrêt de la Cour d'Appel d'Orléans sur le harcèlement d'ambiance ou environnemental, CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017

⁸ Cours de cassation, chambre criminelle du 3 mars 2021, pourvoi n° 20-82-399

AU NIVEAU INDIVIDUEL

Le ressenti face aux VHSS varie selon chaque personne, son histoire de vie, ses relations de travail, les limites acceptables ne sont pas les mêmes pour toutes et tous, si ce n'est le consentement lui-même de la personne.

Il s'agit aussi d'un sujet difficile à aborder en soi mobilisant des sentiments de peur, de honte ou de culpabilité. Elles peuvent créer pour les victimes des stratégies d'évitement qui les isolent encore plus. Le fait de subir des VHSS peut générer aussi des mécanismes psychiques spécifiques de protection (sidération, dissociation, mémoire traumatique)⁹ pour les personnes qui les vivent pouvant empêcher toute réaction en cas de violence et la libération de la parole pendant parfois de nombreuses années.

Les agresseurs développent eux par ailleurs, des stratégies qu'il est important de connaître pour assoir leur domination sur la victime et assurer leur impunité, dans des phénomènes d'emprise qui ont pour conséquence de paralyser la volonté de la personne et de l'isoler. Dans le cadre du travail un isolement professionnel et social est ainsi souvent à l'œuvre pour la victime.

Cela se double dans le contexte du travail avec la peur de perdre son emploi ou de voir sa carrière bloquée dans un effet « double peine » lorsque ces actes sont dénoncés¹⁰. L'image d'une grande famille du secteur du spectacle où tout le monde se connaît est aussi un frein à oser dénoncer des actes de VHSS sans être exposé.e.

Tenant compte de toutes ces contraintes qui pèsent sur les personnes, les mesures de prévention doivent permettre que la parole des victimes émerge à travers des dispositifs de signalement interne sécurisés et une écoute qui tienne compte de la connaissance des mécanismes des VHSS, pour que les victimes ne vivent pas une seconde violence lorsqu'elles osent les dénoncer (déli, incrédulité, réactions inappropriées même si l'intention n'est pas de mal faire) et retournent au silence.

⁹ Vidéo « Les conséquences psycho-traumatiques des violences : la sidération, la dissociation, la mémoire traumatique », Muriel Salmona, série « Paroles d'expertes », MIPROF, 2018

¹⁰ D'après l'Enquête IFOP pour Le Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail dans 40 % des cas, la résolution du problème se fait au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi (non-renouvellement de contrat, blocage dans la carrière). À l'inverse, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise à l'encontre de l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation). À noter également que, d'après cette enquête, seules 5 % des victimes portent plainte (2014)

AU SEIN DES GROUPES

Il se développe aussi au niveau des groupes des cultures spécifiques qui peuvent favoriser la survenue des agissements sexistes et des violences sexuelles.

Dans le spectacle vivant, la question du sexisme touche à la culture et parfois à l'activité elle-même, notamment au rapport de dépendance au désir subjectif d'un chorégraphe ou metteur en scène pour les emplois des artistes, le rapport au corps, la figure de l'artiste porté aux nues qui exerce son emprise et justifie toutes les violences.

Ces métiers dits « passions » sont caractérisés aussi, par des contextes de travail qui agissent sur les relations : milieux festifs inhérents à l'activité (festivals), porosité des temps de vie professionnelle et privée (pots de premières, promiscuité, tournées), ou encore des phénomènes d'addiction présents pour tenir dans l'activité. Il peut naître aussi dans certains groupes des mécanismes de défense, phénomènes d'alliance qui se manifestent en situation de VHSS. Celles-ci se font par ce qu'il est parfois difficile de reconnaître que l'on a agi avec violence ou que l'on appartient à un groupe dominant qui bénéficie de privilèges sociaux. Ces dimensions spécifiques au groupe et relations contribuent à la banalisation des VHSS.

À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION

Les spécificités économiques du secteur, l'organisation et les conditions de travail peuvent aussi faire apparaître des freins aux mesures de prévention en générale et aux VHSS :

- > une économie fragilisée au projet et une dépendance aux subventions qui favorisent la surproduction, la charge de travail et la survenue de RPS
- > un salariat très atypique voir précaire (régime spécifique de l'intermittence)
- > un taux de syndicalisation faible
- > des familles de métier peu mixtes
- > un grand nombre de petites structures où les conventions collectives ne peuvent pas toujours être respectées
- > des salarié-es intermittent-es qui ne connaissent pas toujours leurs droits
- > des artistes à des fonctions de direction qui manquent de formation RH
- > une fonction employeur dans les bureaux associatifs parfois problématique

Si du côté des employeur-euses c'est le plus souvent de devoir se conformer à la législation qui impose des obligations de prévention (procédure de signalement, d'enquête, affichages, sensibilisations...), il est parfois plus difficile au-delà d'enclencher des démarches qui questionnent plus profondément les conditions de travail elles-mêmes dans ce qu'elles peuvent favoriser ou limiter les risques de VHSS.

AU NIVEAU INSTITUTIONNEL ET SOCIÉTAL

Nous ne pouvons que nous enthousiasmer de constater une prise de conscience collective des VHSS dans la société et au travail, qui se traduit par des mesures politiques et juridiques qui les accompagnent. Pourtant, paradoxalement ces phénomènes sont encore très présents, peu de plaintes émergent et quand c'est le cas peu aboutissent. Bien que le harcèlement sexuel soit un délit, il est rarement dénoncé, toléré et bénéficie le plus souvent d'impunité.

Ces phénomènes ne relèvent pas que de relations interpersonnelles, mais s'inscrivent dans des rapports sociaux inégalitaires entre femmes et hommes dans un système sociétal plus global qui est celui du patriarcat où ceux qui détiennent le pouvoir sont des hommes. Rappelons que malgré les politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la culture, des inégalités perdurent limitant l'accès des femmes professionnelles du secteur aux mêmes opportunités, responsabilités, rémunérations et reconnaissances que les hommes ¹¹.

Par ailleurs dans une dimension intersectionnelle tous les systèmes de domination (sexe, genre, race, âges, handicap...) peuvent se cumuler selon les personnes. Par exemple près de 80 % des femmes handicapées sont victimes de violences psychologiques et physiques et courent un risque plus élevé que les autres de subir des violences sexuelles ou encore 8 personnes transsexuelles sur 10 auraient été victimes de discriminations transphobes au cours de leur vie ¹².

Aussi agir en conscience dans la sphère professionnelle en faveur de l'égalité pour toutes et tous et contre toute forme de discrimination c'est lutter contre les VHSS.

¹¹ Sur les progrès mais aussi ce qu'il reste à faire en matière d'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel voir les chiffres de [l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication](#), ministère de la Culture, mars 2022

¹² Arnaud ALESSANDRIN et Karine ESPINEIRA, *Sociologie de la transphobie*, MSHA, 2015

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VHSS AU TRAVAIL : OBLIGATIONS LÉGALES ET PISTES D'ACTIONS POUR AGIR EN COLLECTIF

EMPLOYEUR·EUSES : TOUT D'ABORD SE CONFORMER AUX OBLIGATIONS

L'OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ

L'obligation de prévention des VHSS s'intègre dans **l'obligation générale de l'employeur·euse** de mettre en place des mesures pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** (Art. L. 4121-1 du Code du travail)

Par ailleurs pour les VHSS « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue **de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.** » (Art. L. 1153-5) sous peine de voir sa responsabilité engagée.

Ainsi il ou elle doit prendre :

- > les mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement dès qu'il/elle en est informé
- > mais aussi toutes les mesures de prévention préalables au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Le DUERP est un document obligatoire pour toutes les entreprises **dès la première embauche.** L'employeur·euse doit ainsi éviter le risque encouru dans le cadre de ses activités et quand ce n'est pas possible l'évaluer (danger et situation de travail) et mettre en place des mesures de protection adaptées qui sont consignées dans le DUERP.

Les risques de VHSS tout comme ceux des RPS doivent y figurer en identifiant les facteurs de risques, en lien avec l'organisation du travail, qui peuvent favoriser ou générer des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes et prévoir des mesures pour y remédier.



OUTILS

- > Dossier [Évaluation des Risques professionnels](#) de l'INRS
- > Fiche outil : [Les étapes pour intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le DUERP](#), Anact
- > Fiche outil : [Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention des VHSS, Kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma p.11-12](#) avec des exemples de facteurs de risques VHSS et mesures de prévention associées transposables pour le spectacle vivant

L'OBLIGATION D'INFORMATION

- > **L'employeur-euse est tenu-e d'informer les salarié-es de l'interdiction du harcèlement sexuel dans l'entreprise** et les personnes en formation ou en stage ou candidats à un recrutement, sont informés par tout moyen du texte de l'[article 222-33 du Code pénal](#)
- > **Ces personnes sont également informées des actions contentieuses civiles et pénales** en cours en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents
- > **Cette information doit par ailleurs préciser l'adresse et le numéro de téléphone :**
 - du médecin du travail ou du service de prévention et de santé au travail compétent pour l'établissement
 - de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent
 - du Défenseur des droits
 - du référent désigné par l'employeur-euse s'il-elle existe
 - du référent désigné par le CSE s'il-elle existe

En complément, **le règlement intérieur** de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévus par le Code du travail.



OUTILS

- Modèles d'affichage type :
- > [Sur le site du Ministère du travail](#)
 - > [Kit de lutte contre les VHSS](#) des partenaires sociaux de la branche, modèles types d'affichage obligatoires

L'obligation d'informations peut aussi se faire par des temps de sensibilisation sur les VHSS proposées aux salarié-es, et de formations à la prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) aux responsables employeur-euses et encadrants RH.

LA DÉSIGNATION DE RÉFÉRENTS

Dans le secteur du spectacle vivant, chaque entreprise artistique et culturelle de plus de 50 salarié-es (ETP) doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes. Désigné par l'employeur-euse, il ou elle est chargé-e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Lorsque le CSE existe dans l'entreprise (obligatoire pour les entreprises de + 11 salarié-e), un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres ([Art. L. 2314-1 alinéa 4](#) du Code du travail).

La formation des membres du CSE et du référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné en son sein doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

L'accord de branche des entreprises artistiques et culturelles pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes précise que :

- > Les entreprises de moins de 50 salariés ou sans représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS, OPCO du secteur.
- > En l'absence de CSE et de référents, les salarié-es et les employeur-euses des entreprises de moins de 11 salarié-es, peuvent se rapprocher des organisations signataires de l'accord de branche pour être accompagnés dans leurs démarches de prévention et d'action.



OUTILS Fiche juridique «[Référénts harcèlement sexuel : quelles missions? quels statuts?](#)» INRS

AGIR EN CAS DE VHSS : PROCÉDURE DE SIGNALEMENT, ENQUÊTE ET SANCTIONS


Le but de cette enquête interne est de protéger la victime, faire cesser l'exposition et de sanctionner le ou les auteurs le cas échéant.

1/ En amont : une procédure de signalement et de traitement des faits de VHSS doit être créée en interne, pour permettre de traiter systématiquement les faits portés à la connaissance de l'employeur-euse.

Il s'agit alors de définir clairement les modalités de signalement, de l'enquête, les personnes qui vont la mener (RH, référents harcèlements préférablement formés au VHSS pour avoir des attitudes appropriées pour le bon déroulement de l'enquête), les modalités d'accompagnement des victimes, les sanctions encourues pour les auteurs et de les porter à la connaissance de l'ensemble des salarié-es.

2/ Lorsque l'employeur-euse a connaissance de faits de VHSS il ou elle doit :

- > **D'abord protéger la victime** : s'assurer de sa sécurité par tous les moyens qui lui sont possibles (secours, séparation d'avec l'agresseur, mise à pied conservatoire de l'agresseur présumé).
Le ou la salariée peut aussi exercer son droit de retrait en cas de danger imminent ou grave.
La victime peut aussi être orientée vers la cellule d'écoute d'Audiens pour un soutien psychologique ou connaître ses droits dans le cadre d'un conseil juridique, et/ou vers les services de santé au travail.
- > **Mener une enquête rapidement** : la procédure disciplinaire en vue de sanctionner des faits fautifs commis par un-e salarié-e mis en cause doit être engagée **dans les deux mois** à compter du jour où l'employeur-euse en a eu connaissance. (Article L. 1332-4 du Code du travail).
Cette enquête peut être menée en interne ou externalisée par un cabinet spécialisé.
Cette enquête interne doit être sécurisée, confidentielle et sans confrontation directe entre les parties concernées.
La victime et les témoins bénéficient par ailleurs de mesures de prévention quelles que soient les suites du signalement et ne peuvent être sanctionnés, licenciés ou subir des mesures discriminatoires.
L'enquête interne relève des obligations d'agir de l'employeur-euse et ne se substitue pas aux autres voies d'actions de la personne salariée victime de VHSS (dépôt de plainte, notamment) s'il elle veut agir parallèlement à la procédure interne en justice.
Les services de l'inspection du travail peuvent aussi être sollicités lors de cette étape.
- > **Sanctionner** : une fois l'enquête menée si les faits sont avérés, les mesures disciplinaires possibles en fonction de la gravité des violences peuvent être de tout ordre : avertissement, blâmes, mise à pied, rétrogradation, licenciement pour faute grave ou celles prévues dans le règlement intérieur.
Une remarque orale n'est pas considérée comme une sanction disciplinaire.

-  **OUTILS** : > [Cellule d'écoute et de soutien](#) pour les professionnel·les du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma opérée par Audiens
- > [Traiter les signalements de faits pouvant relever des VHSS, du Kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma](#), p.42-65
Méthodologie de traitement des signalements, exemple de procédure interne, principes de l'entretien, modèles transférables pour le spectacle vivant
 - > [Kit de lutte contre les VHSS](#) des partenaires sociaux de la branche : modèles de procédures de signalement, contenu, accusé de réception, enquête interne, clause de confidentialité, saisine inspection du travail



FOCUS COACTIVITÉ OU ABSENCE DE LIEN DE SUBORDINATION

- > **Lorsqu'il existe de la coactivité avec une personne physique ou morale** (notamment sous la forme de contrat de sous-traitance, de coproduction, de coréalisation, de résidence...), les entreprises artistiques et culturelles prennent toutes les mesures nécessaires pour que les règles et mesures de lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes applicables dans leurs lieux de travail s'imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques. Il s'agira notamment d'engagements juridiquement contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises artistiques et culturelles avec ces personnes physiques ou morales.
- > **En cas de comportement inapproprié de personnes qui ne sont pas soumises à un lien de subordination (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.)**, il sera fait application du règlement intérieur du lieu de spectacle qui doit prévoir l'exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement cause une atteinte grave et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel.
- > Voir l'article 18.6 de l'[accord de branche du 27 septembre 2022](#) des entreprises artistiques et culturelles relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail.

SE CONFORMER OU S'INSPIRER DU PLAN DE LUTTE DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Pour les structures extérieures au Ministère, la conditionnalité du versement des subventions expérimentées au CNC puis au CNM, s'est généralisée à compter du mois de janvier 2022, pour le spectacle vivant à toutes les structures subventionnées. Ce plan a vocation à protéger l'ensemble du personnel des structures du spectacle vivant, soutenues par le ministère de la Culture, qu'il soit permanent ou non. Il met en place un conditionnement des aides de l'État (subventions étatiques) au respect d'engagements qui viennent renforcer les mesures de prévention légales, leur mise en action et le suivi de celles-ci.

Les structures non subventionnées par l'État peuvent s'inspirer de ces obligations pour structurer un plan d'action au sein de leur structure.

ENGAGEMENTS À RESPECTER :

1. **Être en conformité avec les obligations du Code du travail** en matière de prévention contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel.
2. **Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter** chaque signalement reçu.
3. **Former la direction, les encadrants, la DRH et les personnes désignées référentes** au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS.
4. **Sensibiliser formellement les équipes** et organiser la prévention des risques.
5. **Engager un suivi** et une évaluation des actions en matière de lutte contre les VHSS.

DIALOGUE SOCIAL

La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou faire l'objet d'un accord d'entreprise ou de branche professionnelle.

Pour les entreprises artistiques et culturelles, un **accord de branche** a été signé par les partenaires sociaux applicable depuis le 1/11/2022 pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans les entreprises du secteur, qui crée un nouveau titre dédié dans la Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles.

Il précise notamment les modalités d'information, obligations et prérogatives des acteurs internes et externes dans l'entreprise, le rôle des référents harcèlement sexuel et la procédure d'enquête interne.

ET EN FAIRE UN SUJET COLLECTIF POUR ALLER PLUS LOIN

PENSER LA PRÉVENTION EN COLLECTIF

Pour mettre en place un plan d'action de prévention des VHSS, il peut être pertinent de constituer un groupe de travail sur ces questions impliquant les fonctions d'employeurs, la direction artistique, les représentants du personnel ou à défaut de CSE et référents harcèlements sexuels, des personnes volontaires représentant les métiers du spectacle (administratif, technique, artistique) et les différents statuts qui composent les équipes (permanents, intermittents, agents de la fonction publique).

Ce groupe sensibilisé au préalable aux VHSS et discriminations de genre pourra collectivement évaluer les risques à partir d'études de cas centrées sur le travail réel et ses activités, analyser les situations vécues comme problématiques pour enclencher un plan d'action qui tienne compte des caractéristiques du secteur, de l'entreprise, des contraintes et ressources mobilisables pour concevoir des démarches efficaces et qui impliquent toutes les composantes humaines de l'entreprise.

L'approche par les conditions de travail qui peuvent favoriser ce risque de VHSS et une politique d'égalité professionnelle, permettront notamment d'articuler les démarches pour agir sur l'organisation du travail elle-même et éloigner l'idée reçue d'un problème qui ne serait qu'interpersonnel pour aller vers une prévention primaire.

Le travail sur l'identification des ressources mobilisables : juristes, associations, acteurs-ices de la prévention, organisations syndicales, psychologues du travail, OPCO du secteur, organismes de formation, de prévoyance, services de santé, d'inspection du travail, consultants, permettra de s'appuyer sur un réseau acteurs-ices en appui de ces démarches d'équipe notamment pour les plus petites structures.

AVOIR UNE COMMUNICATION CLAIRE ET EN COHÉRENCE

> Communiquer clairement sur une tolérance zéro face aux VHSS :

- dans ses liens avec ses salarié-es : affichage, contrats de travail, documents internes, règlement intérieur, charte...
- dans ses liens avec les usagers et partenaires extérieurs : publics, prestataires, sous-traitant (ex. : franchisé de la restauration d'un festival), services de sécurité, personnel d'autres statuts rattachés au projet dans les contrats et documents qui les lient.

> **Penser la communication de l'entreprise dans ce qu'elle renvoie de sa politique interne** sur la lutte contre les VHSS et les discriminations : écriture inclusive, images de brochure non stéréotypées, affichages au public, programmation paritaire et inclusive...

POURSUIVRE DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

> Lutter contre toute forme de discriminations pour lutter contre les VHSS :

Poursuivre au sein des entreprises et des institutions des mesures en faveur de l'égalité professionnelle et salariale pour les femmes, les nominations aux postes de direction, dans les programmations, l'accès aux financements et lutter contre toute autre forme de discrimination notamment pour les personnes minorisées de genre.

> **Initier et poursuivre les travaux d'enquête et d'études** dans le secteur du spectacle vivant pour prendre en mesure l'ampleur du phénomène des VHSS et mieux en comprendre les mécanismes spécifiques pour adapter ses démarches préventives.

> **Faire des actions de sensibilisations dans les écoles** sur l'égalité des genres et toutes les formes de discriminations, le consentement et au risque de VHSS en particulier dans les écoles d'arts, conservatoires ...

L'implication sans ambivalence des équipes de direction des structures pour porter toutes ces démarches de lutte, prévention aux VHSS et les incarner est une condition de réussite pour qu'elles soient assumées, suivies et que des plans d'actions soient mis en place de manière effective.

Aborder le sujet des VHSS au travail collectivement c'est être à l'écoute de comment chacune vit ces questions, interroger nos propres stéréotypes de genre intégrés, et les mettre en perspective avec des contextes organisationnels spécifiques qui les favorisent et la dimension systémique des rapports de pouvoir sexués dont elles découlent.

Au-delà des obligations légales très claires auxquelles il faut se conformer pour créer des espaces de travail sécurisés pour toutes et tous, coconstruire une compréhension commune de ces mécanismes est un préalable pour lever les freins à une prévention profonde et avancer dans des relations de travail et une société plus égalitaire qui tiennent compte de toutes ses composantes.

RESSOURCES : S'INFORMER, SE FORMER, ÊTRE ACCOMPAGNÉ·ES

RESSOURCES SUR LES VHSS AU TRAVAIL

[Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner](#)

Guide pratique et juridique, ministère du Travail, mars 2019

[Kit pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail](#)

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2017

[Prévenir le sexisme au travail : les ressources à télécharger](#)

de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. Ressources, outils, webinaires pour mener une démarche de prévention des risques d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et des agressions sexuelles

[Violences sexuelles et sexistes au travail, Guide à l'attention des employeurs](#)

AVFT, 2018, 95 pages Guide sur commande sur [le site de l'AVFT](#) (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

DISCRIMINATIONS DES PERSONNES LGBTQ+

[Fiche pratique à destination des employeuses et des employeurs –le harcèlement discriminatoire au travail](#)

Défenseur des droits, 2018

[Fiche pratique sur le respect des droits des personnes trans](#)

Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, 2019

RESSOURCES VHSS DANS LE SPECTACLE VIVANT

[Les violences et harcèlements sexistes sexuels dans la culture](#)

Fiche mémo d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant, février 2023 – Articles, guides, textes de loi

[Violences Sexistes et sexuelles au travail : guide à l'attention des salarié·es occupant un emploi permanent ou sous le régime de l'intermittence](#)

Ministère de la Culture, Centre national de la Musique, 2021 – définitions légales, outils et contacts

[Violences et harcèlements sexuels et sexistes, cadre légal et lieux ressources](#)

Artcena, fiche issue d'une rencontre organisée en partenariat avec Audiens, octobre 2022

[Prévention et lutte contre les VHSS](#)

Fiche Vie professionnelle du Centre National de la Danse, juin 2022 – Répertorie les principales ressources et contacts sur les VHSS

[Guide construire un protocole de lutte contre les VSS en milieu festif](#)

Stourm, Mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelles en Bretagne, mars 2023

[Plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant](#)

Ministère de la Culture, novembre 2021

[Accord de la branche des entreprises artistiques et culturelles relatif à la prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail](#)

Du 22/09/2022 applicable depuis le 1/11/2022. Accord créant le titre XVIII dans la Convention Collective nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles

[Boite à outils pour accompagner la mise en application de l'accord](#)

Syndeac (Affichages obligatoires, rôle référents...)

CELLULES D'ÉCOUTE, ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

[Cellule d'écoute psychologique et juridique d'Audiens](#) de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma, en milieu professionnel

Contact de la cellule :

> Tél : 01 87 20 30 90 (lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h)

> Mail : violences-sexuelles-culture@audiens.org

[Cellules de signalement Ministère de la Culture](#)

La cellule de signalement assure un accompagnement juridique et psychologique pour les agents des services centraux et déconcentrés du ministère de la Culture et pour tous.les étudiant.es des écoles d'enseignement supérieur dépendantes du ministère de la Culture.

> Tél : 0800 190 59 10 (du lundi au vendredi de 9h à 13h)

> Mail : Signalement-culture@conceptrse.fr

> sur le site <https://conceptrse.fr/signalement-culture/> Code employeur : 1959

[Projet Alliés](#) : Permanences d'information, d'écoute et d'orientation des professionnel-le-s artistes ou non-artistes, étudiant-e-s, bénévoles des arts et de la culture qui vivent ou qui sont témoins des violences sexistes et sexuelles au travail. Elles sont tenues par écoutant-e-s bénévoles, professionnel-le-s du secteur formé-e-s à l'écoute et l'orientation.

Permanences sur rdv en présentiel à Toulouse : [association alliés](#) et à Lyon : [association HF Auvergne-Rhône-Alpes](#)

[Plateforme antidiscriminations](#) du Défenseur des droits, accompagne et aide les victimes et témoins de discriminations.

[L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail \(AVFT\)](#) : informations et conseils juridiques aux femmes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

> Tél : 3928 accompagnement juridique de 9h30 à 19h

> Tchat en ligne

[L'inspection du travail](#) : administration de référence en matière d'application du droit du travail, peut dispenser des conseils aux employeur-euses et aux salarié-es sur les dispositions légales applicables à leur situation.

> Pour connaître l'inspecteur-ice du travail référent-e de son entreprise, se rapprocher de sa DREETS de référence en région

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

[Offre de formation VHSS AFDAS](#) opérateur de compétences (OPCO) de la culture et des médias

> Parcours de Formations VHSS et appuis conseil RH

Formation

> Formation VHSS : <https://cnm.fr/formations/comprendre-la-responsabilite-des-employeurs-dans-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/>

Organismes de formations spécialisés sur les VHSS (non exhaustif) :

> la Petite : <https://www.lapetite.fr/formation-intra-entreprise/>

> AVFT : <https://www.avft.org/seformer/>

> Egaé : <https://groupe-egae.fr/>

NOTES _____

DIRECTEURS DE PUBLICATION

Emmanuelle Durand & Vincent Anglade, direction, Les Nuits de Fourvière, assistés de Claire Fournier et Cyril Puig

RELECTURE Mathilde Chambaud

CONCEPTION GRAPHIQUE Fabrice Haes

Ce document ne peut être considéré comme constituant une prise de position de la part des organisateurs de la rencontre et n'engage en aucune façon la responsabilité de ces derniers. La réutilisation et la reproduction du contenu de ces fiches est autorisée moyennant mention de la source et nom des auteurs.

