

VHSS

COMPRENDRE

IDENTIFIER

AGIR

GUIDE PRATIQUE DE PRÉVENTION DES
VIOLENCES ET HARCELEMENTS SEXISTES
ET SEXUELS

Avertissement

Ce guide traite des violences sexistes et sexuelles et détaille plusieurs exemples de situations. La lecture peut générer des émotions négatives ou faire resurgir des souvenirs désagréables. Si ces sensations persistent, n'hésitez pas à vous tourner vers des professionnels de santé et psychologues du travail. Les personnes victimes de violences ne sont jamais responsables de ce qu'elles subissent et la responsabilité relève toujours de l'auteur des violences. Aucune parole, tenue ou comportement ne peuvent servir à justifier de tels actes.



Les violences et harcèlements sexistes et sexuels demeurent très présents dans l'ensemble du secteur culturel. Le rapport accablant de la Commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité publié en avril 2025¹ appelle à la responsabilisation de l'ensemble des professionnelles et professionnels évoluant dans le secteur.

Le monde de la musique, quel que soit l'espace de travail n'est pas épargné. Selon une enquête menée par le collectif CURA et la GAM en 2022², parmi un panel de 280 répondantes travaillant dans le secteur musical, près d'1 femme sur 3 dit avoir été victime, au moins une fois, de harcèlement sexuel au cours de sa carrière.

Ce guide, élaboré par le Centre national de la musique, est un outil d'information pour prévenir les violences et harcèlements sexistes et sexuelles et accompagner les acteurs et actrices du secteur de la musique à favoriser des espaces de création sûrs pour toutes et tous. Il a pour objectif de permettre :

- d'identifier, de comprendre et d'agir face aux VHSS
- de reconnaître les points d'attention et de vulnérabilité sur leurs lieux de travail ;
- d'assurer une meilleure préparation, une meilleure réaction et une meilleure protection de chaque personne impliquée dans les situations identifiées.

Les recommandations figurant dans ce guide ne sont pas exhaustives mais doivent permettre d'avancer dans la prévention des violences sexistes et sexuelles. Ces fiches pratiques sont un complément au travail de chaque organisation dans la mise en place des protocoles, contrats et sanctions autour des violences sexistes et sexuelles.

Vous retrouverez dans ce guide :



les définitions légales des violences pour les reconnaître et les signaler



des fiches pratiques adaptées aux différentes situations du secteur de la musique



les contacts clés sur le sujet

¹ [Rapport de la Commission d'enquête relative aux violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité publié le 2 avril 2025](#)

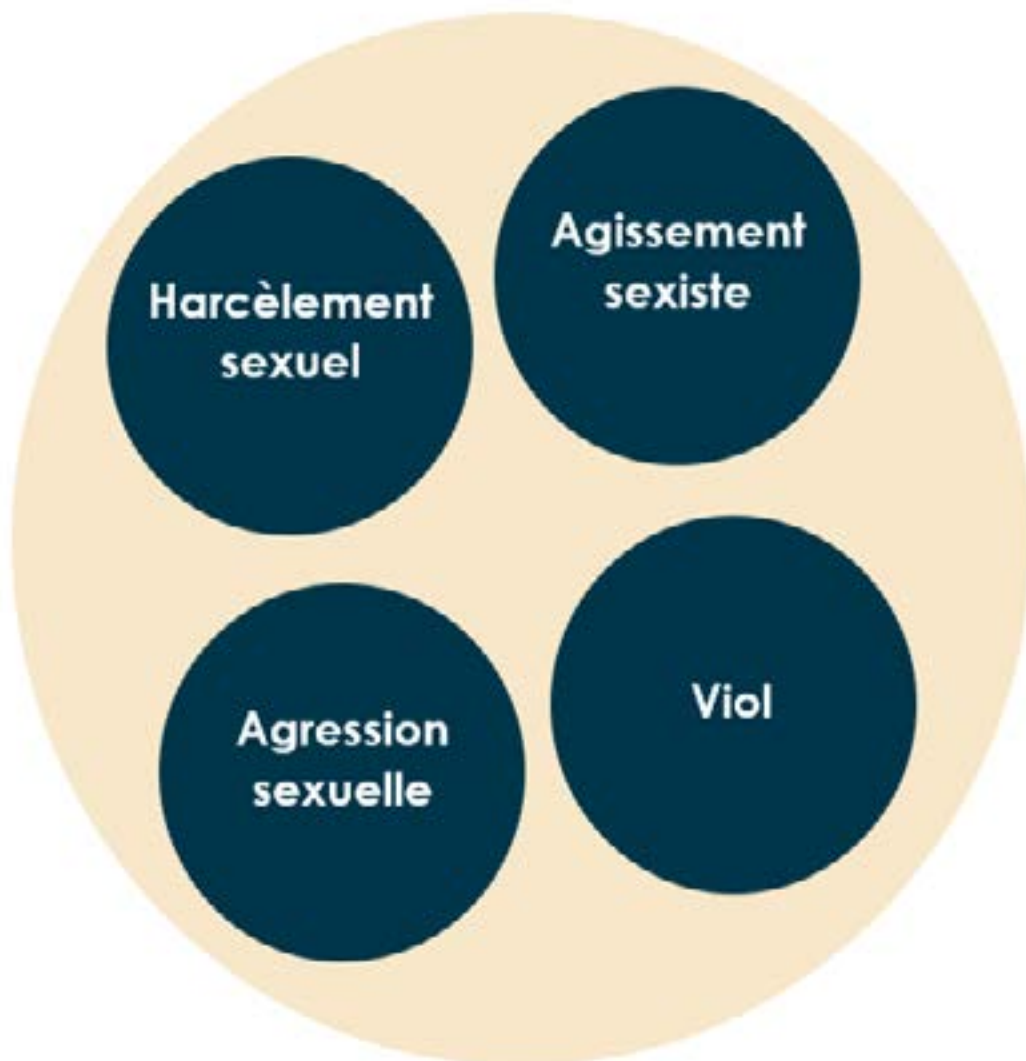
² Collectif CURA et la GAM : Enquête exploratoire sur la santé & le bien-être dans l'industrie musicale, publiée en 2022

Reconnaître les violences sexistes et sexuelles :

Définitions légales et exemples

Il peut parfois être difficile de reconnaître les violences sexistes ou sexuelles : elles peuvent être banalisées, excusées, minimisées, voire encouragées par des comportements, des éléments de langage, des idées, des images, des stéréotypes ou des mythes ancrés dans la société. C'est ce que l'on appelle la culture du viol.

Toutes les violences sexistes et sexuelles sont interdites par la loi. Savoir identifier et nommer les violences sexistes et sexuelles permet de lutter contre elles. Vous retrouverez ci-après les définitions figurant dans le Code pénal et dans le Code du travail ainsi que des exemples pour mieux identifier les violences sexistes et sexuelles.



Les agissements sexistes



Définition :

Les agissements sexistes sont définis par la loi 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 ». (Article 1142-2-1 du Code du travail).

Exemples : omission ou dépréciation des compétences : « *La technique c'est pas pour les nanas* », « *Il faut être un homme pour jouer du tuba* »... ; sexisme « bienveillant » à travers des stéréotypes de sexe : « *Pas mal pour une fille !* », « *Félicitations pour ton bébé, mais c'est dommage pour ta carrière !* » ; critiques, remarques ou blagues sexistes : « *Vous les mecs vous ne savez pas faire deux choses à la fois* » ; surnoms infantilisants ou dégradants tels que « *ma chérie* », « *ma petite* », « *ma poule* »...



Peine encourue :

Les agissements sexistes sont passibles de sanctions disciplinaires par l'employeur.

Le harcèlement sexuel



Définition :

Le harcèlement sexuel est défini à l'article 222-33 du Code pénal comme le fait « d'imposer à une personne, de façon répétée (au moins deux fois peu importe le délai entre les deux agissements), 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.

Ces propos ou comportements peuvent être 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 ou successivement ;
- par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Exemples : blagues graveleuses ; insistance pour faire la bise ; actes sexuels mimés ; sifflements ; regards insistants ; SMS à caractère pornographique ; intimidation ; caresse des épaules, cheveux et mains, massage des épaules à répétition alors que la victime n'a rien demandé ; demandes sexuelles explicites, questions sur la vie sexuelle et remarques répétées telles que : « Sois plus sexy quand tu chantes », « Quand est-ce qu'on couche ensemble ? », « Elle on sait comment elle a eu sa promotion... », remarques sur le physique ou la tenue : « Ce petit jean, c'est une invitation »...

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.

Exemples : chantage sexuel, intimidation, menace : « On passe la nuit ensemble et on reparle de ton contrat demain matin ? »...

Le Code du travail précise à l'article 1153-1 qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés au harcèlement sexuel et ajoute aux articles suivants :

- qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel » ;
- ni pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.



Peine encourue :

2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Cette sanction peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque le harcèlement est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction.

Les actes de harcèlement sexuel commis en dehors du temps et du lieu de travail peuvent être sanctionnés pour faute grave dès lors que « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle ». (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272)



Délai de prescription :

6 ans à partir de l'acte le plus récent de harcèlement.

L'agression sexuelle



Définition :

L'agression sexuelle est définie à l'article 222-22 du Code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte (physique ou morale), menace ou surprise » quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime. L'agression sexuelle se caractérise lorsqu'un contact corporel est établi entre l'agresseur et sa victime, l'atteinte sexuelle faisant référence à tout acte d'attouchement ou de mise à nu des zones sexuelles (la bouche, les seins, les fesses, l'entre cuisse et le sexe).

Est également assimilé à une agression sexuelle le fait de contraindre une autre personne à subir une agression sexuelle de la part d'un tiers, ou encore lorsqu'une personne administre à une autre et à son insu une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard une agression sexuelle.

L'agression sexuelle est dite aggravée lorsqu'elle est commise sur une personne sous l'emprise de drogue ou d'alcool, sur personne vulnérable (femme enceinte, personne âgée...) ou encore imposée à un mineur ou une mineure de moins de quinze ans.

Exemples : baisers forcés, main aux fesses, attouchement, caresse imposée entre les cuisses...



Peine encourue :

5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. Lorsque l'infraction est commise par une personne ayant autorité sur la victime, la peine peut être portée à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende.



Délai de prescription :

6 ans à compter du jour de l'infraction.

Le viol



Définition :

Le viol est défini à l'article 222-23 du Code pénal comme « 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 ».



Peine encourue :

15 ans d'emprisonnement. Des circonstances aggravantes (lorsqu'il est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou par toute personne ayant sur la victime une autorité de fait ou de droit, etc.) peuvent porter la peine à 20 ans de réclusion criminelle. La tentative de viol est punie des mêmes peines.

Le viol étant un crime, son signalement est obligatoire par toute personne en ayant connaissance. « Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »



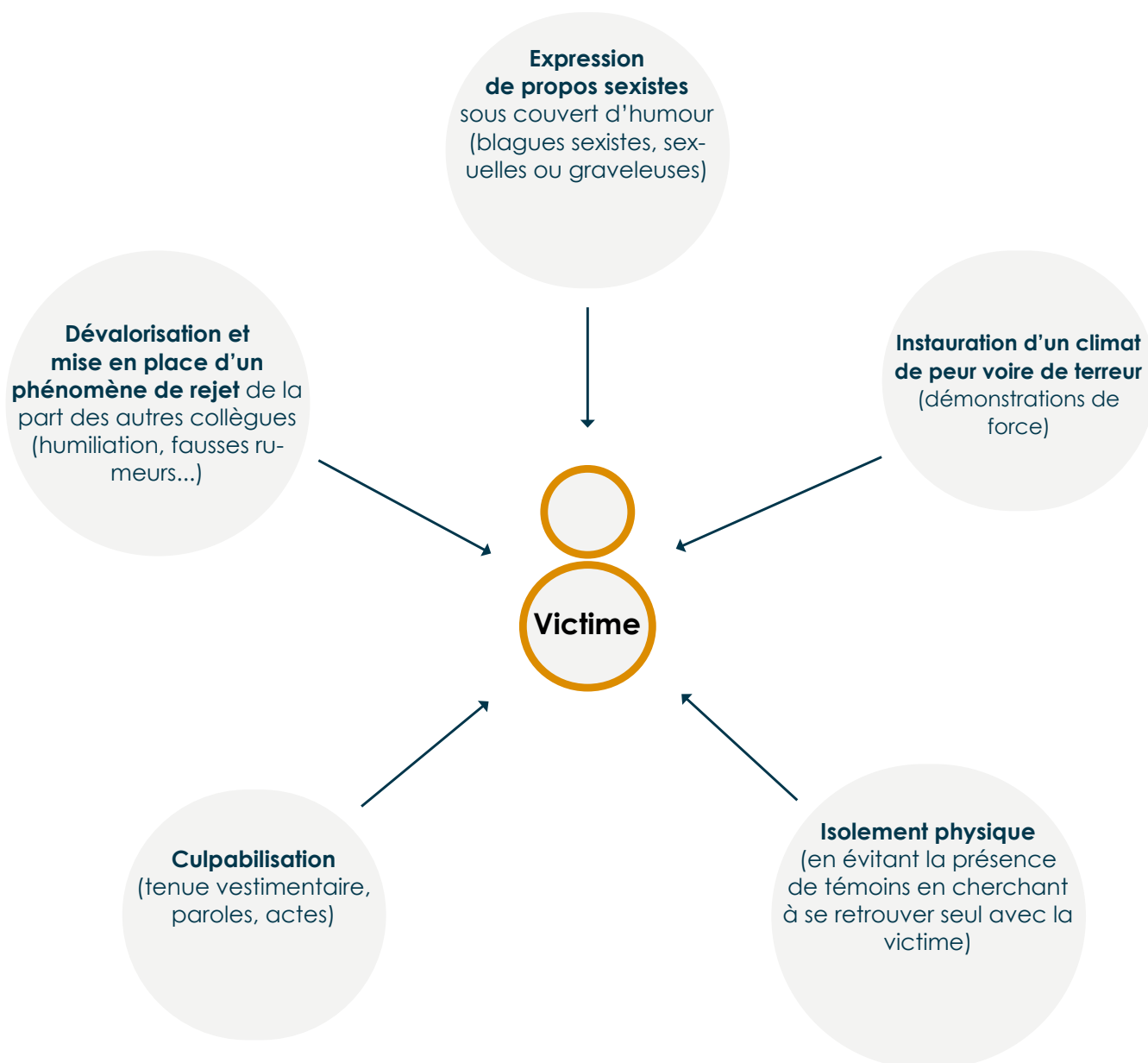
Délai de prescription :

20 ans pour un viol sur majeur à compter du jour où l'infraction a été commise.

Reconnaître les mécanismes des violences sexistes et sexuelles

Il n'y a pas de profil type de l'agresseur ou du harceleur. Néanmoins, il y peut y avoir des mécanismes communs dans les stratégies mises en place par les auteurs de violences sexistes ou sexuelles qui ont été identifiés par des acteurs et actrices de terrain. Ces mécanismes ne sont ni exhaustifs ni systématiques et peuvent parfois se confondre.

Plus les équipes de travail sont intransigeantes face à de tels comportements, plus ils sont difficiles à mettre en place pour les auteurs des violences sexistes et sexuelles et plus il est facile pour les victimes ou les témoins de s'exprimer.



Victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles :

Qui contacter et dans quels cas ?

Victimes de violences sexistes et sexuelles :

Je souhaite signaler des violences sexistes et sexuelles dans le cadre d'un contrat de travail :

- l'employeur ou un responsable hiérarchique ;
- un ou une responsable ou membre des ressources humaines ;
- les référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »
- les référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique (si votre entreprise est dotée d'un CSE – article L. 2314-1 du Code du travail)
- l'agent de contrôle compétent de l'inspection du Travail
- un délégué syndical
- le dispositif de signalement particulier mis en place au sein de la structure (mail, n° de téléphone anonyme...)le Défenseur des droits : par téléphone 09 69 39 00 00, en remplissant le formulaire en ligne, par courrier : Défenseur des droits, Libre réponse 71 120, 75342 Paris CEDEX 07 (inutile d'affranchir).
- les référents « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de la structure ou du CSE mentionnés ci-dessus ;
- la médecine du travail/service de santé au travail, pour obtenir un avis ou des certificats médicaux
- Association européenne des violences faites aux femmes au travail (AVFT) : 01 45 84 24 24 ; le lundi de 14 h à 17 h – mardi et vendredi de 9 h 30 à 12 h 30 ou contact@avft.org ;
- Violences Femmes Info : 39 19, du lundi au samedi de 9 h à 19 h.

Je souhaite agir en justice :

- saisine du conseil des prud'hommes ;
- plainte contre l'auteur des violences sexistes et sexuelles auprès d'un commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie.

J'ai besoin de conseils et/ou d'un accompagnement dans mes démarches :

Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnelles et professionnels de la culture :



violences-sexuelles-culture@audiens.org

Du lundi au vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h.

Témoins de violences sexistes et sexuelles :

Quelle attitude adopter vis-à-vis de la victime ?

- exprimer votre solidarité (« Ce n'est pas ta faute » ; « C'est grave : ces actes et propos sont interdits et punis par la loi » ; « L'agresseur est le seul responsable ») ; rejeter la recherche de soutien de l'auteur des violences sexistes et sexuelles ;
- proposer votre aide, en témoignant ou accompagnant la victime auprès des personnes compétentes pour recueillir un signalement ;
- soutenir la victime après les faits : demandez-lui ce que vous pouvez faire pour elle ou si elle va bien.

J'oriente la victime vers :

- les personnes compétentes et les dispositifs adéquats pour le recueil de signalement (référé, employeur, RH, inspection du Travail...) ;
- les personnes et structures d'accompagnement (Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture ; médecine du travail, AVFT...).

Je me protège :

Être confronté à des violences dans le cadre du travail peut avoir des conséquences (stress, du mal à dormir, tristesse, culpabilité, etc.). Vous pouvez vous aussi vous rapprocher des structures proposant de l'accompagnement (Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture, médecine du travail...).

Quelques conseils utiles pour le signalement

Pour le témoignage oral :

La priorité est d'informer au plus vite l'employeur ou l'un de ses représentants afin qu'il prenne les mesures pour faire cesser les faits de violences sexistes et sexuelles. Le signalement peut donc être d'abord fait oralement auprès de l'une ou plusieurs des personnes mentionnées précédemment.

Le signalement doit explicitement mentionner que les faits dont vous vous estimez victime ou dont vous témoignez constituent une violence sexiste ou sexuelle.

Par écrit :

Dans un second temps, dans le cadre de l'enquête, il sera nécessaire d'apporter un maximum d'éléments de preuve à travers la constitution d'un dossier comprenant :



le récit chronologique et détaillé des faits retranscrivant exactement les propos tenus ou les gestes effectués (contexte, agissements, réaction de la victime, SMS, courriels, courriers échangés avec la personne responsable des faits ; l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements) ;



tout élément susceptible de constituer une preuve (certificats médicaux et avis de la médecine du travail ; attestations de collègues témoins des faits ; attestations de toute personne ayant reçu des confidences circonstanciées ; noms de salariés victimes du même harceleur ; copie de plaintes ou de mails courantes).



Fiches Pratiques : situations spécifiques aux métiers de la musique

Fiche 1

J'organise une séance de promotion

Fiche 2

J'organise une session en studio ou en home studio

Fiche 3

J'organise un tournage de clip (ou contenu digital), un shooting photo

Fiche 4

Je produis une tournée de concerts

Fiche 5

J'accueille / diffuse un spectacle (salles, festivals, toutes esthétiques musicales)



AVANT

PRODUCTION

Les contrats -si existants- avec le média, l'équipe de management ou de promotion indépendante, incluent-ils une clause comportementale réciproque ?

Une personne responsable (chef ou cheffe de projet, référent ou référente) formée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est-elle nommée comme contact privilégié sur le projet ?

Les déplacements et logements, si nécessaires, sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont aux équipes ? Les lieux sont-ils identifiés comme des lieux de travail et non de loisir ou de vie privée ?

Le projet (typologie - interview, performance, rencontre... -, planning, horaires, objectifs, moyens à disposition, stylisme) est-il suffisamment clair et défini, communiqué et validé par l'artiste et son management ?

COMMUNICATION

Une feuille de route est-elle rédigée et transmise à l'ensemble des personnes impliquées dans le projet ?

Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-t-elle être joignable et/ou pouvoir se rendre sur place pour la durée de la promotion ?

Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail ?

PENDANT

PRODUCTION

Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées ?

Les personnes mineures, fragilisées ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?

Tout changement dans le déroulé prévu initialement, les options et modifications (image, stylisme, durée), sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?

COMMUNICATION

L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place ?

La personne référente est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible pour se rendre sur place pour la durée de la promotion/du rendez-vous ?

RÉACTION

En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables et la situation de travail peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?

APRÈS**PRODUCTION**

Les personnes responsables de la rencontre s'assurent-elles régulièrement du bon déroulé des rendez-vous ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience sur la session de travail (conditions matérielles et comportement dans le cadre professionnel) est-il demandé aux personnes salariées et aux prestataires ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes, rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production ?

AVANT**PRODUCTION**

Les contrats - si existants - avec le label, le studio, les prestataires impliqués, incluent-ils une clause comportementale réciproque et/ou une clause en cas d'arrêt anticipé de l'enregistrement et/ou de non-commercialisation du produit pour cause de violences sexistes et sexuelles ?

Une personne responsable (chef ou cheffe de projet, référent ou référente) formée aux VSS est-elle bien nommée comme contact privilégié du projet ?

Une rencontre a-t-elle été organisée en amont entre artiste et équipe de prise de son (réalisation artistique, prise de son et mix...) ?

Les déplacements et logements, si nécessaires, sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont aux équipes ?

Le projet d'enregistrement (planning, horaires, objectifs, moyens à disposition) est-il suffisamment clair et défini, communiqué et validé par l'artiste et son management ?

COMMUNICATION

Une feuille de route est-elle rédigée et transmise à l'ensemble des personnes concernées ?

Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-elle être joignable et/ou pouvoir se rendre sur place pour la durée des prises de son/du mixage ?

Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail ?

PENDANT**PRODUCTION**

Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées ?

Les personnes mineures, fragilisées ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?

Tout changement dans le déroulement de la session de travail, les options et modifications sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?

COMMUNICATION

L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place dans le studio ?

La personne référente est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible pour se rendre sur place pour la durée des prises de son/du mixage ?

RÉACTION

En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables et la situation de travail peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?

APRÈS**PRODUCTION**

Les personnes responsables de la production phonographique s'assurent-elles régulièrement du bon déroulement des sessions ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience sur la session de travail (conditions matérielles, comportements, le respect de la volonté des artistes principaux) est-il demandé à toutes les parties prenantes de l'enregistrement (artiste, musiciens musiciennes, techniciens, techniciennes, réal. artistique, dir. artistique, chef ou cheffe de projet) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes et rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production ?

Fiche 3

J'organise un tournage de clip (ou contenu digital), un shooting photo

AVANT

PRODUCTION

Les contrats incluent-ils une clause comportementale réciproque ou une clause en cas d'arrêt anticipé des prises de vues et/ou de non-commercialisation du produit pour cause de violences sexistes et sexuelles ? Y a-t-il une assurance prévue à cet effet ?

Une rencontre a-t-elle été organisée en amont entre artiste et équipe de prise de vue (réalisation, photographe, styliste...) ?

En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, un protocole est-il défini en amont avec une personne experte coordinatrice d'intimité ?

Le projet de clip/photo (planning, horaires, objectifs, moyens à disposition, stylisme, moodboard, synopsis) est-il suffisamment clair et défini, communiqué et validé par l'artiste et son entourage ?

Les déplacements et logements, si nécessaires, sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont aux équipes ?

COMMUNICATION

Une feuille de route est-elle rédigée et transmise à l'ensemble des personnes concernées ?

Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-elle être joignable et/ou pouvoir se rendre sur place pour la durée des prises de vue ?

Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à transmettre à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail ?

PENDANT

PRODUCTION

Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées ?

Les personnes mineures, fragilisées ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?

En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, la personne experte est-elle présente à tout moment et à proximité ?

Tout changement dans le déroulement de la session de travail, les options et modifications (image, stylisme, durée) sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?

COMMUNICATION

L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place ?

La personne référente est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible pour se rendre sur place pour la durée des prises de vues ?

RÉACTION

En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement par la personne référente aux responsables et la situation de travail peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?

Fiche 3

J'organise un tournage de clip (ou contenu digital), un shooting photo

APRÈS

PRODUCTION

Les personnes responsables de la production du clip, contenu digital et/ou shooting photo s'assurent-elles régulièrement de leur bon déroulement ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience est-il demandé aux personnes impliquées dans le projet afin de recueillir leurs retours sur la session de travail (conditions matérielles, comportement, respect de la volonté des artistes principaux) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes et rectifier les situations ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production ?

AVANT	
PRODUCTION	
Le contrat prévoit-il une clause en cas d'arrêt anticipé du concert ou de la tournée pour cause de violences sexistes et sexuelles ?	
Les équipes techniques et artistiques ont-elles reçu une formation/sensibilisation aux VSS avant de partir en tournée, ou ont-elles, <i>a minima</i> , signé une charte de bonne conduite ?	
En cas de mise en scène incluant violences ou nudité, un protocole est-il défini en amont avec une personne experte coordinatrice d'intimité ?	
Existe-t-il une personne référente formée aux VSS (par exemple tour manager/régie générale) ? Cette responsabilité est-elle complétée d'une personne référente locale (lieu de diffusion, en France ou à l'étranger) ?	
Les déplacements et logements sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont (runs, taxis remboursables...) ?	
Les chambres doubles sont-elles soumises à demandes et validation en amont des équipes artistiques et techniques ? En cas de logement chez l'habitant, en tourbus ou hors paramètre nominal, un protocole garantissant la sécurité de toutes les parties prenantes est-il mis en place ?	
Comment est assurée la sécurisation des accès aux loges – politique d'accès « privilégié » – et au lieu spécifique d'accueil public post-show ?	
COMMUNICATION	
Le nom et contact de la personne référente sont-ils indiqués dans la feuille de route ? Celle-ci assure-t-elle être sur place tout au long de la tournée ?	
Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à transmettre à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail, dans les loges, le tourbus... ?	
Les riders incluent-ils les demandes de la production et des artistes en termes de sécurité des loges, d'accueil et de sensibilisation des publics ?	
PENDANT	
PRODUCTION	
Le rider et la feuille de route sont-ils respectés, notamment les runs et hébergements ? Les loges sont-elles sécurisées, non mixtes ?	
Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées, sur scène, et en loges ?	
Les personnes mineures, fragilisées, ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?	
En cas de mise en scène d'actes intimes, violents ou de nudité, une personne experte est-elle présente ou joignable lors de la tournée ?	
Tout changement dans le déroulement de la tournée, les options et modifications (conditions, logement, durée...) sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?	
COMMUNICATION	
L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place dans les lieux stratégiques de la tournée (dans le tourbus, dans le rider distribué aux équipes...) ?	
La personne référente sur la tournée et/ou du lieu de diffusion est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible sur place ?	
RÉACTION	
En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables de la tournée par la personne référente ? La tournée peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?	

APRÈS**PRODUCTION**

Les personnes responsables de la production de la tournée s'assurent-elles régulièrement de son bon déroulement ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience est-il demandé aux personnes impliquées dans la tournée afin de recueillir leurs retours sur les événements (conditions matérielles, comportement, respect de la volonté des artistes principaux) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes et rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production de la tournée ?

Fiche 5

J'accueille/diffuse un spectacle (salles, festivals, toutes esthétiques musicales)

AVANT
PRODUCTION
Le contrat prévoit-il une clause en cas d'arrêt anticipé du concert ou du festival pour cause de violences sexistes et sexuelles ?
Les personnes responsables, les équipes et les bénévoles ont-ils reçu une formation ou sensibilisation aux VSS ? Les personnes en charge de la sécurité engagées sont-elles formées spécifiquement à ces sujets ?
Existe-t-il au moins une personne responsable référente formée aux VSS (par exemple régie générale du lieu) ?
En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, un protocole est-il défini en amont avec une personne experte coordinatrice d'intimité ?
L'accès aux loges et espaces de travail est-il sécurisé des espaces réservés au public et quelle est la politique d'accès privilégié (VIP, invités) ?
Les loges privatives sont-elles sécurisées ? Un espace d'intimité est-il aménageable (loge non mixte, vestiaire, paravent...) ?
Les déplacements et logements sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont (runs, taxis remboursables...) ?
Les chambres doubles sont-elles soumises à validation en amont des équipes artistiques et techniques ? En cas de logement chez l'habitant, en tourbus, ou hors paramètre nominal, quel protocole est-il mis en place ?
Un espace d'accueil des victimes ou des témoins est-il prévu côté pro (coulisses/loges/bureau de prod) ?
COMMUNICATION
Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-t-elle être sur place au moments des répétitions et des concerts/spectacles ?
Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à transmettre à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de diffusion, dans les loges, le catering... ?
PENDANT
PRODUCTION
Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées, en loges et sur scène ?
Les personnes mineures, fragilisées, ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?
En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, la personne experte est-elle présente à tout moment et à proximité ?
Le rider et la feuille de route sont-ils respectés, notamment les runs et couchages ? Les loges sont-elles sécurisées, non mixtes ?
Tout changement dans le projet initialement prévu, les options et modifications (mise en scène, stylisme, durée) sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?
COMMUNICATION
L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place ?
La personne référente du lieu de diffusion est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et toutes et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible sur place ?
Le ou la référente côté pro se présente-t-elle aux équipes artistiques et techniques ?
RÉACTION
En cas de comportement problématique, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables et le concert peut-il ou doit-il être interrompu temporairement ou définitivement ?

Fiche 5

J'accueille/diffuse un spectacle

(salles, festivals, toutes esthétiques musicales)

APRÈS

PRODUCTION

Les personnes responsables du lieux de diffusion s'assurent-elles régulièrement du bon déroulement des événements qui se tiennent en son sein ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience est-il demandé aux personnes salariées, artistes et aux prestataires afin de recueillir leurs retours sur le concert/spectacle (conditions matérielles, comportements...) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes, rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

Pour aller plus loin

RESSOURCES

[Minisite égalité femmes-hommes du CNM](#)

Le Centre national de la musique met à disposition de nombreuses ressources sur son minisite consacré à l'égalité femmes-hommes.

Pour plus d'infos, vous pouvez également contacter :

Alessandra Andouard: alessandra.andouard@cnm.fr

FORMATIONS

[Liste non exhaustives des formations](#)

Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnelles et professionnels de la culture :



violences-sexuelles-culture@audiens.org

Du lundi au vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h.