

LES FONDAMENTAUX DE LA LUTTE CONTRE LES VSS DANS LES ARTS ET LA CULTURE



Formation inter-structures à La Grainerie
16 & 17 mars 2023

Lou Marthiens-Lartigue · lou@lapetite.fr

LA PETITE

LA PETITE

Accueil

La Petite

Girls Don't Cry

Agir sur ma carrière

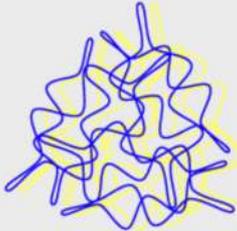
Agir dans ma structure

Incubateur

Nous soutenir

Contact

La Petite a pour objectifs de :



Promouvoir les artistes minorisé-es de genre . le média Girls Don't Cry



Organiser des fêtes électroniques safe et inclusives . les GDC party



Accompagner les artistes minorisé-es de genre dans le développement de leur carrière (formations inter)



Former et conseiller les structures culturelles pour une égalité réelle (formations intra et accompagnements)

CADRE DE LA FORMATION

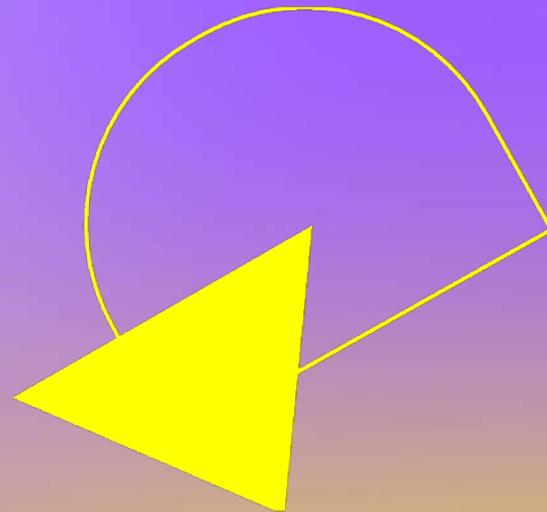
ÉCOUTE ACTIVE /
RÉPARTITION DE LA PAROLE

CONFIDENTIALITÉ

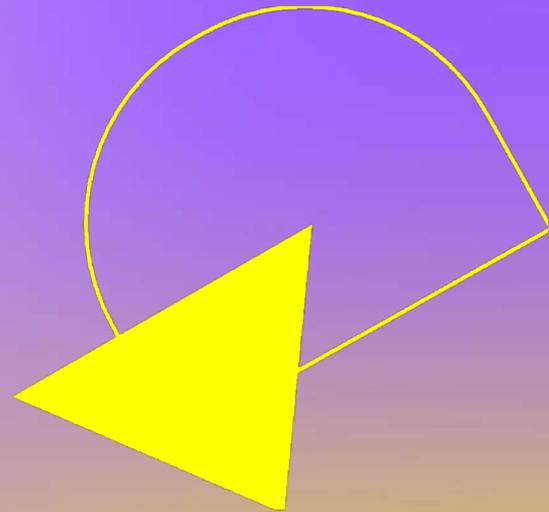
RESPECT DE SOI ET DES AUTRES

TRIGGER WARNING VIOLENCES

MÉTHODES ACTIVES



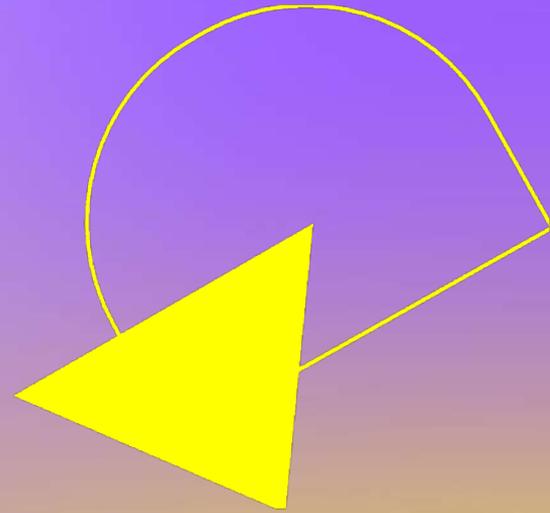
JOUR 1



OBJECTIFS

- * **Identifier** les violences sexistes et sexuelles dans leur complexité
- * **Comprendre** les processus favorisant les violences dans les arts et la culture
- * **Qualifier** les violences sexistes et sexuelles au regard de la loi
- * **Comprendre** l'impact de la culture du viol sur les victimes
- * **Identifier** les rapports de domination et de pouvoir spécifiques au secteur

CONTEXTE



Le contexte global : depuis #metoo (2017)

- Objectivation des inégalités grâce à aux études et aux chiffres
- Prise de conscience grandissante sur les enjeux de l'égalité dans les arts et la culture et la société dans son ensemble. L'égalité devient "un sujet"
- Des lois pour passer à l'égalité réelle => idée que les arts et la culture sont plus avancés sur ces sujets : l'enjeu est de sortir de l'illusion de l'égalité (Reine Prat)
- Des difficultés à passer à l'action, des résistances à transformer les pratiques professionnelles

Les violences sexistes et sexuelles

- Libération de la parole mais surtout de l'écoute des victimes
- Changement radical du traitement des violences sexuelles dans la presse. Des enquêtes d'investigation sur les violences sexuelles (Médiapart) sont pour la première fois récompensées.
- Une forte mobilisation de la société civile

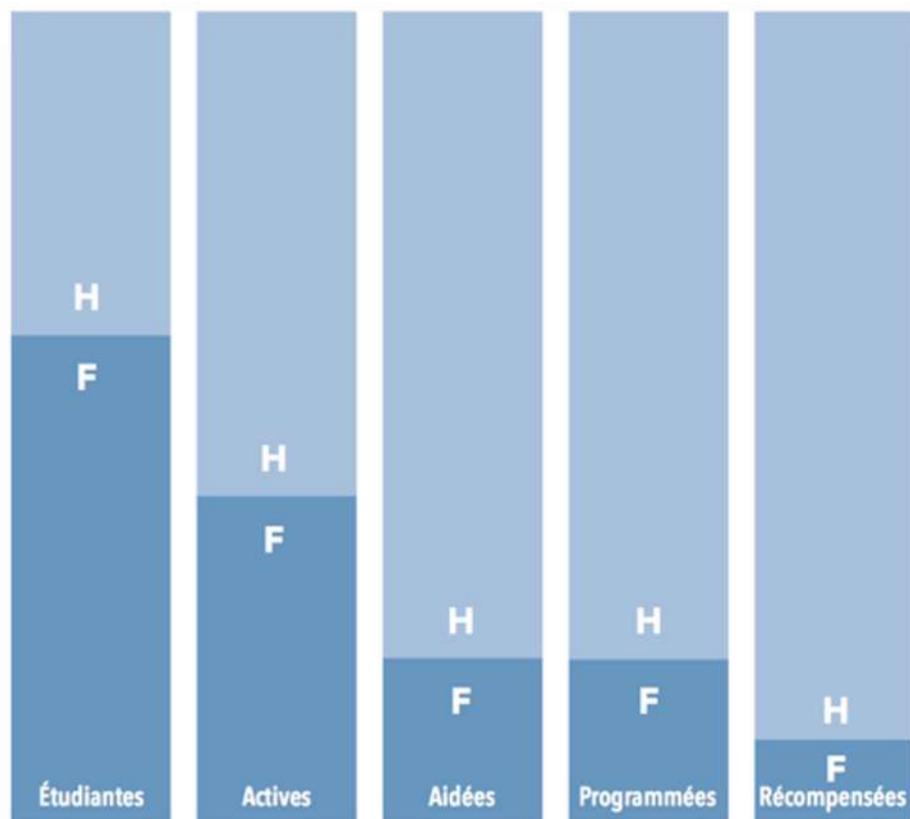
Fin de l'impunité des auteurices

Changement sociétal majeur MAIS qui crée beaucoup de résistances

Les femmes artistes subissent pleinement les effets du sexisme

Majoritaires sur les bancs des écoles d'art puis mises aux bans des institutions, les femmes subissent encore pleinement le mythe de la toute-puissance du « génie créateur masculin ». Elles sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les étudiant.e.s puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues. Elles représentent aujourd'hui :

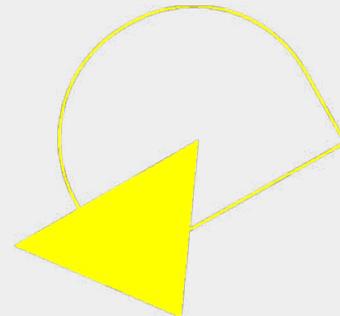
- ▶ 6/10^{ème} des étudiant.e.s
- ▶ 4/10^{ème} des artistes effectivement actif.ve.s
- ▶ 2/10^{ème} des artistes aidé.e.s par des fonds publics
- ▶ 2/10^{ème} des artistes programmé.e.s
- ▶ 2/10^{ème} des dirigeant.e.s
- ▶ 1/10^{ème} des artistes récompensées
- ▶ à poste égal et compétences égales, une femme artiste gagne en moyenne 18 % de moins qu'un homme¹.



LES FREINS RENCONTRÉS

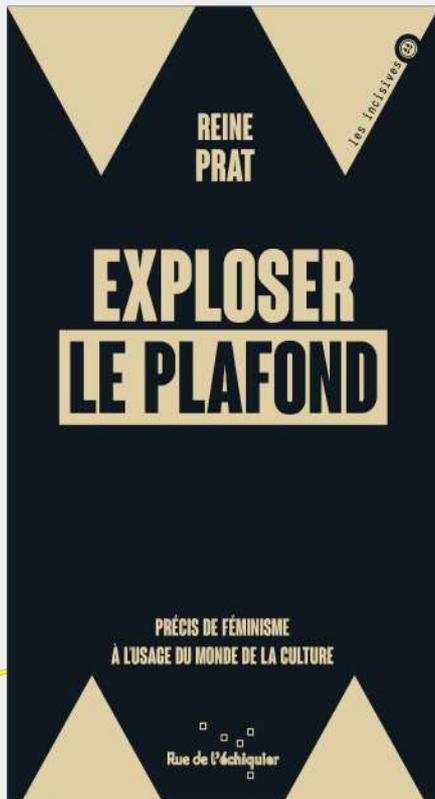
- Peu de gestion des ressources humaines (dans les petites structures)
 - Manque de formation en management/ encadrement
 - Discriminations, microagressions, harcèlement, violences

 - Les logiques de réseaux et de cooptation au masculin
 - Peu de modèles de réussites ou modèles inatteignables
 - Rapport au corps/ sexualisation pour les musiciennes
 - Rapports de séduction
 - Violences sexistes et sexuelles
 - Des rapports de proximité / de familiarité
 - La compétition pour l'accès à certains postes ou métiers
 - Horaires atypiques et culture du présentisme
 - Le « revers des métiers passion » : « *j'ai tellement de chance, je ne vais pas me plaindre* »
 - « L'excellence artistique » comme réponse systématique pour éviter d'analyser une situation et de trouver des solutions.
- Difficile articulation des temps de vie professionnels et personnels
 - Sexisme, préjugés et stéréotypes
 - Manque de confiance en soi
 - Sentiments d'illégitimité et mécanismes d'auto-censure



LES INEGALITES DANS LES ARTS ET LA CULTURE

LES CONCLUSIONS DE REINE PRAT



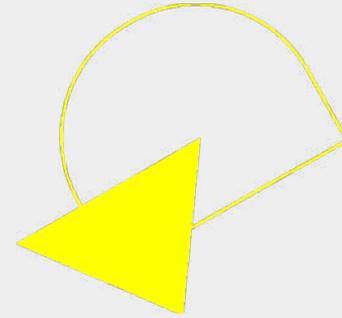
« *Corriger les inégalités suppose de les connaître* »

« *Il y a un écho inévitable entre l'organisation du travail artistique et culturel et les représentations qui en sont issues.* »

« *Le secteur des arts et de la culture, par la force de ses représentations, impacte la société toute entière.* »

- Identifier les violences pour mieux les prévenir, agir et réagir
- Développer une réflexivité sur les pratiques de la structure
- Se saisir du devoir d'exemplarité par la diffusion d'œuvres et de représentations qui illustrent la société dans son ensemble

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



1 femme sur 3

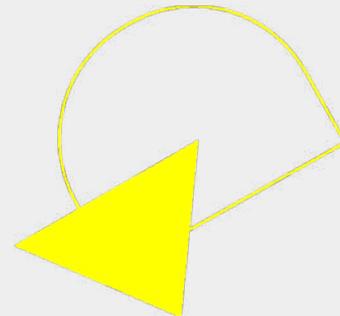
est victime de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle sur son lieu de travail, en France.

c'est le résultat d'une enquête réalisée en 2019 par l'Ifop :

32% des femmes ont déjà subi du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle sur leur lieu de travail.

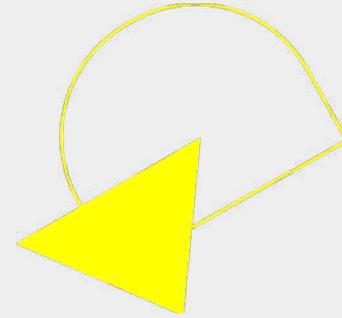
- **70%** des victimes n'en parlent pas leur responsable
- Seulement **5%** déposent plainte

ETAT DES LIEUX DU SEXISME EN 2023



En dépit d'une **sensibilité toujours plus grande** aux inégalités et aux violences depuis #MeToo, **les biais et les stéréotypes de genre, les clichés sexistes et les situations de sexisme quotidien continuent d'être banalisés**. Ils restent de ce fait partiellement acceptés par une grande partie de la population. **L'opinion reconnaît et déplore l'existence du sexisme mais ne le rejette pas en pratique**, phénomène particulièrement prépondérant chez les hommes interrogés. Ce **décalage entre perception, déclarations et pratique** a des conséquences tangibles en termes de violence symbolique, physique, sexuelle, économique. Du sexisme quotidien, dit « *ordinaire* », jusqu'à ses manifestations les plus violentes, il existe **un continuum des violences**⁶, l'un faisant le lit des autres.

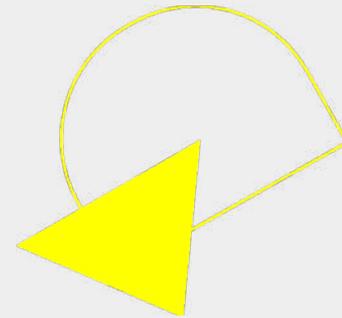
LES CHIFFRES DU SEXISME EN 2023



→ Beaucoup de situations de sexisme dit « ordinaire »

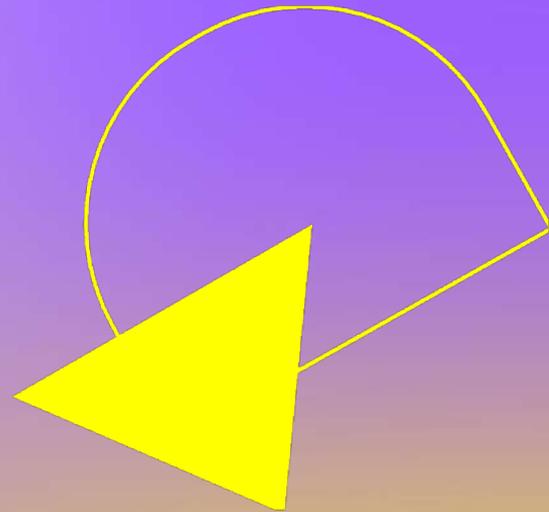
« 57% des femmes ont déjà subi des blagues ou remarques sexistes (au sein des catégories socio-professionnelles supérieures, il s'agit même de 2 femmes sur 3), 41% un déséquilibre dans les tâches ménagères, 41% des sifflements et gestes déplacés de la part d'un homme, 38% des situations de mansplaining, 29% des remarques faites sur leur tenue ou physique... »

LES CHIFFRES DU SEXISME EN 2023



« **9 femmes interrogées sur 10** affirment anticiper les actes et les propos sexistes des hommes et **adoptent des conduites d'évitement pour ne pas les subir**. Ainsi elles renoncent à sortir et faire des activités seules (**55 %**), à s'habiller comme elles le souhaitent (**52 %**), veillent à ne pas parler trop fort ou hausser le ton (**41 %**), ou encore censurent leur propos par crainte de la réaction des hommes (**40 %**). Près d'une femme sur 5 (**18 %**) a des difficultés à prendre la parole au sein d'un groupe. **8 femmes sur 10** ont peur de rentrer seules chez elles le soir. Ces contraintes constituent comme une **seconde « charge mentale »** pour les femmes alors qu'elles doivent déjà subir celle, « classique », de l'addition des tâches professionnelles, familiales et ménagères. »

QUALIFIER LES VIOLENCES



LE SEXISME C'EST QUOI?



Qui EST SEXISTE ?

PAS MOI

Ni Moi !

"LA MECANIQUE SEXISTE" réalisé par Marine Spaak

Centre Hubertine Auclert
3,46 k abonnés

S'abonner

J'aime

Partager

Extrait

<https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY>

PROPOSITION DE DÉFINITION

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

Ministère du travail - Mars 2019

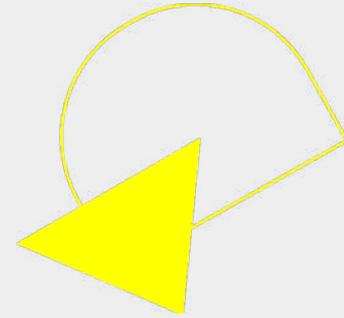
PROPOSITION DE DÉFINITION 2

« Les VSS sont des atteintes à l'intégrité physique et psychique des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité.

Elles se conçoivent dans une continuité graduelle : de l'attitude irrespectueuse à des propos blessants ou injurieux, jusqu'aux gestes inappropriés et aux agressions.

Un individu coutumier de propos sexistes n'est pas un violeur en puissance, mais le sexisme est bel et bien le terreau des violences sexuelles. »

Université de Reims



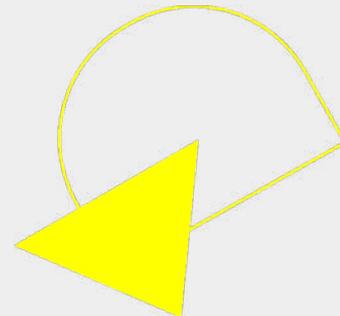
LE GENRE?

✻ Quelques définitions : LGBTQI+ ? Cisgenre ?

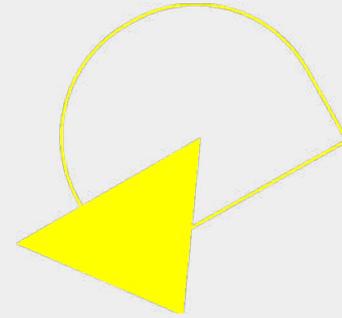
✻ Distinguer :

- sexe biologique
- identité de genre
- expression de genre
- orientation sexuelle

✻ Bonnes pratiques pour demander les pronoms / ne pas genrer à priori les personnes

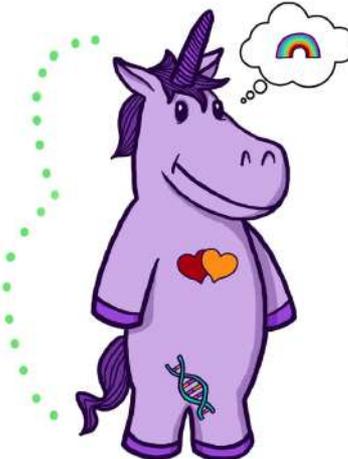


LE GENRE?



The Gender Unicorn

Graphic by: **TSER**
Trans Student Educational Resources



Gender Identity

- Female / Woman / Girl
- Male / Man / Boy
- Other Gender(s)

Gender Expression

- Feminine
- Masculine
- Other

Sex Assigned at Birth

- Female
- Male
- Other / Intersex

Physically Attracted to

- Women
- Men
- Other Gender(s)

Emotionally Attracted to

- Women
- Men
- Other Gender(s)

To learn more, go to:
www.transstudent.org/gender

Design by Landyn Pan and Anne Moore

<https://unicorn.mrtino.eu>

Les violences sexistes, discriminatoires et sexuelles

Source : « Manuel d'action pour en finir avec les violences sexistes et sexuelles », Caroline De Haas, #NousToutes, Robert Laffont

Fait	Définition (résumée)	Exemple	Article de loi
Agissement sexiste	Un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile ou dégradant.	« <i>Tu devrais retourner faire la vaisselle, c'est plus dans tes cordes, non ?</i> » par un collègue	Article L1142-2-1 du code du travail et article 6 bis de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires)
Agissement discriminatoire	Un propos lié à un des 25 critères de discrimination prohibés qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile ou dégradant.	« <i>T'es habituée, toi, à cette chaleur</i> » à une personne racisée ou mégenrer une personne trans	Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.
Exhibition sexuelle	Imposer la vue d'une partie sexuelle de son corps dans un lieu accessible aux regards du public.	<i>Montrer son sexe dans un bus ou se masturber en public.</i>	Article 222-32 du code pénal
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation offensante.	<i>Des propos répétés (non désirés) sur la sexualité d'une collègue ou des remarques répétées sur les fesses d'une amie.</i>	Article L1153-1 du code du travail et article 6 ter de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires) Article 222-33 du code pénal
Harcèlement sexuel (2)	Mettre la pression à quelqu'un·e dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.	« <i>Si t'es gentille ce soir, on reparlera de ta promotion demain</i> »	Article L1153-1 du code du travail et article 6 ter de la loi de 1983 (pour les fonctionnaires) Article 222-33 du code pénal
Harcèlement sexuel (3)	Provocations ou remarques obscènes et vulgaires, à connotation sexuelles, qui deviennent insupportables même si la victime n'est pas visée.	<i>Des remarques sexuelles dans un open space, des calendriers pornographiques affichés dans les vestiaires.</i>	Jurisprudence de la Cour d'appel d'Orléans (2017)
Harcèlement sexuel (4)	Un seul acte lié au sexe qui heurte la dignité de la personne ou créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou dégradant.	<i>Envoyer une photo de son sexe à sa collègue.</i>	Directive européenne : 2002/73/CE
Agression sexuelle	Contact physique avec une partie sexuelle (fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses) commis par violence, contrainte menace ou surprise.	<i>Main aux fesses, baiser forcé.</i>	Article 222-22 du code pénal
Viol	Tout acte de pénétration commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	<i>Fellation forcée, pénétration forcée.</i>	Article 222-23 du code pénal

Caroline De Haas
#NousToutes

EN FINIR AVEC LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

MANUEL D'ACTION

TOUS
LES DROITS
D'AUTRICE
SERONT
REVERSES À
#NousToutes

Robert Laffont

LA PETITE

**FÉMINISTES
CONTRE
LE CYBER
HARCÈLEMENT**

CRIME

Viol
Inceste
Féminicide
Pédo-criminalité

AGRESSION SEXUELLE

Frotteurs
Baisers non consentis
Atteintes sexuelles non consenties

HARCÈLEMENT

Menaces Harcèlement de rue Traque furtive Injures
Chantage Photos sous les jupes Revenge Porn Exhibition sexuelle
Envoi non consenti de photos à caractère sexuel Diffusion d'infos personnelles

BRIMADES SEXISTES

Blagues sur le viol Réification des femmes «Les hommes ont des besoins»
Culpabilisation des victimes Photos non consenties Révélation de détails intimes
Atteintes (non sexuelles) non consenties Attitudes et propos sexistes LGBTQI-phobie

LA CULTURE DU VIOL

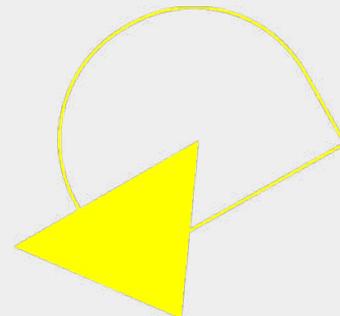
MÊME S'ILS PEUVENT PARFOIS PARAÎTRE ANODINS PRIS ISOLÉMENT, LES COMPORTEMENTS ET LES AGISSEMENTS QUI FORMENT LA BASE DE LA PYRAMIDE RENFORCENT, BANALISENT ET EXCUSENT CEUX QUI SONT CITÉS DANS LES ÉTAGES SUPÉRIEURS.

#STOPCULTUREDUVIOL

@VsCyberH
#FeministesVSCyberH



<https://www.instagram.com/vscyberh/>



LA PETITE

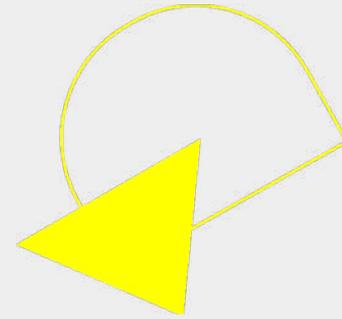
CONTINUUM DES VIOLENCES

« Les VSS sont des atteintes à l'intégrité physique et psychique des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité.

Elles se conçoivent dans **une continuité graduelle** : de l'attitude irrespectueuse à des propos blessants ou injurieux, jusqu'aux gestes inappropriés et aux agressions.

Un individu coutumier de propos sexistes n'est pas un violeur en puissance.
Le sexisme est bel et bien le terreau des violences sexuelles. »

Université de Reims



QUALIFICATION JURIDIQUE

L'agissement sexiste

Dans **le cadre du travail**, c'est un propos lié au sexe et qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.

C'est souvent ce que l'on nomme “blague” ou remarque sexiste

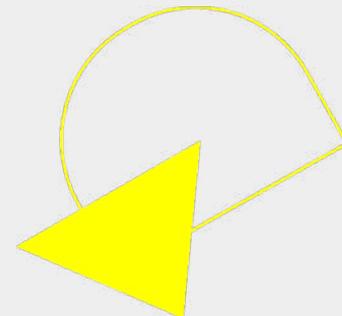
“Tu ne pourrais pas être plus féminine et mettre des jupes ?”

“T'es drôlement impatiente aujourd'hui, tu as tes règles ?”

“Tu devrais plutôt retourner faire la vaisselle”

Article 1142-2-1 du Code du travail

Article 6 bis de la loi de 1983 (loi Le Pors)



QUALIFICATION JURIDIQUE

L'agissement discriminatoire

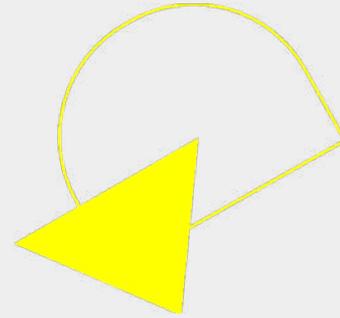
Dans **le cadre du travail**, c'est un propos lié à un des 25 critères prohibés et qui porte atteinte à la dignité ou créé un environnement intimidant, hostile, dégradant.

“Vous avez plusieurs femmes chez vous, non ?”

à une personne d'origine sénégalaise et musulmane

Mégener une personne transgenre

Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008



QUALIFICATION JURIDIQUE

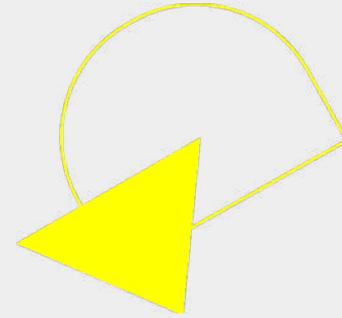
L'outrage sexiste ou sexuel

Imposer à une personne un propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui porte atteinte à sa dignité ou l'expose à une situation pénible.

Les sifflements, propos sur l'habillement ou l'apparence physique de la ou des personnes visées, discours et verbes désignant des actes sexuels.

infraction

Article 621-1 du Code pénal



QUALIFICATION JURIDIQUE

L'injure sexiste

Expression outrageante lié au sexe.

Propos ou écrits, tenus dans l'intention de blesser ou d'offenser l'autre.

Elle peut être publique ou non publique

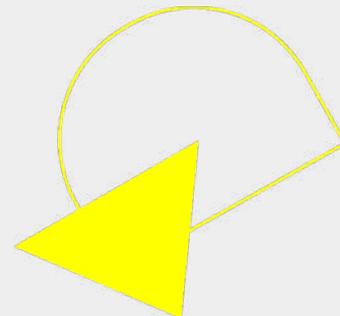
“Salope”

“Sale pute”

Selon les situations : infraction ou délit

Article RC625-8-1 du Code pénal

Article 33 de la loi de 1881 relative à la liberté de la presse



QUALIFICATION JURIDIQUE

Le harcèlement sexuel (1)

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation offensante

Des remarques fréquentes sur les fesses d'un·e collègue

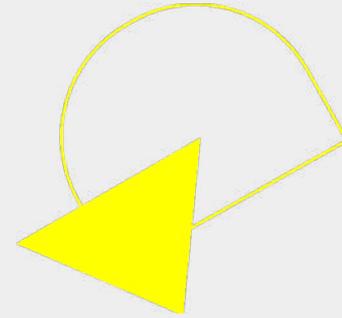
Des propos répétés et non-désirés sur la sexualité d'un·e collègue

C'est un délit

Article L1153-1 du Code du travail

Article 6 ter de la loi de 1983 pour les fonctionnaires

Article 222-33 du Code pénal



QUALIFICATION JURIDIQUE

Le harcèlement sexuel (2)

Mettre la pression à quelqu'un·e dans le **but réel ou apparent** d'obtenir un **acte de nature sexuelle**

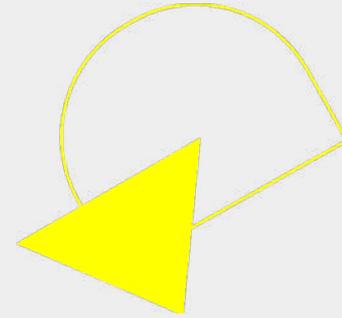
“Si t'es gentille ce soir, on parlera de ce nouveau rôle demain”

C'est un délit

Article L1153-1 du Code du travail

Article 6 ter de la loi de 1983 pour les fonctionnaires

Article 222-33 du Code pénal



QUALIFICATION JURIDIQUE

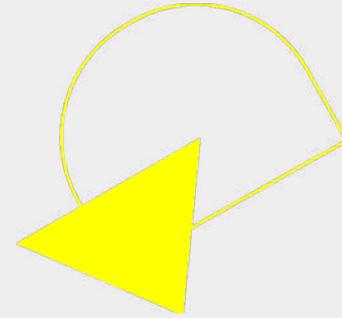
Le harcèlement sexuel (3)

Provocations ou remarques obscènes et vulgaires, à connotation sexuelle, qui deviennent insupportables **même si la victime n'est pas visée.**

Harcèlement sexuel “d’ambiance” ou “environnemental”
*Des remarques sexuelles dans un open space,
des photos pornographiques en fond d'écrans d'ordinateurs, etc.*

C'est un délit

Jurisprudence de la Cour d'appel d'Orléans (2017)



QUALIFICATION JURIDIQUE

Les agressions sexuelles

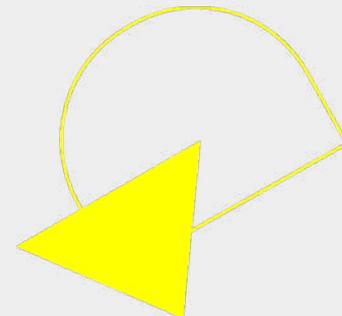
Toute **atteinte sexuelle** commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.
Sur un partie “**sexuelle**” du corps (fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses).

Main aux fesses

Baiser forcé

Ce sont des délits

Article 222-22 du Code pénal.



QUALIFICATION JURIDIQUE

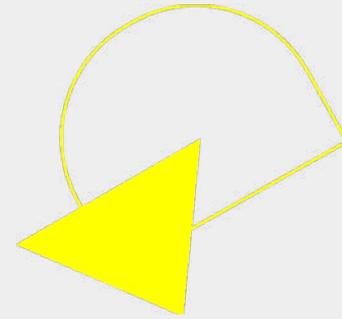
Le viol

Toute acte de **pénétration sexuelle** commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur·ice, par violence, contrainte, menace ou surprise, est un viol.

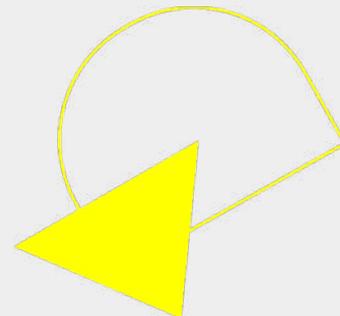
C'est un crime

Article 222-23 à 26 du Code pénal.

Article 222-33 du Code pénal.



LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES ARTS & LA CULTURE



S'il existe très peu de données de victimation spécifiques aux différents secteurs de la culture, la multiplication des témoignages laisse présager de l'ampleur du phénomène. Aujourd'hui, quel que soit le secteur, les enquêtes de victimation indiquent qu'une femme sur cinq pourrait être victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle dans ce milieu. **70 % des victimes n'en parlent pas à leur supérieur.e** hiérarchique ou à leur employeur.euse, et **seules 5 % déposent plainte**

Source . Rapport du Haut conseil à l'égalité . impact du sexisme sur les constructions de carrières des femmes (2018)

LE MYTHE DES FAUSSES ACCUSATIONS

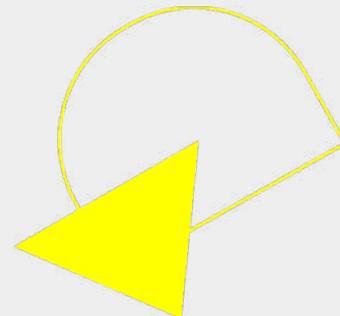
<https://egalitaria.fr/le-mythe-des-fausse-accusations-de-viol/>

Dans cet article vous trouverez différentes études qui ont produit des chiffres là-dessus.

Extrait:

« Cette étude précise que les **chiffres des fausses accusations de viol tendent à être « gonflés »**, dû en partie à des définitions peu claires et des protocoles lacunaires. Par exemple, un juge d'instruction peut très bien qualifier de « fausse » une plainte pour viol parce qu'il ne dispose pas de preuves suffisantes pour engager des poursuites, ou parce que les déclarations de la victime présentent des incohérences. Or, une plainte ayant résulté en un non-lieu **ne signifie pas pour autant qu'elle est infondée, ni inventée de toutes pièces.** »

« A noter qu'en l'absence de consensus sur ce qu'est une « fausse » accusation, il est **difficile d'aboutir à des chiffres solides et précis.** Dans certaines études, seules les plaintes qui s'avèrent fallacieuses (après enquête ou aveu de la plaignante) sont prises en compte. Dans d'autres études, en revanche, sont aussi prises en compte les affaires ayant résulté en un non-lieu faute d'éléments probatoires, **mais aussi les plaintes ayant été retirées par les victimes présumées.** Or, **le fait qu'une plainte soit retirée ne signifie pas que les faits incriminés n'ont pas eu lieu.** De nombreuses victimes retirent leur plainte parce qu'elles ont subi des pressions extérieures, ont été découragées par leurs proches ou parce qu'elles n'ont pas la force de se lancer dans une procédure judiciaire longue et difficile. »



L'OBLIGATION DE CONSENTEMENT EXPLICITE : L'EXEMPLE DE L'ESPAGNE

INTERNATIONAL · VIOLENCES SEXUELLES

L'Espagne renforce sa législation contre le viol, introduisant l'obligation d'un consentement explicite

Surnommé « seul un oui est un oui », ce texte, qui porte officiellement le titre de « loi de garantie intégrale de la liberté sexuelle », a été approuvé définitivement jeudi par les députés.

Le Monde avec AFP

Publié le 25 août 2022 à 22h05, mis à jour le 26 août 2022 à 09h40 · 🕒 Lecture 2 min.

https://www.lemonde.fr/international/article/2022/08/25/l-espagne-renforce-sa-legislation-contre-le-viol-introduisant-l-obligation-d-un-consentement-explicite_6139042_3210.html

LES CIRCONSTANCES AGGRAVANTES

Les notions de contrainte, menace et surprise

Le viol

Les agressions sexuelles autres que le viol

Le harcèlement sexuel

L'exhibition sexuelle

Le voyeurisme

L'administration de substances en vue de commettre un viol ou une agression sexuelle

Les agressions sexuelles autres que le viol

Les agressions sexuelles autres que le viol (articles [222-22](#) et [222-27](#) à [222-30](#) du code pénal) sont des **délits**.

Elles sont définies comme « *un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise* ». Il peut s'agir par exemple de contact ou d'attouchement de nature sexuelle.

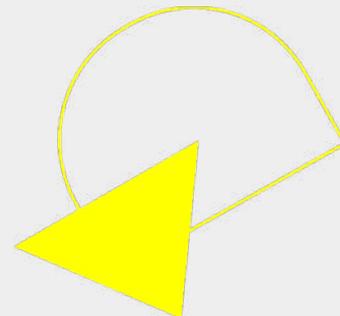
Constitue également une agression sexuelle « le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers » ([Article 222-22-2 du code pénal](#)).

La peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Elle est augmentée jusqu'à 7 ou 10 ans d'emprisonnement lorsque l'agression est commise avec une ou plusieurs circonstances aggravantes et notamment si elle est commise :

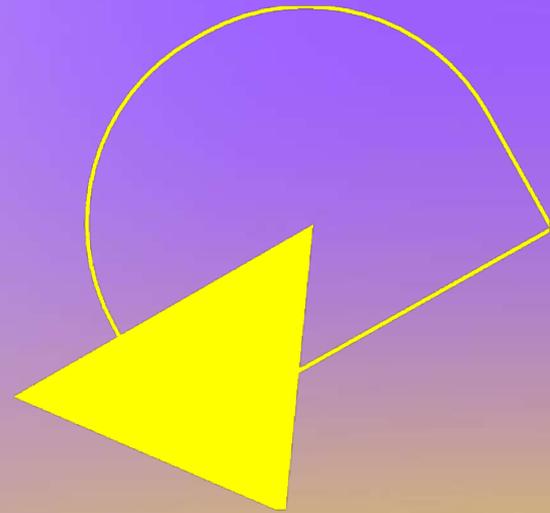
- sur une personne âgée de moins de 15 ans au moment des faits ;
- par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié à la victime par un Pacs ou ex-conjoint, ex-concubin ou ex-pacsé, y compris lorsqu'ils ne cohabitent pas ;
- sur une victime mise en contact avec l'auteur des faits par Internet ;
- en présence d'un mineur qui a assisté aux faits ;
- sur une personne particulièrement vulnérable (personne infirme,

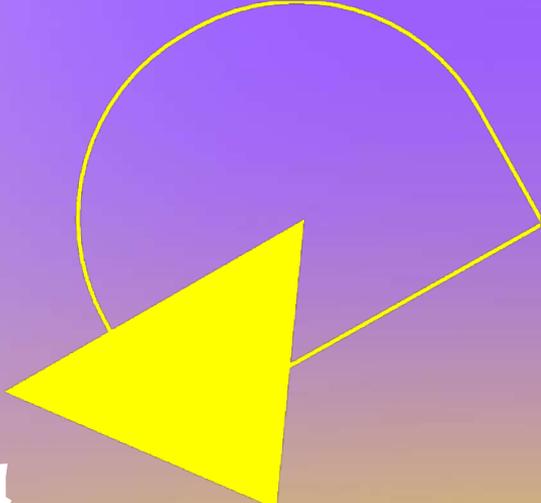
https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide/violences-sexuelles#ce_que_dit_la_loi2

Vous trouverez sur le site du gouvernement les éléments légaux qui encadrent la définition des circonstances aggravantes pour chaque type de VSS (agression sexuelle, viol...)



COMPRENDRE LES MÉCANISMES





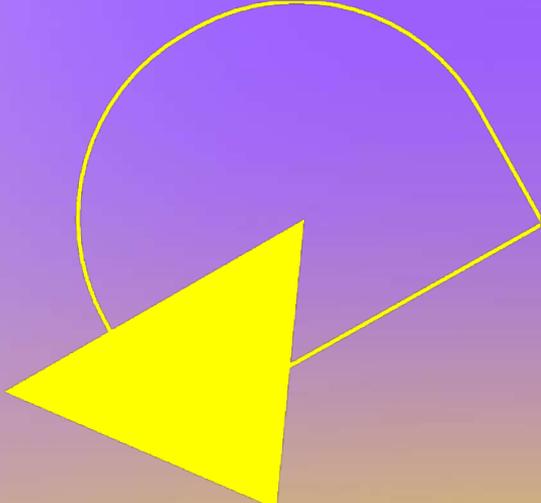
**Quelles sont les spécificités du
secteur culturel / spectacle vivant
qui favorisent et/ ou minimisent les
violences ?**



LES CONTRAINTES AU CONSENTEMENT

- Les logiques de réseaux et de cooptation au masculin, le fait que ce soit un petit milieu, que tout le monde se connaisse
- La présence d'alcool, de drogues dans le cadre professionnel
- L'ambiance festive, les horaires atypiques
- Rapport au corps/ sexualisation pour les artistes
- Le sentiment d'être "une grande famille"
- Peu de gestion des ressources humaines
- Peu de formation en management
- Précarité de certains statuts et certains métiers
- Précarité des conditions de travail: « si je demande ça, je vais passer pour une princesse »
- La compétition pour l'accès à certains postes ou métiers
- L'isolement (pendant les tournées...)
- La perméabilité entre les temps professionnels et les temps personnels, la difficulté d'avoir une vie en dehors du travail
- Peu de modèles de réussite qui sont des femmes
- Des rapports de séduction valorisés ou banalisés
- Le manque de confiance en soi et le sentiment d'illégitimité
- Métier passion: « j'ai tellement de chance, je ne vais pas me plaindre »





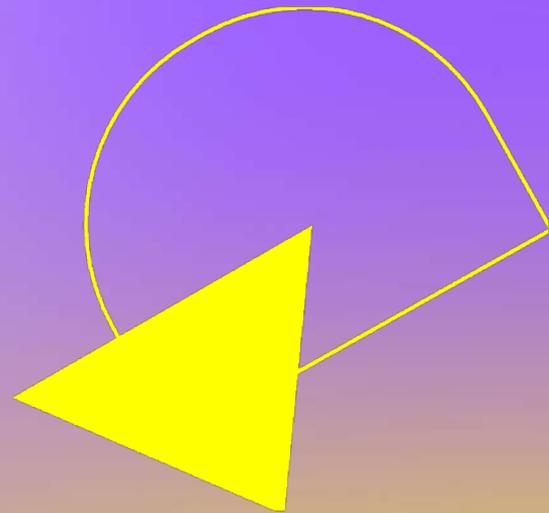
Quelles sont les spécificités du cirque
qui favorisent et/ou minimisent les
violences ?



LES CONTRAINTES AU CONSENTEMENT DANS LE CIRQUE

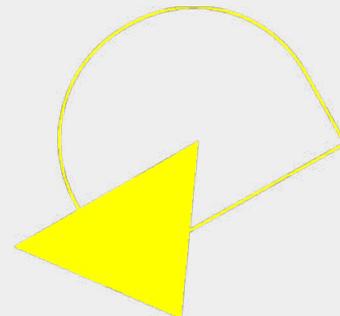
- La culture de la parade
- Le contact physique, les massages, la souplesse... le rapport au corps (quelles parties on touche et de quelle manière)
- Le regard des enseignant-es
- Injonction à la performance et tous les sacrifices que cela demande
- Rapport 1/1 avec les enseignant-es, rarement des gens autour
- Relation de mentor / maître
- Vestiaires, douches communes...
- Rapport subjectif à l'art, pas de cadre ou de critères objectifs
- Mise en scène, dur de dire non car les metteur-ses en scène décident, propos artistique vu comme une excuse
- Nudité
- Contacts, réseau, petit milieu, tout le monde se connaît
- Une personne peut concentrer beaucoup de pouvoir, beaucoup de casquettes différentes
- Le corps = outil de travail principal, beaucoup de réflexions / commentaires sur le physique des autres
- Inégalité entre corps féminins & masculins (se mettre torse nu compliqué pour les femmes)
- Injonction à la liberté corporelle, rapport à la pudeur, non respect des limites
- Beaucoup de regard sur comment on gère la pilosité
- Précarité
- Familiarité / inter-personnel

DÉCRYPTER LA CULTURE DU VIOL



LA PETITE

ATELIER - ANALYSE D'ARTICLES DE PRESSE IDENTIFIER LES RESSORTS DE LA CULTURE DU VIOL



Le monstrueux destin de Harvey Weinstein

Par Marion Galy-Ramounot

Publié le 05/10/2020 à 09:30, mis à jour le 05/10/2020 à 09:40



Harvey Weinstein retour de Heidi Klum, d'Uma Thurman, et sa femme Georgina Chapman à l'after party des Golden Globes, le 12 janvier 2014. Photo Getty Images

Le 5 octobre 2017, le roi Harvey tombait bruyamment de son trône et Hollywood perdait ses lettres de noblesse. Reconnu coupable d'agression sexuelle et de viol, l'ancien producteur a été condamné en mars à 23 ans de prison ferme. Retour sur la scandaleuse affaire d'agressions sexuelles qui a ébranlé l'Amérique, et même mieux, a vu naître un nouvel ordre mondial.

Certains, cinéphiles, se souviendront de Harvey Weinstein comme du puissant producteur qui cumulait plus de 300 nominations aux Oscars. Les autres penseront au *serial* agresseur sexuel de Hollywood, démasqué il y a trois ans - le 5 octobre 2017 - par le *New York Times* après avoir [lumine plus de 80 femmes](#) armé d'un peignoir immaculé et du plus gros carnet d'adresses de la Colline. Sous le même modus operandi, toujours : les recevoir dans sa chambre d'hôtel, tomber le susdit peignoir et présenter ses 130 kg de "muscles" - dans le meilleur des cas. Son procès s'est tenu à partir de janvier 2020, au tribunal de Manhattan, après les accusations d'agressions sexuelles que deux femmes ont formulées à son encontre. À l'issue de ce dernier, le magnat a écoupé d'une peine de 23 ans de prison ferme, prononcée par le juge James Burke.

La Rédaction avec AFP

30/12/2019 à 08:34, Mis à jour le 30/12/2019 à 11:30

L'écrivain Gabriel Matzneff a dénoncé dimanche des attaques "injustes" à son encontre et défendu "la beauté" de sa relation avec Vanessa Springora, qui publie un livre choc sur son expérience passée avec l'écrivain.

L'écrivain Gabriel Matzneff, au coeur d'une polémique autour de son attirance sexuelle pour les mineurs, a dénoncé dimanche des attaques "Injustes" à son encontre et défendu "la beauté"

SOCIÉTÉ

Au coeur du scandale, Matzneff dénonce des "attaques injustes"



LA PETITE

#MUSICTOO : L'INDUSTRIE MUSICALE AUSCULTÉE ENQUÊTE

Violences sexuelles : les musiques extrêmes face à leurs démons

À l'aube de la reprise des concerts, plusieurs femmes actrices des scènes punk, hardcore et metal françaises veulent briser « l'omerta » sur les violences sexistes et sexuelles qui règne dans ces milieux artistiques, malgré les valeurs affichées.

Donatien Huet

22 mai 2021 à 16h39

<https://www.mediapart.fr/journal/france/220521/violences-sexuelles-les-musiques-extremes-face-leurs-demons>

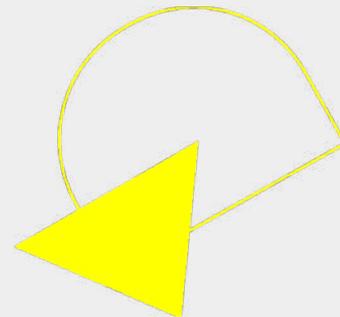
LA CULTURE DU VIOL

Traduction littérale du terme *rape culture* introduit par les féministes états-uniennes dans les années 1970.

La culture du viol, c'est la manière dont le viol et plus largement les **violences sexuelles sont perçues/ représentées dans l'imaginaire collectif, dans une société donnée et à une époque donnée.**

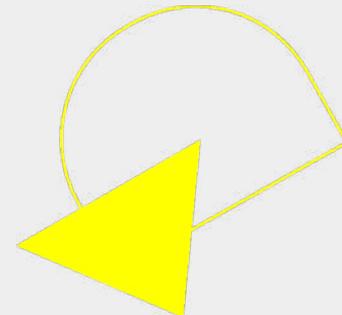
C'est un concept qui établit que la représentation du viol et des violences sexuelles dépend d'un ensemble de croyances, des mythes et de stéréotypes de genre, relayés souvent inconsciemment et qui contribuent – aujourd'hui en France – à minimiser, silencier et banaliser les violences sexuelles. Faits qui dans le cadre légal sont considérés comme des délits ou des crimes.

LES MYTHES DE LA CULTURE DU VIOL



- * Croire que le viol, c'est rare
- * Croire que le violeur est un inconnu, un étranger, un monstre
- * Banaliser, minimiser, nier les violences voire en faire l'apologie
- * En faire porter tout ou une partie de la responsabilité aux victimes
- * Fait de penser ou de dire « *elle n'avait qu'à pas* » (le chercher)

CROIRE QUE LE VIOLEUR EST UN MONSTRE



LA CULTURE DU VIOL

Le rôle des médias

Culbute (3/7)

Erotisation du viol



<https://www.arte.tv/fr/videos/094355-003-A/culbute-3-7/>

Pour ne pas avoir à remettre en question tout un système il faut à tout prix minimiser les violences

Blâmer la victime plutôt que la personne qui agresse

Responsabiliser la victime

Suspecter la victime

Déresponsabiliser l'agresseur·e

Minimiser / relativiser les violences

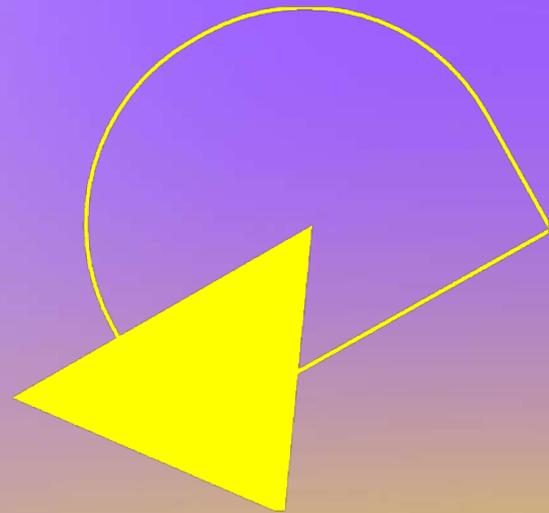
Faire des violences un phénomène rare, inter-individuel pour ne pas questionner la responsabilité de la société

Faire des violences des faits exceptionnels

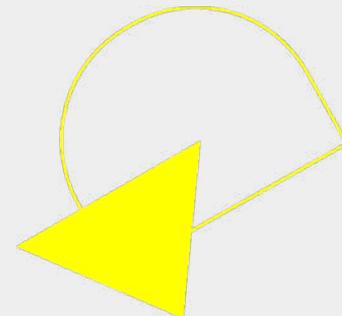
Catastrophiser les conséquences pour la victime

Faire de l'auteurice un·e monstre, la ou le déshumaniser

VERS UNE CULTURE DU CONSENTEMENT



VERS UNE CULTURE DU CONSENTEMENT

A screenshot of a Facebook video player. The video is from the account 'france-tvslash' and shows a person in a floral patterned shirt. A speech bubble overlay contains the text '@Diane Le consentement, c'est quoi ?'. The video progress bar shows 0:03 / 5:45. At the bottom, the caption reads 'Consentement : quand c'est pas oui, c'est non aussi!' and there is a three-dot menu icon on the right.

france-tvslash

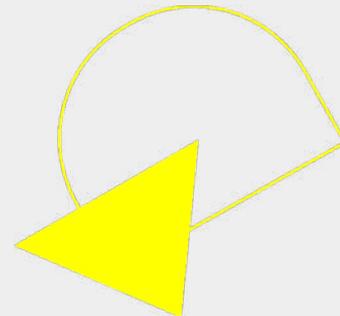
@Diane
Le consentement,
c'est quoi ?

0:03 / 5:45

Consentement : quand c'est pas oui, c'est non aussi!

<https://www.facebook.com/SexySoucis/videos/consentement-quand-cest-pas-oui-cest-non-aussi/750017235648047/>

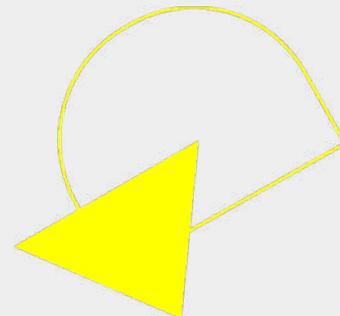
VERS UNE CULTURE DU CONSENTEMENT



Quels sont les différents paramètres à prendre en compte dans la pratique du consentement? → « Le consentement doit être... »

En quoi ce contenu prend à contre-pied les mythes de la culture du viol?

VERS UNE CULTURE DU CONSENTEMENT



Le consentement doit être réfléchi et discuté!

Pour être valide, il doit être :

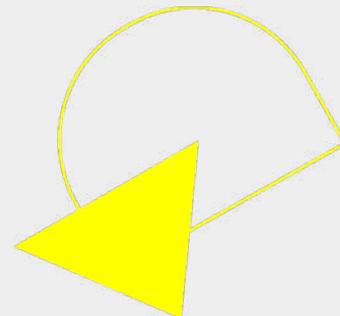
- 1. LIBRE**
- 2. SPÉCIFIQUE**
- 3. INFORMÉ**
- 4. ÉCLAIRÉ**
- 5. RÉVERSIBLE**
- 6. EXPLICITE ET CLAIR**

+ Il est important de porter attention aux inégalités de pouvoir qui sont en jeu dans la société et donc dans les rapports individuels
+ Attention aux stéréotypes!

POUR ALIMENTER UNE CULTURE DU CONSENTEMENT :

- S'engager pour que ce soit un sujet**
- Se documenter**
- Questionner ses propres façons de relationner**
- Faire circuler de la documentation**

VERS UNE CULTURE DU CONSENTEMENT



RESSOURCE
Le travail d'Elise Gravel
Affiches téléchargeables
gratuitement sur son site

LE CONSENTEMENT

EXPLIQUÉ AUX ENFANTS (ET AUSSI AUX GRANDS).

Ton corps t'appartient. Personne ne devrait toucher ton corps si tu n'en as PAS envie.

Tu as le droit d'aime recevoir des câlins ou des bisous...

...OU PAS.
Non, ça me rend mal à l'aise.
Oui, j'aime les câlins.
Et pour les autres, c'est pareil.

Si tu aimes recevoir des câlins, ça ne veut pas dire que les autres sont obligés d'aime ça eux aussi.

Tu as envie de faire un câlin ou un bisou à quelqu'un? Demande-lui la permission avant.
Tu veux un câlin?
OUI

Si la personne dit non, ne lui fais pas de câlin.
Non, je préfère te serrer la main, d'accord?
OK.

Si l'autre personne ne répond pas OUI, ne lui fais pas de câlin. Elle est peut-être trop gênée pour te dire NON. Elle a peut-être peur de te faire de la peine. Ça ne veut pas dire qu'elle veut un câlin!

C'est la même chose pour:
• LES BISOUS
• LES CARESSES
• DONNER LA MAIN
Et cette règle s'applique aussi aux GRANDES PERSONNES.*
Les adultes non plus ne devraient pas te toucher sans ta permission.

Ton corps t'appartient, et le corps des autres leur appartient. Tu ne peux PAS toucher les autres sans leur permission, et les autres ne peuvent pas te toucher sans la tienne.
OK!
C'est pas comique!

* Sauf pour la santé ou pour la sécurité.

©elisegravel

<http://elisegravel.com/livres/affiches-a-imprimer/>

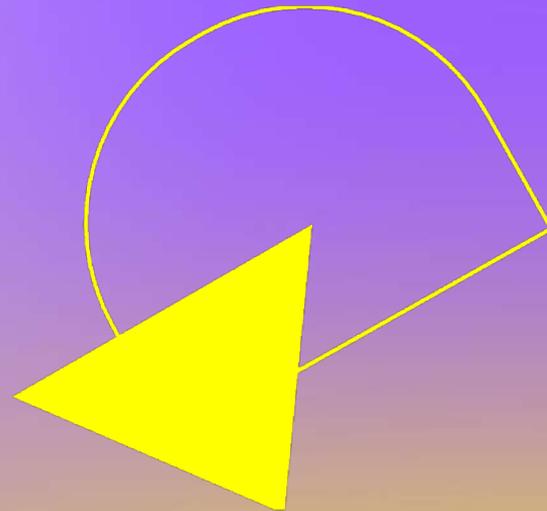
LA PETITE

PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LES VSS DANS LES ARTS ET LA CULTURE

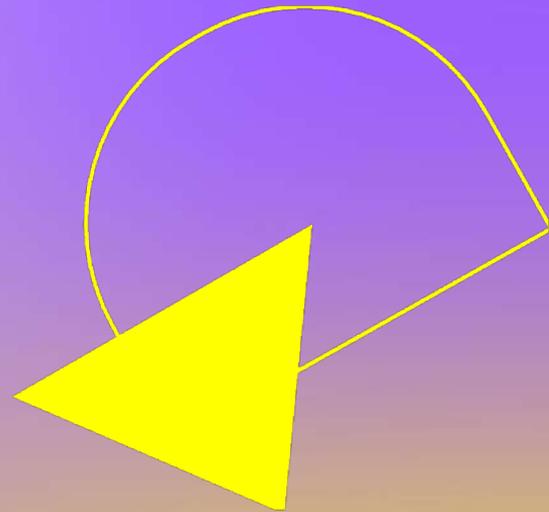
Formation inter-structures à La Grainerie
16 & 17 mars 2023

Lou Marthiens-Lartigue · lou@lapetite.fr

LA PETITE



JOUR 2



CADRE DE LA FORMATION

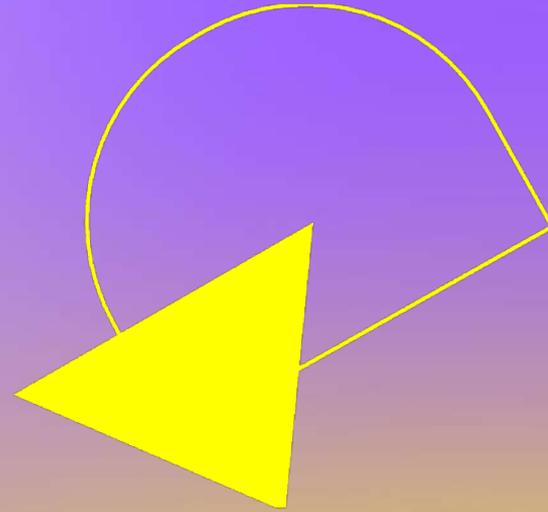
ÉCOUTE ACTIVE /
RÉPARTITION DE LA PAROLE

CONFIDENTIALITÉ

RESPECT DE SOI ET DES AUTRES

MÉTHODE ACTIVE

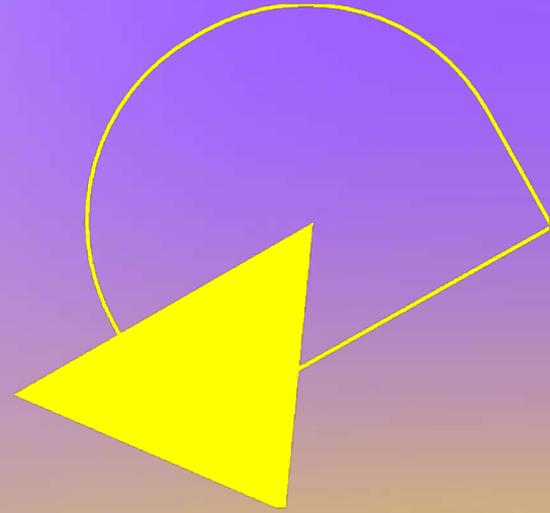
TRIGGER WARNING VIOLENCES



OBJECTIFS DE LA FORMATION - JOUR 2

- ☀️ **Connaître les bonnes pratiques de prévention et de réaction face aux violences**
- ☀️ **Repérer les stratégies des auteur·ices de violences**
- ☀️ **Connaître les obligations des employeur·es**
Connaître les réflexes de l'accueil et de l'écoute des victimes
- ☀️ **Se positionner en tant que structure pour prévenir, agir et réagir face aux VSS**

PRIVILÈGES & OPPRESSIONS



LA PETITE

ATELIER D'ANALYSE DE VIDÉOS



- ☀ 4 groupes de 2
- ☀ Comment se manifestent les oppressions rapportées par les personnes dans leur quotidien ?
- ☀ Quelles en sont les conséquences ?
- ☀ Comment ces oppressions pourraient s'exprimer dans vos structures ? Des idées pour les prévenir, rendre les structures plus inclusives ?

ATELIER D'ANALYSE DE VIDÉOS



Racisme :

https://www.ohmymag.com/news/racisme-sally-revient-sur-les-violences-sociales-qu-elle-a-subies-en-tant-que-femme-noire_art136045.html



Transphobie :

[Simone Media, Rosa et Laszlo : La transphobie dans le milieu du sport](#)



Grossophobie :

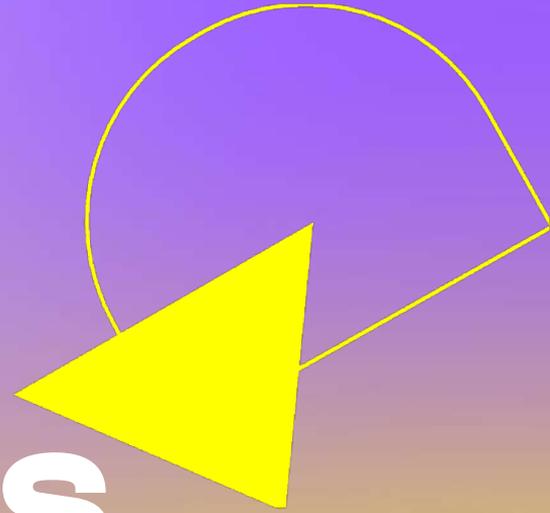
<https://www.youtube.com/watch?v=vSCXMCGydaI>



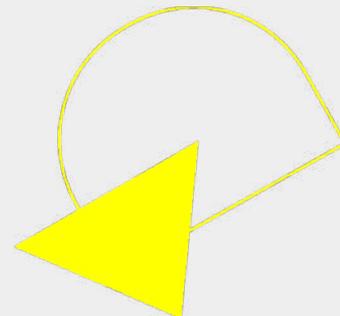
Homophobie :

<https://www.youtube.com/watch?v=uirstPVEako>
ET
<https://www.youtube.com/watch?v=C2VMCOftDw>

PRIVILÈGES & OPPRESSIONS (SUITE)



DOMINATION & PRIVILEGES



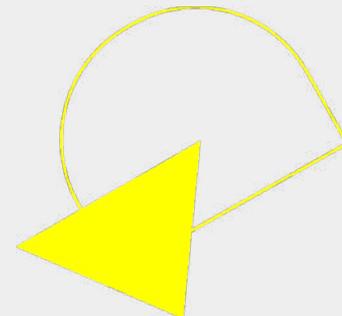
Ce n'est pas ce que je suis,
c'est ce que la société
m'autorise à avoir

C'est un avantage collectif
même si on ne l'utilise pas,
le groupe continue à l'avoir

Le privilège est automatique,
même si on n'en veut pas

Le privilège nous permet
d'être identifié
individuellement

NIVEAU SYSTEMIQUE; LES VIOLENCES SOCIÉTALES



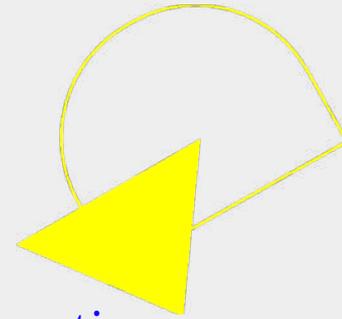
- RACISME
- CLASSISME
- VALIDISME
- SEXISME
- HOMOPHOBIE
- TRANSPHOBIE
- GROSSOPHOBIE
- ÂGISME

Une personne minorisée dans le champ social :

- Doit en permanence s'adapter aux codes dominants par le biais de stratégies coûteuses
- Doit acquérir davantage de compétences, d'expériences pour obtenir des avantages similaires
- Est toujours ramenée à son groupe d'appartenance
- Intègre une identité négative (homophobie intériorisée, racisme intériorisé...)
- A davantage de charge mentale
- Est confisquée de son droit à la colère
- Doit faire face à l'isolement

NIVEAU STRUCTUREL

LES RESSORTS DES RAPPORTS DE POUVOIR



Accès à l'information

Maîtrise des codes

Ancienneté

Expertise

Savoirs

Pouvoir financier

Pouvoirs d'évaluation

Pouvoirs de décision

Rhétorique/
Aisance à l'oral

Charisme

Statut, titre, fonction

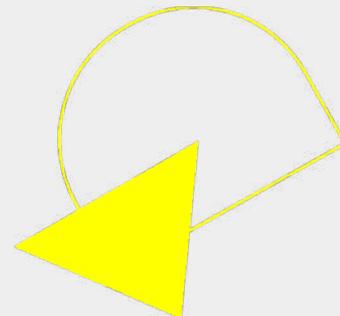
Reconnaissance,
influence

Réseau

Indispensabilité

NIVEAU INDIVIDUEL

CULPABILISER vs SE RESPONSABILISER



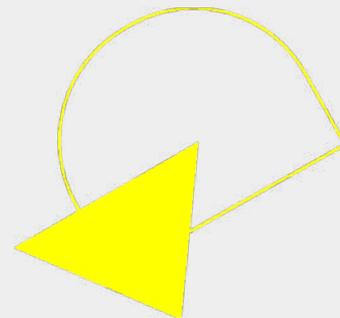
Constat :

- Nécessité de distinguer souffrances individuelles et dominations structurelles/ systémiques.
- Être avantagé·e socialement ne préserve pas de la souffrance.

Responsabilité :

- C'est reconnaître la portée, les conséquences de ses comportements sur autrui.
- À quels endroits j'agis en position de dominant·e ?

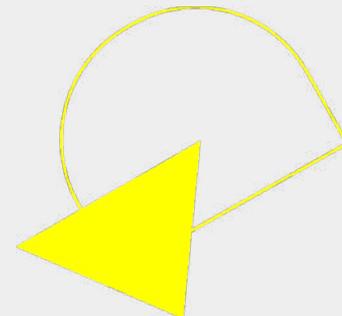
CE QUE DIT LA LOI



Quels sont les 25 critères de discrimination prévus par la loi?

CE QUE DIT LA LOI

Les 25 critères de discrimination



L'apparence physique

L'âge

L'état de santé

L'appartenance ou non à une prétendue race

L'appartenance ou non à une nation

Le sexe

L'identité de genre

L'orientation sexuelle

La grossesse

Le handicap

L'origine

La religion

La domiciliation bancaire

Les opinions politiques

Les opinions philosophiques

La situation de famille

Les caractéristiques génétiques

Les mœurs

Le patronyme

Les activités syndicales

Le lieu de résidence

L'appartenance ou non à une ethnie

La perte d'autonomie

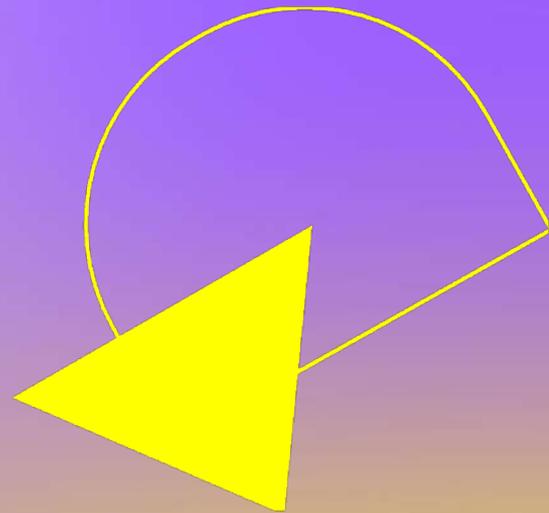
La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère

La vulnérabilité résultant de sa situation économique

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

LA PETITE

**POUR ALLER
+ LOIN**



LA PETITE

METTRE EN JEU LA NOTION DE PRIVILEGE



CAN YOU – Le jeu des privilèges

Un jeu de rôle où **chacun incarne un personnage avec sa propre histoire.**

En fonction des situations, vous devrez avancer si vous pensez pouvoir répondre oui aux affirmations dites par le ou la maître.sse du jeu.

Au programme : introspection, débat et empathie !

Le jeu Can You vous aidera à **comprendre qu'est-ce qu'un privilège et qu'est-ce qu'une discrimination.** Un exemple ? Le personnage que vous incarnez s'appelle Louis. Il est blanc, bisexuel et se déplace à l'aide d'un fauteuil roulant. Quand le ou la maître.sse du jeu lira l'affirmation "Je peux me déplacer facilement en ville", serez vous d'avis que Louis a ce privilège ?

<https://playtopla.com/products/can-you-le-jeu-des>

POUR ALLER + LOIN



IL S'AGIT D'UN BLACK

<https://www.youtube.com/watch?v=Ue5QOr24TcM>

Séquence du film documentaire « Ouvrir la Voix » réalisé par **Amandine Gay**. Cet extrait porte sur l'utilisation du terme « black ».



Louis :

<https://www.youtube.com/watch?v=uirstPVEako>

Estelle :

<https://www.youtube.com/watch?v=C2VMCOfwtdw>

Témoignages d'élèves LGBTQIA+ recueillis par
L'éducation nationale

POUR ALLER + LOIN



<https://graspolitique.fr>

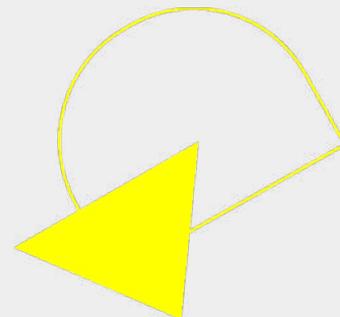
L'association **Gras Politique** lutte contre la grossophobie.

LA PETITE

POUR ALLER + LOIN

<https://graspolitique.fr>

L'association **Gras Politique** lutte contre la grossophobie.

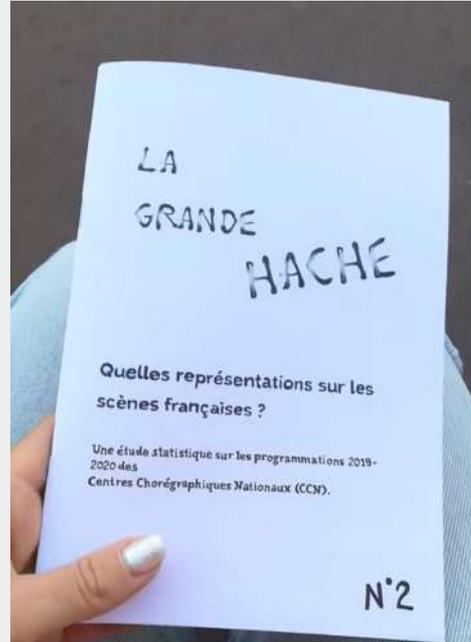


LA PETITE

DES RESSOURCES SUR LES LUTTES ANTIRACISTES DANS LE DOMAINE DES ARTS ET DE LA CULTURE

OÙ SONT
LES
DANSEU·R·SE·S
NOIR·E·S
?

<https://lapermanence.home.blog/2018/12/11/la-grande-h-n-1/>



<https://lapermanence.home.blog/2022/04/18/sortie-de-la-grande-hache-n2-lancement-du-site-des-technicienxnes/>

DES RESSOURCES SUR LES LUTTES ANTIRACISTES DANS LE DOMAINE DES ARTS ET DE LA CULTURE

— Tête-à-tête —

DÉCOLONISONS LES ARTS!

sous la direction de
Leïla Cukierman, Gerty Dambury
et Françoise Vergès

Kader ATTIA
Marine BACHELOT NGUYEN
Rébecca CHAILLON
Myriam DAO
Eva DOUMBIA
Daïa DURIMEL
Amandine GAY
Mohamed GUELLATI
Karima EL KHARRAZE
Jalil LECLAIRE
D' de KABAL
Hassane KASSI KOUYATÉ
Olivier MARBOEUF
Pascale OBOLO
Sandra SAINTE ROSE FANCHINE

L'Arche

https://www.lemonde.fr/afrique/article/2018/10/07/de-coloniser-les-arts-les-blancs-doivent-apprendre-a-renoncer-a-leurs-privileges_5366002_3212.html

LA PETITE

DES RESSOURCES SUR LES LUTTES ANTIRACISTES

Le podcast **Kiffe ta race**



<https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace>

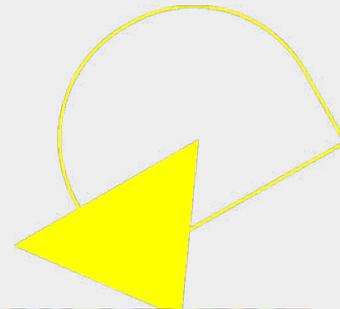
Le livre!



<https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/kiffe-ta-race-le-livre>

SURVIVRE AU TAF - MARIE DASYLVA

un guide d'autodéfense pour personnes confrontées au racisme, sexisme, homophobie, grossophobie etc. dans le cadre du travail.



<https://editionsdaronnes.fr/product/survivre-au-taf/>

LA PETITE

ÊTRE DES ALLIÉ·E·S LES UN·E·S DES AUTRES

NE PAS OUBLIER LES AUTRES

ROMAIN NICOLAS

Autrice

Merci à toutes et à tous, je suis très heureuse de voir ce qui se passe ici, aujourd'hui et depuis quelques jours. C'est très beau de voir que collectivement par nos paroles et par nos actes nous arrivons à faire bouger des choses. C'est très beau ce qu'il se passe. Et je suis très émue par ce mouvement. Aujourd'hui nous voyons que collectivement nous avons du pouvoir et je voudrais, avant que cette joie et cette conscience de puissance ne retombent, nous inviter à nous structurer pour stabiliser notre marche.

Mais il ne faudra pas que notre mouvement en vienne à éclipser les autres combats, même sous couvert de convergence des luttes.

Je nous appelle donc à nous souvenir que nous ne sommes pas les seules opprimées de la terre et que sur bien des sujets nous sommes même les oppresseur·ses. Je voudrais nous rappeler que le statut d'opprimé·es ne nous autorise pas à opprimer plus minorisé·es que soi. Nous savons ce que c'est que de se faire prendre la parole, la place, se faire pousser en dehors des groupes, se faire parler à la place, se faire inclure de force, se faire instrumentaliser et se faire expliquer ce que nous devrions ressentir, comment nous devrions parler pour nous-même, comment

nous devrions agir et être, et ce à quoi nous devrions ressembler. Sachant cette violence, la connaissant dans nos corps, prenons garde. Ne le faisons pas vivre aux autres. Ne nous cachons pas non plus derrière nous-même pour fermer la porte derrière nous. J'en appelle à tous·tes celles qui m'écouent : ne laissons pas à la marge de nos manifestations et de nos actions les autres minorisé·es dont les personnes racisées, les personnes handicapées, et toutes les personnes que recouvre le parapluie des transidentités, car ces personnes, étant à la marge de la marge, vivent d'autant plus les violences sexuelles et sexistes auxquelles s'ajoutent les violences cissexistes, validistes, racistes, psyvalidistes et j'en passe.

Ne nous laissons pas à la marge de la marge.

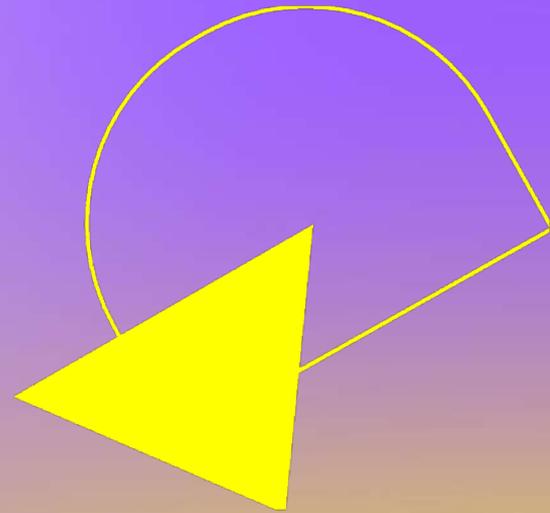
Ne les laissons pas à la marge de la marge.

Mais, en revanche, pour rappel, inclure les autres de force dans un mouvement « parce qu'on sert la même cause », « pour le plus grand bien » ou pour n'importe quelle raison alors qu'ils n'en ont pas la volonté, ce n'est pas faire de la convergence des luttes.

Rappelons-nous, maintenant que nous sommes rassemblé·es, que la convergence est un mouvement de tous·tes vers chacun·e et que si certain·es plus opprimé·es que nous ne souhaitent pas nous rejoindre, c'est de notre faute. C'est parce que nous n'avons pas créé un espace qui les inclue. C'est parce que nous ne les avons pas écouté·es. C'est parce que nous ne construisons pas avec. La convergence se construit ensemble.

Je voudrais donc nous inviter à utiliser l'énergie que nous avons aujourd'hui pour initier ou perpétuer un travail de fond : rappelons-nous des privilèges que nous avons. Repérons-les et travaillons dessus. Allons avec curiosité regarder et comprendre les autres luttes. Dès ce soir, dès tout à l'heure, allumons les Internets, fouillons les réseaux sociaux, parcourons les sites de ressources afin d'en apprendre un maximum. Éduquons-nous. Ne faisons pas peser la charge de notre éducation sur les autres. Éduquons-nous joyeusement pour apprendre à ne plus être des oppresseuses et des oppresseurs. Lisons, cherchons, écoutons. N'essayons pas d'intégrer de force les autres à nos luttes. Rejoignons les leurs. Rapprochons-nous des autres groupes (queers, anars, antiracistes, antipsychiatriques, antivaldistes, etc.). Ayons l'humilité de nous déconstruire et de construire avec eux le monde de demain, c'est-à-dire un monde juste.

COMPRENDRE L'IMPACT DES VIOLENCES



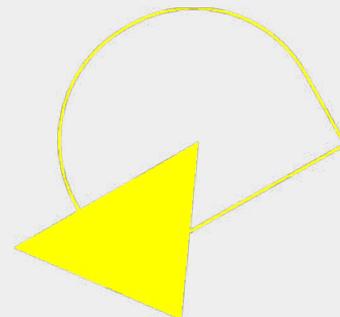
UN TRAUMATISME C'EST :

DES FAITS

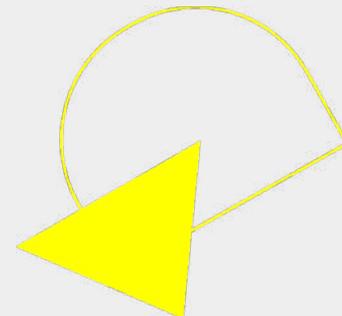
tout événement (le plus souvent choquant ou violent) conduisant à **ne plus se sentir sujet, être nié dans son intégrité identitaire** (corporelle, psychique et morale), certaines valeurs fortes soient bafouées.

DES SYMPTÔMES

Intrusion, évitement, troubles de la mémoire et de l'identité, troubles de l'humeur, envies suicidaires



L'IMPACT DES VIOLENCES



PHYSIQUES

traumatismes physiques, fatigue, douleurs, troubles du sommeil, troubles de l'appétit et de la digestion, dysfonctionnements hormonaux, etc.

PSYCHOLOGIQUES

stress, anxiété, hypervigilance, perte d'estime de soi, repli sur soi, isolement, dépression, idées suicidaires, sentiments d'impuissance, d'insécurité, de honte, de culpabilité, de dévalorisation, perte d'autonomie, épuisement, etc.

SEXUELLES

pathologies gynécologiques, grossesses non désirées, maladies sexuellement transmissibles, etc.

L'IMPACT DES VIOLENCES

COMPORTEMENTALES

consommation de substances (tabac, alcool, médicaments), stratégies d'évitement de certains lieux, objets, personnes, activités..

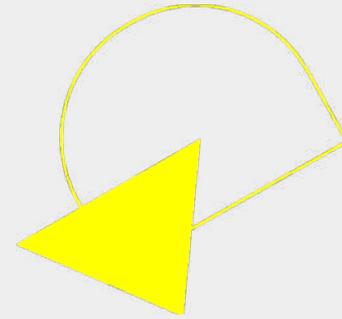
SOCIALES ET PROFESSIONNELLES

isolement, sentiment de moindre performance, dévalorisation de ses compétences, absentéisme, diminution de la qualité du travail, refus d'augmentation... Ces conséquences peuvent bloquer l'évolution professionnelle de la personne et conduire parfois jusqu'à la perte d'emploi.

ÉCONOMIQUES

causées par le chômage forcé, les frais médicaux non remboursés, les dépenses en frais juridiques, etc.

Source : Le harcèlement sexuel au travail - FPS 2016



LES CONSÉQUENCES SOCIALES ET PSYCHOLOGIQUES

STRUCTURELLES

Evaporation/ disparition des minorisé-es

Imaginaires et vécus non représentés

Male gaze

Manque de modèles alternatifs

Lieux de pouvoirs décisionnaires et financiers en majorité occupés par les catégories dominantes

SOCIALES

Arrêt prématuré des études, déménagement, rupture de carrières

Moindre accès à des postes à responsabilités

Moindre accès aux moyens de production

Moindre rémunération

Moins de signes de reconnaissances artistiques

Épuisement professionnel :
-perte de pouvoir d'agir
-baisse de la qualité de vie

PSYCHOLOGIQUES

Phénomènes d'intrusions, d'évitement

Cognition : mémoire et attention

Identité, estime de soi, confiance en soi

Humeur et relation aux autres

Isolement lié à la silenciation et aux réactions sociales négatives

Re-traumatisation permanente par la culture du viol



LES STRATÉGIES DES AUTEUR-ICES

LA PETITE

RÉSISTANCES ET PHÉNOMÈNES DE CONTAGION

La violence, c'est quoi ?

La métaphore des “graines de violence”
Dr Kyn-Yoram Krakowski

“La graine” :

Tous les individus ont des pulsions de destruction.

La violence est une composante ontologique humaine, et non pas un accident.

“Comment la graine pousse” :

Le risque “d’agir la violence” existe chez tout le monde et est renforcé ou empêché par des facteurs sociaux et culturels, des apprentissages comment cette graine pousse.

RÉSISTANCES ET PHÉNOMÈNES DE CONTAGION

Quels types de résistance rencontre-t-on ?

- **Résistance à penser les endroits** où on a soi-même des représentations violentes, ou on « agit » la violence / y participe. La résistance peut prendre une forme passive-agressive (souffler, minimiser la question des violences et de l'égalité, hiérarchiser les luttes).
- **Confusion entre les actes violents et la valeur individuelle** : commettre un acte violent, discriminant ne fait pas de nous une “mauvaise personne”.
- **La culpabilité et la tendance spontanée à se défendre** d'être une personne violente empêche la majorité des personnes à prendre leurs responsabilités sur les actes violents qu'ils agissent.

RÉSISTANCES ET PHÉNOMÈNES DE CONTAGION

Les stratégies des auteur·ices de violence

Lorsque des faits de violences commencent à être révélés, les auteur·ices mettent le plus souvent en place des stratégies pour se protéger, **en conscience ou non !**

Leur discours peut rapidement **devenir victimaire** : difficile distinction entre un discours de victime de faits de violences et **un discours victimaire d'auteur·ice de violences**.

RÉSISTANCES ET PHÉNOMÈNES DE CONTAGION

Les stratégies des auteur·ices de violence

Auprès des victimes :

- Efforts déployés pour que les faits et les solutions restent dans **une sphère la plus privée** possible ;
- Réduire la compréhension qu'a la victime de la responsabilité de l'auteur·ice : culpabilisation de la victime (justification, victimisation de l'auteur·ice)
- Menace d'utiliser des informations connues de l'auteur·ice pour ternir la réputation de la victime
- Isoler et préparer le terrain auprès de tiers avant « une révélation »

RÉSISTANCES ET PHÉNOMÈNES DE CONTAGION

Les stratégies des auteur·ices de violence

Auprès des autres :

- Inversion des responsabilités
- Report de la responsabilité sur un tiers (directeur·rice, référent·e, etc.)
- Discours affectivé
- Élaboration floue sur les faits, discours interprétatif (l'intention de nuire est inversée : supposée chez l'autre)
- Arrêt sur des aspects superficiels pour reporter l'attention sur les tiers plutôt que sur les faits
- Menaces (procédures judiciaires pour diffamation, presse, etc.)
- Recherche d'allié·es de tout type (autres collègues) en utilisant leurs peurs
- Tentative d'un clivage binaire des personnes impliquées

RÉSISTANCES ET PHÉNOMÈNES DE CONTAGION



Tentations à éviter

L'intentionnalité

Il y a souvent, à tort, une volonté de prendre en compte l'intentionnalité des personnes qui ont commis des violences / abus. Or, même les personnes qui ont commis les pires actes rapportent rarement avoir voulu nuire à autrui. Elles ont souvent l'impression de bien faire, ou de faire de leur mieux.

LA cause

La violence exerce un pouvoir de fascination. Elle pousse souvent à rechercher une cause chez l'auteur·ice, qui à elle seule pourrait expliquer les actes commis, nous les rendre plus humains. Or, AUCUNE forme de violence n'est monocausale.

LA DIFFERENCE ENTRE CONFLIT ET VIOLENCE



La différence entre le conflit et la violence dans un couple

<https://www.youtube.com/watch?v=M7geE8M6Itk>

LA PETITE

COMPRENDRE L'IMPACT DES RÉACTIONS NÉGATIVES

lydie



L'IMPACT DES RÉACTIONS SOCIALES NÉGATIVES

- Fait de revivre des violences quand on en a déjà vécu
- Renforcement des sentiments de honte de culpabilité
- Aggravation de l'ESPT (état de stress post-traumatique)
- “Retraumatisation” par la culture du viol

L'IMPACT DES RÉACTIONS SOCIALES NÉGATIVES

« **L'absence de soutien** de la part du monde musical m'a fait autant souffrir que les violences que j'ai subies » Mélanie Clapiès

- Réactions sociales inappropriées
- Absence de soutien
- Absence de prise en charge
- Parcours judiciaires culpabilisants

Croyances déformées par la culture du viol :

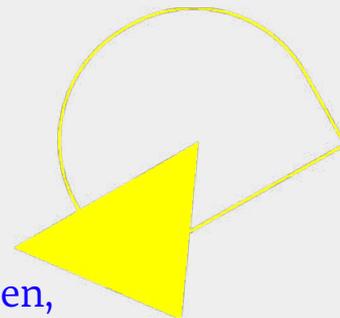
- **sur l'auteur·ice de violences** : adoption de croyances fausses, idéalisation de l'auteur·ice, peur de lui causer du tort
- **sur les victimes** : honte, culpabilité, responsabilité, sentiment de n'être compris·e par personne, minimisation

L'IMPACT DES RÉACTIONS SOCIALES NÉGATIVES

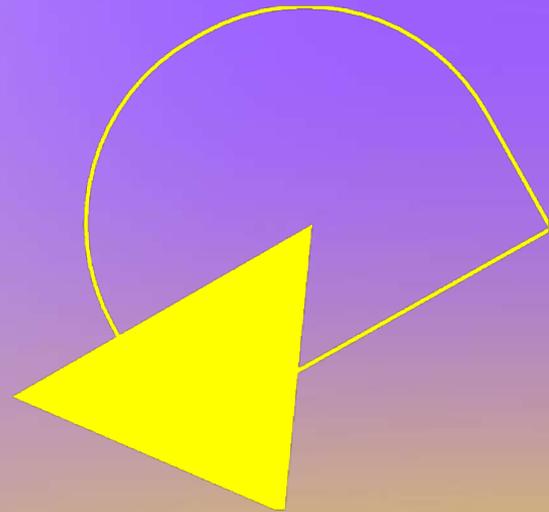
- Refuser d'en parler, discours minimisant et culpabilisant, déni, absence de soutien,
- faire comme si l'annonce n'avait pas été faite,
- réactions agressives envers la victime,
- contrôle ou surveillance,
- catastrophisation, pitié...



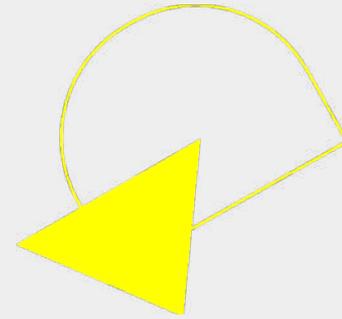
Isolement
Honte et la culpabilité
Stratégies d'évitement
Etat de stress post traumatique



LES RÉFLEXES DE L'ÉCOUTE



QUE FAIRE EN TANT QU'ALLIÉ-E ?



- Quand une personne vient nous raconter une situation de violence qu'il a vécu : **Ecouter et soutenir**
- Quand on est témoin (et avec l'accord de la victime) : **réagir, ne pas laisser passer**

ACCUEILLIR UN RÉCIT DE VIOLENCE : LES ENJEUX



Le risque quand on est dépositaire d'un récit de violence : agir avec les réflexes de la culture du viol -> retraumatiser la victime et la silencier

→ « empirer » la situation

ACCUEILLIR UN RÉCIT DE VIOLENCE : LA POSTURE

VOTRE PREMIER BUT : NE PAS RETRAUMATISER LA PERSONNE. NE PAS « EMPIRER » LA SITUATION. NE PAS LA DECOURAGER D'EN REPARLER (« LA SILENCIER »)

→ écouter vraiment

→ croire, sans jugement

→ accueillir la parole, valoriser le courage qu'il lui a fallu pour parler

ACCUEILLIR UN RÉCIT DE VIOLENCE : LA POSTURE

 Suspecter la victime

→ écouter et croire sans jugement

Responsabiliser  la victime

→ Avoir en tête que ce n'est pas de sa faute (ne pas questionner ses stratégies)

 Déresponsabiliser l'agresseur-e

→ Remettre la responsabilité à qui elle appartient : c'est l'agresseur qui a commis l'agression

 Minimiser / relativiser les violences

→ L'aider à qualifier les faits

ACCUEILLIR UN RÉCIT DE VIOLENCE : LA POSTURE

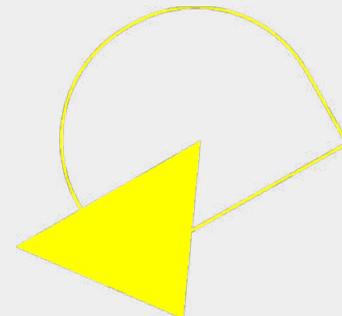
Un viol, un acte de violence est une prise de pouvoir sur l'autre.

→ IL S'AGIT DE LUI REDONNER DU **POUVOIR D'AGIR**

- Respecter la volonté de la victime
- Aller à son rythme
- Ne rien faire à sa place
- Lui proposer des options, la laisser choisir
- Rester centré·e sur iel : CE N'EST PAS A PROPOS DE VOUS

Elle sait ce qui est bon pour elle.

LES BONS RÉFLEXES DE L'ÉCOUTE



Pour finir :

- **Rester centré-e sur la personne** (pas de conseils, pas de “c’est comme moi...”). Il ne s’agit pas de vous
- **MAIS Faire attention à soi** - écouter ses propres limites (on peut proposer des alternatives)
- **Envisager la suite** : quelle est la prochaine étape pour toi ? / Tu veux qu’on en reparle ?
- **Orienter** : vous n’avez pas toutes les solutions.

RÉAGIR EN TANT QUE TÉMOIN

COLLECTIF FEMINISTE
CONTRE LE VIOL

VIOLS FEMMES INFORMATIONS

N° national 0 800 05 95 95
APPEL GRATUIT / ANONYME / LUN-VEN 10h-19h

Le CFCV ▾

Ressources ▾

Trouver de l'aide ▾

Appels à témoins

Nous soutenir ▾



<https://cfcv.asso.fr/professionnel-les-et-militantes/breves-consignes/>

LA PETITE

DÉPOSITAIRE D'UN RÉCIT : LA POSTURE DE L'ALLIÉ-E

ÉCOUTER VRAIMENT !

Écouter avant de parler

Lutter contre le réflexe naturel
qui vise à rechercher tout de
suite des solutions

Se concentrer sur la personne

Reformuler pour être
sûr·e de bien comprendre

DÉPOSITAIRE D'UN RÉCIT : LA POSTURE DE L'ALLIÉ-E

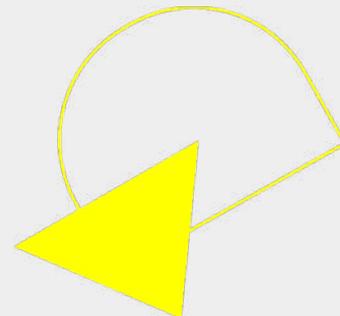
À ÉVITER :

- Les « faux conseils »
 - *Tu devrais, il faudrait...*
 - *Moi à ta place, je...*
 - *Moi quand ça m'est arrivé...*
- Renverser la responsabilité
- Minimiser les faits
- Submerger la personne de questions
- Proposer une médiation si les faits s'apparent à des violences

LA POSTURE DE L'ALLIÉ·E

Les premiers mots :

- Je te crois
- Comment tu vas ?
- Tu as bien fait de venir me voir, merci pour ta confiance
- Ce que tu me décris pourrait être qualifié de...
- C'est grave et c'est interdit
- Comment je peux t'aider ?



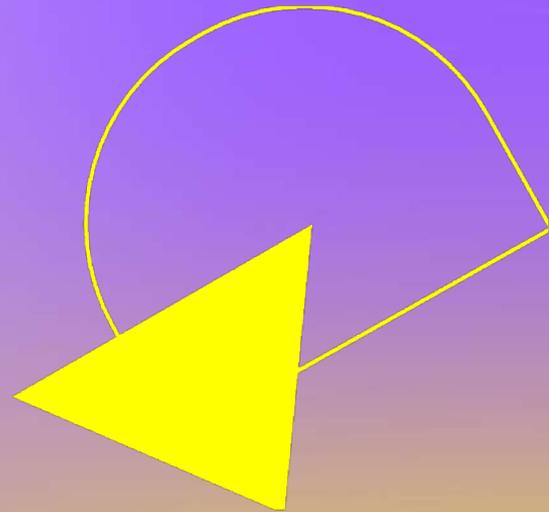
LA POSTURE DE L'ALLIÉ·E

Soutenir le pouvoir d'agir de la personne :

- Est-ce que tu as déjà pu en parler à quelqu'un·e ? Est-ce que tu es entouré·e ?
- Tu voudrais faire quoi ?
- De quoi tu aurais besoin ?
- Comment je peux t'aider ?
- Je peux venir avec toi le signaler ou même le signaler à ta place
- Je peux partager avec toi des ressources utiles

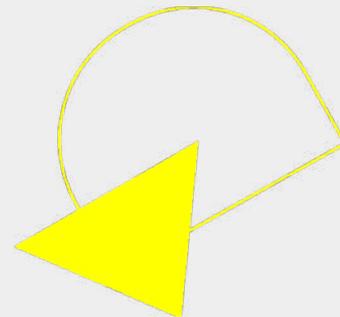


S'ENTRAÎNER À RÉAGIR



LA PETITE

RÉAGIR EN TANT QUE TÉMOIN



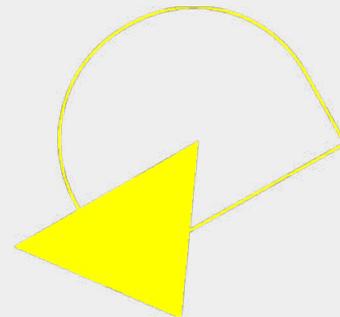
OUTIL : LA RÉACTION EN 5 TEMPS :

1. **Énoncer les faits** : *“X, tu viens de dire à Z”*
2. **Qualifier les faits** : *“C’est un agissement sexiste”*
3. **Rappeler les règles** : *“Cela ne se fait pas”*
4. **Exprimer son ressenti** : *“Je suis très mal à l’aise”*
5. **Énoncer sa demande** : *“Je te demanderais de bien vouloir arrêter”*

RÉAGIR EN TANT QUE TÉMOIN

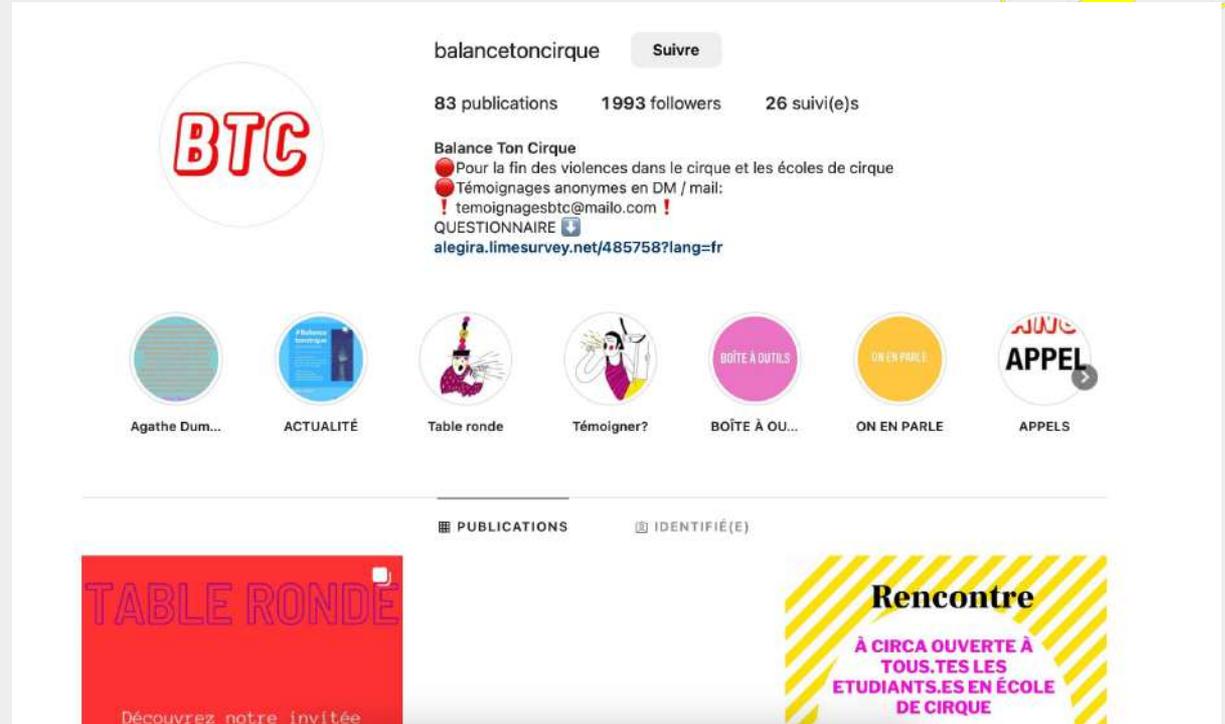
RÉACTION EN 3 TEMPS :

1. **Énoncer les faits** : *“X, tu viens de dire à Z”*
2. **Exprimer son ressenti** : *“Je suis très mal à l’aise”*
3. **Énoncer sa demande** : *“Je te demanderais de bien vouloir arrêter”*



BALANCE TON CIRQUE

Des exemples d'agissements sexistes et discriminatoires sont recensés par Balance Ton Cirque et peuvent être un bon support d'entraînement à la réaction!



<https://www.instagram.com/balancetoncirque/?hl=fr>

Un prof me faisait courir avec du cellophane autour du ventre, voulait que je perde 20 kg, me donnait un entraînement telle une militaire, venait regarder dans mon assiette ce que je mangeais le midi, me prenait mon dessert et me disait que ce n'était pas pour moi. Il me disait aussi que si notre duo était fort c'était grâce à ma voltigeuse car moi j'étais nulle.

@balancetoncirque

A l'école, j'ai perdu 1,5kg pendant des vacances, mon professeur d'acrobatie m'appelle « l'ex grosse » pendant 1 an.

@balancetoncirque

"Je te signale que pour monter sur scène il faut être agréable à regarder... Chez toi y a du laisser-aller, va falloir t'y mettre"

@balancetoncirque

Premier cours d'acrobatie dans une prépa cirque. Les filles font des souplesses, les garçons font des saltos. Moi, je veux faire des saltos. On me dit : « Non, tu es une fille, tu dois faire des souplesses. Quand tu sauras faire ça, tu pourras peut-être t'attaquer aux saltos des garçons. ».

@balancetoncirque

Un professeur qui vient pendant un cours d'étirements, et qui, au moment de massages à deux, demande à une élève de faire avec lui.

@balancetoncirque

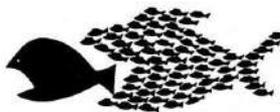
J'ai 16 ans premier cours avec mon nouveau prof (je suis en formation pro). Il attend en bas du mât bâton à la main, ne m'adressant presque pas la parole. Il me regarde essayer des figures. Si je ne réussis pas comme il le souhaite : il me tape les fesses avec son bâton.

@balancetoncirque

<https://www.instagram.com/balancetoncirque/?hl=fr>

LA PETITE

REPRENDRE LE POUVOIR!



Répondons!

<https://repondons.tumblr.com>



IL Y A 5 ANS

89 NOTES

#RÉPONDONS

“Je rentre dans mon hall d'immeuble et vois un mot indiquant aux résidents de bouger les vélos. Dessus, un habitant à écrit un autre mot : “au PD qui a mis un sommier dans le box à ordures bla-bla-bla”. J'ai pris mon petit stylo et j'ai transformé ca en “au Pamplermousse Durable”, avec un petit panneau “stop homophobie” dessiné à côté.”

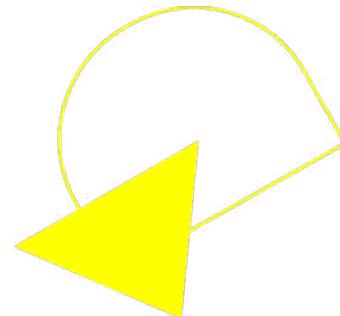


IL Y A 5 ANS

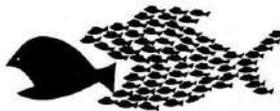
187 NOTES

#RÉPONDONS

“- nan mais les filles lesbiennes, c'est du gâchis.
- t'inquiète de toute façon t'aurais eu aucune chance.”



LA PETITE



Répondons!
<https://repondons.tumblr.com>



IL Y A 5 ANS

184 NOTES

#RÉPONDONS

“À l'instant dans le uber, le chauffeur homme me lance :

“C'est de plus en plus dur ce métier. Il y a de plus en plus de chauffards. Et des femmes en scooter... Ça, c'est le pire”

“C'est misogyne ce que vous dites.”

“Non je vous assure, les femmes en scooter sont incapables de conduire.”

“C'est misogyne ce que vous dites.”

“Mais vous vous êtes raisonnables vous êtes pas en scooter”

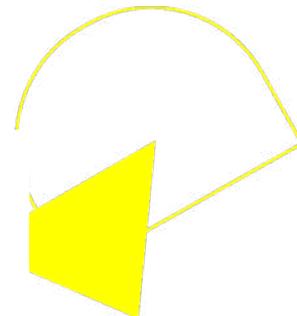
“C'est misogyne ce que vous dites.”

“Mais...”

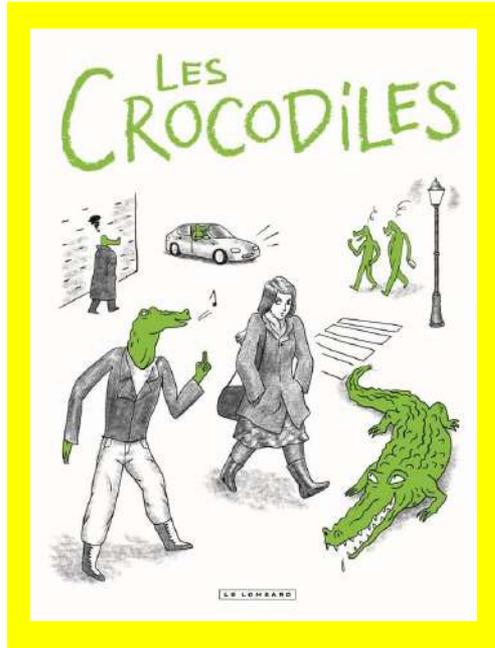
“C'est misogyne ce que vous dites.”

“Ok, je suis désolé.”

Pas de pédagogie certes mais un certain comique de répétition qui l'a fait devenir tout rouge.”



Les Crocodiles



<https://projetcrocodiles.tumblr.com/post/78830110539/le-site-hollaback-clic-avec-sa-page-comment>

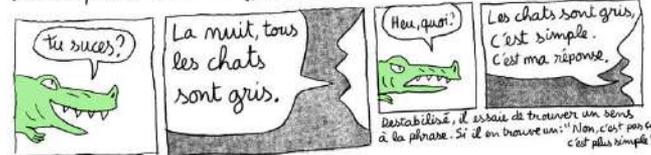
Employer des affirmations générales



Noter tout dans un carnet (ou agenda)



Dire une phrase absurde (proverbe ou autre, qui n'a RIEN à voir avec la situation)

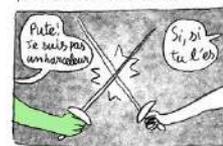


Attaquer le comportement, pas la personne



← oui, ça donne envie!

Pas besoin de se battre pour avoir le dernier mot



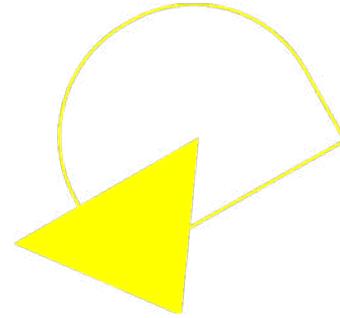
Se défendre



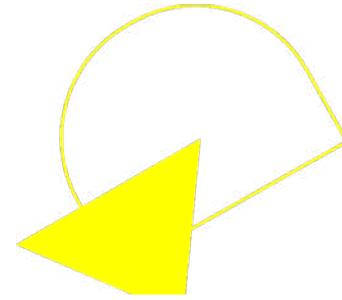
Partir



C'est gagné!



Le jeu Moi c'est Madame



Combattre le sexisme avec humour !

Moi c'est Madame est un jeu de cartes, qui t'invite à ne pas te laisser faire et te donne plein d'idées pour **riposter et lutter contre le sexisme** entre ami.e.s. Inspire-toi des répliques phares du podcast YESSS, ou entraîne-toi à créer des ripostes de plus en plus audacieuses avec tes potes. Tu découvriras à la fin **quel type de Warrior tu es**.

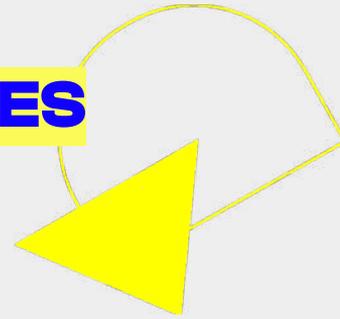
Un jeu de répliques qui comporte plein de surprises, pour les femmes et les hommes qui souhaitent s'allier pour **mater le patriarcat**. Mais surtout pour passer un bon moment, échanger et bien rigoler !

https://dreamact.eu/fr/product/38906/le-jeu-moi-c-est-madame?gclid=CjoKCQiA4OybBhCzARIsAicfn9nc9m7qgKmoObRmzWBJ6uERa3RBvTgSZh-OJjkOJCP_4v3fXTXVoicaAi6QEALw_wcB



LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES

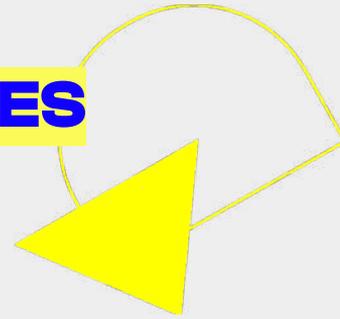
LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES



- Article L. 4121-1 du code du travail
- Décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

« L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité** et **protéger la santé physique et mentale** de ses salariés ».

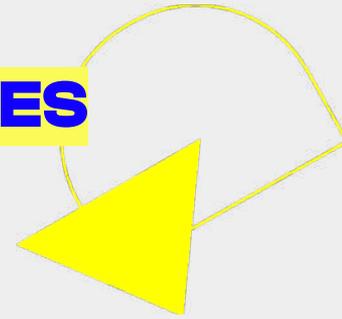
LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES



- Article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail

« L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de **prévenir** les faits de harcèlement sexuel, d'y **mettre un terme** et de les **sanctionner** »

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES



- Cour de Cassation 2019
- Circulaire de 2018 sur la prévention du harcèlement sexuel dans la fonction publique

« Lorsqu'il est informé de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement, une agression ou un viol, l'employeur doit mener **une enquête interne**. »

« Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs procéder à une **enquête interne**. »

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES

L'enquête interne répond à plusieurs obligations, notamment :

Obligation de santé et sécurité

■ Article L4121-1 du code du travail

Obligation de prévenir, faire cesser et sanctionner les faits de harcèlement

■ Article L1153-5 alinéa 1 du code du travail

GROUPE
egæ

LA PETITE

LES ETAPES DE L'ENQUÊTE INTERNE

LES ETAPES

1. Prévenir la personne mise en cause

Lettre avec AR ou remise en mains propres à Maxime G.

Mesure
conservatoire ?

Fonction publique

1 bis. Envoyer un article 40

2. Etablir la liste des personnes à entendre

Appeler Clara D. et Michel F. pour les informer du déclenchement de l'enquête et leur demander les noms de personnes pouvant apporter des éléments

3. Prévenir les équipes

A adapter en fonction de la taille des équipes : réunions, mails.

4. Mener les entretiens et récolter les CR signés

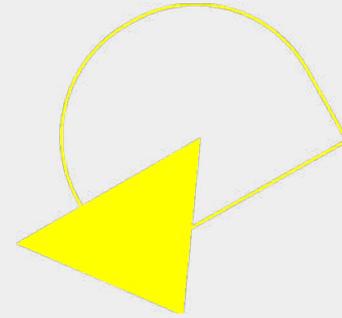
5. Rédiger le rapport d'enquête

Si les faits sont avérés

6. Sanction

Dans tous les cas, penser à la communication et à l'accompagnement des équipes post-crise.

LES ENTRETIENS – ENJEUX



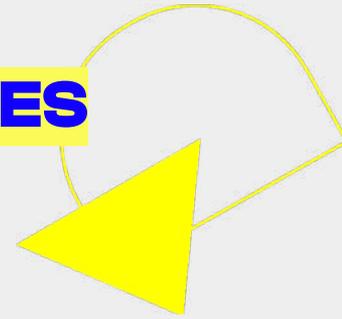
* Apprendre à identifier

* Savoir qualifier les faits

* Autres compétences à maîtriser :

Pédagogie, écoute active, empathie, mémoire, expertise sur les conséquences des VSS sur les victimes, les mécanismes des violences (ex : inversion de la culpabilité = dans le récit, la victime va se sentir coupable)

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES

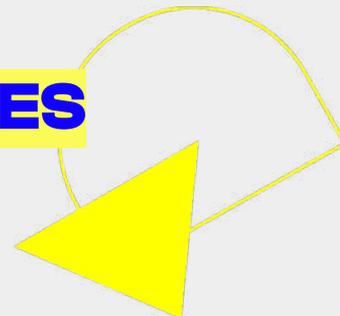


PRÉVENIR

TRAITER/ FAIRE CESSER LES VIOLENCES

SANCTIONNER

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-S



Obligation enquête interne

VIOL

15 ANS DE PRISON **CRIME**

Sanctions
Pénales et disciplinaires

AGRESSION
SEXUELLE
HARCÈLEMENT
SEXUEL

75 000€ D'AMENDE - 5 ANS DE PRISON **DELIT**

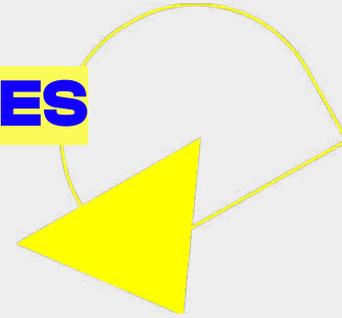
45 000€ D'AMENDE - 3 ANS DE PRISON **DELIT**

Sanctions disciplinaires

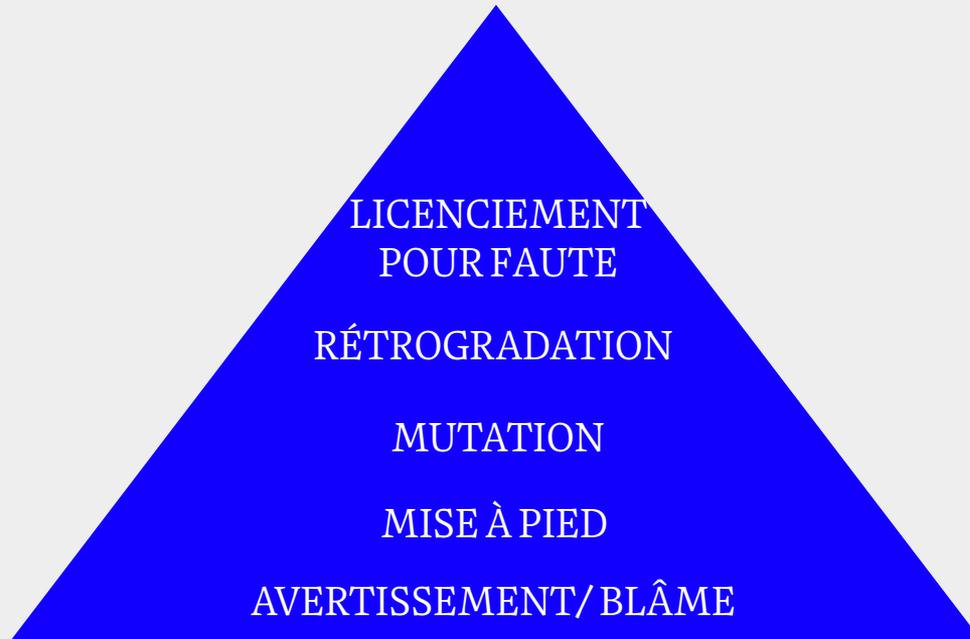
AGISSEMENT SEXISTE

INFRACTION

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES



Quel type de sanction?



LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR·ES

Les procédures sont indépendantes

l'employeur·e·s sanctionne

Procédure disciplinaire

l'État punit

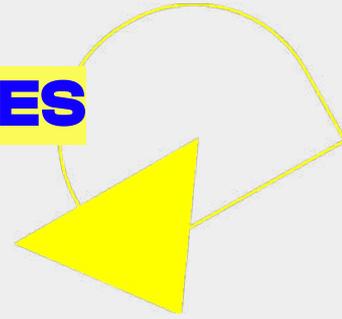
Procédure pénale

le juge des prud'hommes/
le tribunal administratif

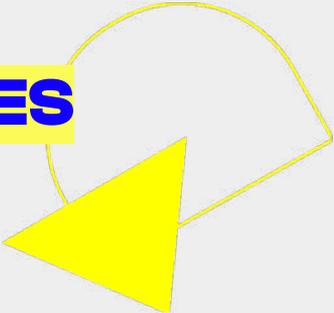
Procédure civile/
administrative

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES

*Les faits commis à l'extérieur du travail
peuvent-ils être sanctionnés?*



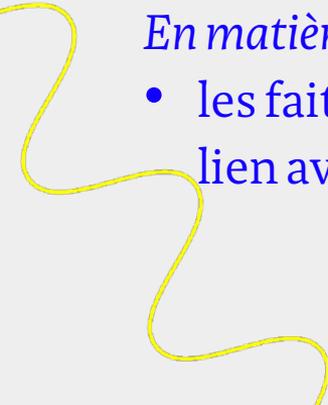
LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR-SES



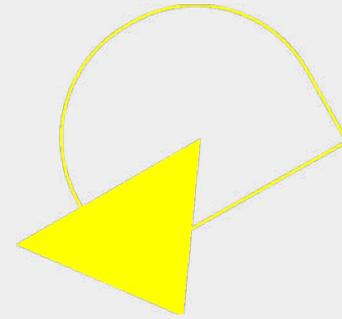
OUI SI :

- les faits ont créé un trouble objectif à la structure.
- les faits se rattachent à la vie professionnelle du/de la salarié·e.
- les faits constituent un manquement aux obligations découlant du contrat de travail.

En matière de harcèlement sexuel :

- les faits ont été commis envers un·e autre salarié·e, cela caractérisera le lien avec la vie professionnelle du/de la salarié·e.
- 

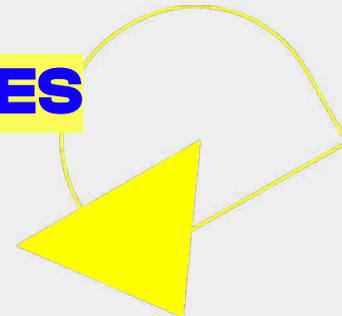
RAPPEL DE LA LOI



- Art. 6 tiers de la loi de 1983

« Aucune mesure ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération **le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice** visant à faire cesser ces agissements ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. »

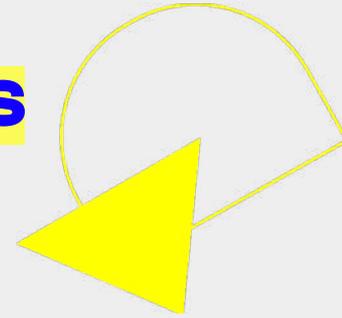
LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR·SES



En résumé :

1. Protéger et orienter la victime
2. Démarrer l'enquête interne
3. Sanctionner l'auteur·ice des faits

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR·ES

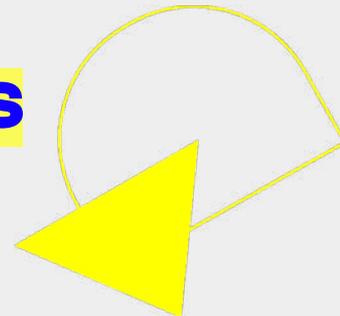


TRAITER ET FAIRE CESSER LES VSS

1. DÉFINIR UN DISPOSITIF **DE SIGNALEMENT** ET **DE TRAITEMENT** DES VIOLENCES

- Personnes référentes : harcèlement, VSS
- Référent·e CSE
- Cellule d'écoute
- Circuit RH de prise en charge

LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEUR·ES

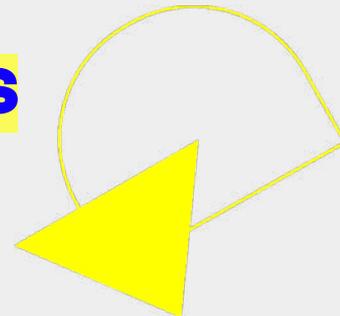


TRAITER ET FAIRE CESSER LES VSS

2. LANCER L'ENQUÊTE INTERNE

Les étapes du signalement :

- Recueillir le récit de la victime
- Informer la victime de la procédure et des délais
- Démarrer l'enquête interne
- Recueillir la parole des potentiels témoins
- Orienter la victime vers les acteur·ice·s adéquat·e·s
- Convoquer l'auteur·ice des faits
- Prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les faits
- Employeur·e public : alerter le procureur de la République
- S'assurer que ni la victime, ni l'auteur·ice des faits subissent des représailles

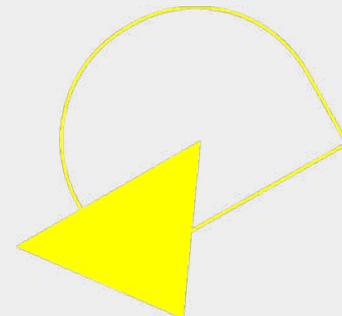


TRAITER ET FAIRE CESSER LES VSS

3. SANCTIONNER L'AUTEUR·ICE DES FAITS

- Devoir d'exemplarité
- Possibilités de prendre des mesures conservatoires
- Sanctions disciplinaires (indépendantes des pénales)
- Possibilités de sanctions multiples

LES BONNES PRATIQUES



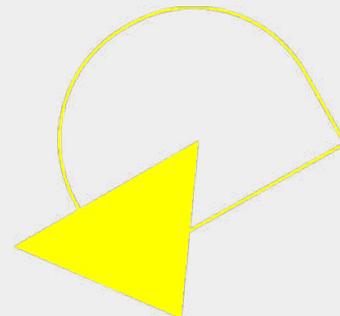
En faire un sujet !

**Inclure une clause dans les
contrats avec intervenant·es
& prestataires externes**

**Communiquer : campagnes
annuelles, obligation
d'affichage, etc.**

**Désigner et former
des référent·es**

LES BONNES PRATIQUES



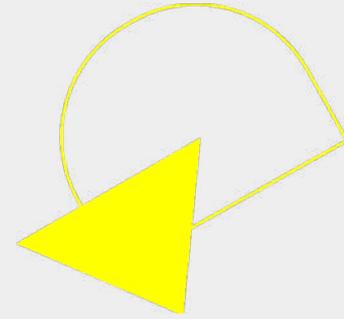
**Reconnaître
« les signaux faibles »**

**Identifier les
« personnes à risque »**

S'emparer des rumeurs

**Accueillir la parole sans
douter et signaler**

LES INTERLOCUTEUR-ICES EN INTERNE



- Employeur·se ou supérieur·e hiérarchique
- Les responsables RH
- Les délégué·es syndical / élu·es du CSE
- Les référent·es VSS (1 désigné par l'employeur, 1 désigné par le CSE)
- La cellule d'écoute

LES REFERENT-E-S VHSS

Comprendre les aspects juridiques

- ⇒ Les notions (les bases du consentement, le trajet stéréotypes, préjugés, discriminations)
- ⇒ Définition des différents types de discriminations et d'agressions
- ⇒ Les textes récents et leurs évolutions
- ⇒ Les obligations de l'employeur·euse

Repérer et réagir face aux différentes situations

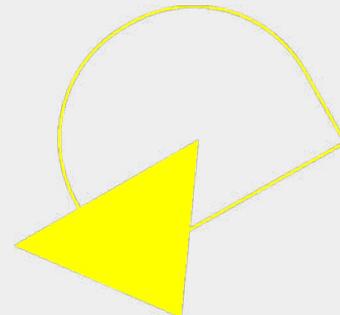
- ⇒ Les symptômes et les signes
- ⇒ Les étapes et le signalement
- ⇒ L'enquête et la discrétion

Accompagner les personnes en difficulté

- ⇒ Ecoute et empathie
- ⇒ Recueillir la parole des victimes
- ⇒ Orienter et informer sur les démarches
- ⇒ Confidentialité et transparence

ENJEUX DE FORMATION :

- SUIVRE UNE FORMATION DE REFERENT-E-S VHSS (La Petite, Act Right)
- SUIVRE UNE FORMATION A L'ECOUTE APPROFONDIE





**PRÉVENIR &
AGIR - ORGANISER UN
ENVIRONNEMENT DE
TRAVAIL + SAFE**



LA PETITE

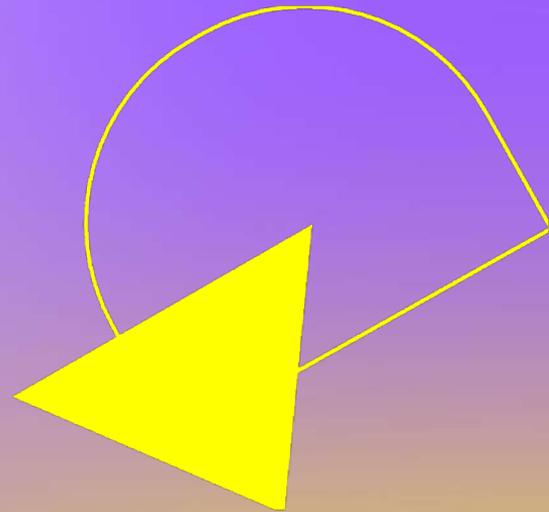
ORGANISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL + SAFE

objectif. échanger sur les outils pour prévenir, agir et réagir face aux VSS dans sa structure.

consignes : Vous êtes un binôme directeur·ice et RH dans une structure culturelle de 22 salarié·es et 5 intermittent·es. Il y a également une cinquantaine de bénévoles.

Vous souhaitez mettre en place des outils pour prévenir, faire cesser les violences et sanctionner, le cas échéant, l'auteur·ice de faits de violence.

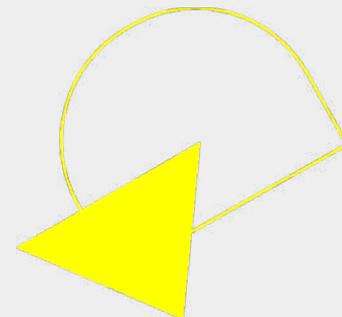
BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

FORMALISER LE POSITIONNEMENT DE LA COLLECTIVITÉ

- En faire un sujet dans nos instances de décision (prog°, comm°, etc.)
- Inclusion du sujet dans les documents officiels de communication
- Charte pour l'égalité
- Mise en place d'un groupe de travail/ comité de pilotage
- Participation à des instances / groupes de travail
- Adhésion à des associations



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

TRAVAILLER AVEC DES ARTISTES QUI SE POSITIONNENT SUR CES SUJETS

(Exemple issu du secteur musical mais qui nous semble pertinent tout de même en terme de positionnement et de discours)

A LIRE AVANT DE VENIR NOUS VOIR EN CONCERT <3



FR:

Bonjour à toutes,
Notre tournée commence demain, et on a hâte de partir à votre rencontre, d'observer nos nouveaux morceaux se transformer et vivre avec vous <3

Avant que la tournée ne commence, nous voulions prendre un temps pour nous exprimer sur les espaces que nous voudrions proposer au sein de nos concerts.

Jusqu'à présent, nos expériences (personnelles et en tant que groupe) des concerts et du milieu du spectacle, nous mènent à penser qu'il est malheureusement inévitable aujourd'hui de devoir se positionner au sujet des comportements violents et sexistes qui y ont lieu, et qui peuvent aller jusqu'à décourager certains.es d'y accéder.

Il est fondamental pour nous que chacun.e puisse profiter du concert comme iel le sent, du premier au dernier rang, à partir du moment où iel fait attention à soi et aux autres.

Nous ne pourrions jamais garantir un espace entièrement safe à chacun de nos concerts.

Déjà, car c'est une responsabilité qu'on ne peut porter seul.es, mais qui doit être partagée entre nous, les équipes techniques, d'organisation, de production, de sécurité, et bien-sûr les spectateurices.

Mais surtout, car nous ne pensons pas qu'un tel espace puisse exister à l'heure actuelle. Nous pensons que personne n'est assez sensibilisé.e pour ne pas, à un moment ou à un autre, renvoyer de la violence, nous y compris, bien entendu. Rien n'est acquis, c'est un travail en cours qui sera enrichi par nos/vos expériences et vos retours. Surtout n'hésitez pas à venir échanger avec nous, via les réseaux ou lors de nos concerts.

Notre but est donc de tendre le plus possible vers un espace safe, et pour ça nous pensons qu'il est important de déjà commencer par en parler, visibiliser ce sujet trop souvent rendu invisible, se remettre en question et écouter les personnes premièrement concernées par les violences et discriminations.

Il existe aujourd'hui tout un tas de ressources et de témoignages à ce sujet, que nous vous invitons vivement à consulter avant de venir à nos concerts, et qui sont le fruit d'un travail de longue date mené par des associations et collectifs de personnes concernées.

Vous pouvez consulter les ressources proposées entre autre par **CONSENTIS**, et **ACT RIGHT**, que nous remercions du fond du coeur et sans qui ce message n'existerait pas.

NOTRE POSITIONNEMENT VIS-À-VIS DE NOS CONCERTS EST CLAIR :

NI SEXISME, NI RACISME, NI HOMOPHOBIE, NI TRANSPHOBIE, NI VALIDISME, NI SÉROPHOBIE, NI PUTOPHOBIE, NI CLASISME, NI LESBOPHOBIE, NI BIPHOBIE, NI AUCUNE VIOLENCE VERBALE OU PHYSIQUES NE SONT TOLÉRÉES À NOS CONCERTS.

PRENEZ SOIN DE VOUS ET DES AUTRES. RESPECTEZ LES LIEUX ET ÉQUIPES QUI Y TRAVAILLENT.

FAISONS ATTENTION À NOS CONSOMMATIONS ET CEUX DES AUTRES. BUVONS AUCSI DE L'EAU ! :

CHACQUE PERSONNE, QUEL QUE SOIT SON GENRE, SON ORIENTATION SEXUELLE, SA COULEUR DE PEAU, SON ÂGE, SON ORIGINE SOCIALE, SON HANDICAP, SA TAILLE ET SON POIDS EST LA BIENVENUE À NOS CONCERTS.

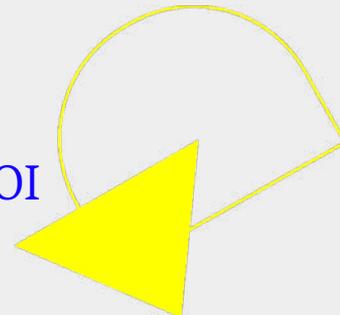
MERCI DE RESPECTER LE CONSENTEMENT ET L'INTÉRÊT DES AUTRES : NON C'EST NON, OUI C'EST OUI ET UN OUI QUI PEUT REDEVENIR UN NON!

Enfin, nous pensons qu'il est particulièrement important que les artistes prennent leurs responsabilités vis-à-vis de ces enjeux, car nous produisons des représentations et des discours, qui, nous pensons, impactent les représentations et comportements des personnes qui les reçoivent.

Nous appelons d'ailleurs toutes les artistes qui en ont l'envie et avec qui nous serons amené.es à partager l'espace de la scène à entamer cette discussion ensemble. Nous pensons que c'est collectivement que nous pourrions rendre ces espaces plus safe <3

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

PRÉVENTION / COMMUNICATION OBLIGATOIRE : RAPPEL DE LA LOI



Reconnaître les violences sexistes et sexuelles



Les violences sexistes et sexuelles sont interdites par la loi. Nul ne doit subir d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de viol.

Votre employeur a pour obligation de prévenir et faire cesser les violences sexistes et sexuelles et de vous protéger contre toutes leurs formes.



Savoir identifier et nommer les violences sexistes et sexuelles pour mieux les combattre

un agissement sexiste

Tout propos ou comportement lié au sexe qui porte atteinte à la dignité :

Exemples : blagues et remarques sexistes : « La technique c'est pas pour les nanes » ; « Pas mal pour une fille ! » ; « Filles/étudiants pour ton bébé, mais c'est dommage pour ta carrière » ; « Surmon infantilisants ou dégradantes tels que « ma chérie », « ma petite », « ma poule »...

un harcèlement sexuel

Tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste répété :

Exemples : blagues grivoises ; résistance pour faire la fête ; « Affirmations, actes sexuels mimés » ; SMS à caractère pornographique ; remarques répétées telles que : « Quand est-ce qu'on couche ensemble ? » ; « De petit jeai, c'est une invitation » ; « Elle se fait comment elle a ou sa promotion... » ; « Sois plus sexy quand tu chantes »...

une agression sexuelle

Tout contact sur la bouche, la poitrine, le sexe, les fesses et l'intérieur des cuisses :

Exemples : baisers forcés, main aux fesses, attouchement, carresse imposée sur les cuisses.

un viol

Toute pénétration sexuelle, de quelque nature qu'elle soit, commise avec violence contrainte, menace ou surprise.

Si vous pensez avoir été témoin ou victime de violences sexistes et sexuelles : vous pouvez en parler et être accompagné par la Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les professionnels de la culture au **01 87 20 30 90** du lundi au vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h, et par mail : violences-sexuelles-culture@audiens.org

Contact interne :



centre national de la musique

Violences sexistes et sexuelles au travail



Identifier

Comprendre

Agir

Guide à l'attention des salariés et salariées occupant un emploi permanent ou sous le régime de l'intermittence



centre national de la musique

LA PETITE

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

AFFICHAGE
D'OUTILS DE
SENSIBILISATION
CENTRE
HUBERTINE
AUCLERT· LE
VIOLENTOMETRE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Respecte tes décisions, tes désirs et tes goûts					Accepte tes amis, amis et ta famille					A confiance en toi					Est content quand tu te sens épanouie								
S'adresse ton accord pour ce que vous faites ensemble					Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose					Rabaisse tes opinions et tes projets					Se moque de toi en public								
Est jaloux et possessif en permanence					Te menaçait					Contrôle tes sorties, habits, maquillage					Fouille tes textos, mails, appels								
Frustré pour que tu lui envoies des choses intimes					T'insulte de la famille et de tes proches					T'oblige à regarder des films pornos					T'humilie et te traite de folle quand tu lui fais des reproches								
"Pète les câbles" lorsque quelque chose lui déplaît					Menace de se suicider à cause de toi					Menace de diffuser des photos intimes de toi					Te soupçonne, te tire, te gifle, te attrape, te frappe								
Te touche les parties intimes sans ton consentement					T'oblige à avoir des relations sexuelles					Te menace avec une arme													
PROFITE Ta relation est saine quand il...						VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...						PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...											

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.

BESOIN D'AIDE ?
En avant toute(s)
VIOLENCES FEMMES INFO
APPELEZ LE 3919
*Appel anonyme et gratuit

LA PETITE

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

AFFICHAGE D'OUTILS DE SENSIBILISATION

Lutter contre les intimidations faites aux personnes LBGT+

<https://schema-vie-etudiante.univ-toulouse.fr/centre-enipse-de-ressources-en-sante-mentale-lgbt-cesame/>

LUTTER
contre les intimidations
faites aux personnes LBGT+

Je suis en danger, j'ai besoin d'aide.

Je vis des intimidations, je souffre et j'ai besoin d'aide.

Je vais bien, je m'apaisouille.

J'ai envie de mourir et je pense à me suicider.

Je suis victime de menaces de mort.

Je subis des attouchements, des rapports sexuels non consentis.

Je vis des violences physiques (on me pousse, me gifle, me secoue, me frappe).

Je me sens triste au quotidien.

Je me sens humilié-e et insulté-e fréquemment.

Je suis victime de menaces et de chantages.

Je vis des intimidations sur les réseaux sociaux.

Je me sens isolé-e et exclu-e de mon entourage.

Je suis mis-e de côté et stigmatisé-e.

Je me sens rabaisé-e en public avec des remarques LBGT+phobes.

Je souffre de moqueries envers moi et mon apparence physique.

Je me sens rabaisé-e quand j'exprime mes opinions.

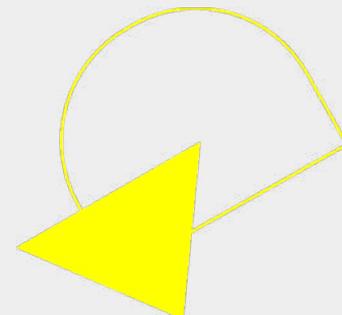
Je sens qu'on respecte mon consentement.

Je me sens écouté-e et considéré-e dans mon orientation sexuelle et mon identité de genre.

Je sens qu'on respecte mes choix, mes désirs et mes goûts.

Je me sens libre d'être et d'exprimer qui je suis.

CeSaMe
CENTRE ENIPSE DE RESSOURCES EN SANTE MENTALE LBGT+



LA PETITE

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

CAMPAGNES DE COMMUNICATION/ PRÉVENTION



"C'EST JUSTE UN SÉDUCTEUR !"

NON.
OUTREPASSER LE CONSENTEMENT DE L'AUTRE, (C'EST PAS DE LA DRAGUE).

LE HARCELEMENT SEXUEL EST UNE VIOLENCE PAS DE LA SÉDUCTION.



"ELLE N'A QU'A S'HABILLER AUTREMENT"

NON.
N'IMPORTE QUELLE FEMME PEUT ÊTRE VICTIME DE HARCELEMENT SEXUEL.

IL N'Y A QU'UN SEUL COUPABLE, LE HARCELEUR.



"C'EST JUSTE UNE BLAGUE !"

NON.
IMPOSER DES PROPOS OU COMPORTEMENTS A CONNOTATION SEXUELLE EST UNE VIOLENCE.

LE HARCELEMENT SEXUEL EST UN DÉLIT, PAS UNE BLAGUE.



EXEMPLES DE CHARTES

ISDAT, Toulouse

Institut supérieurs des arts et du design de Toulouse
3 quai de la Doune
31000 Toulouse
+33 (0)5 61 47 12 11
contact@isdatt.fr
www.isdat.fr

CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Préambule 2
Contextualisation 2
Le processus de rédaction de la Charte 3
La Charte 4
Quels sont les objectifs généraux de la Charte et à qui s'adresse-t-elle ? 4
Annexe 1 5
Glossaire 6
Annexe 2 9
Charte Madeline 9
Annexe 3 9
Fiche signal de référence aux agents 9
Annexe 4 9
Corpus juridique 9
Annexe 5 10
Bibliographie sélective 10
Annexe 6 10
Résultats de l'enquête menée auprès des étudiants en en décembre 2020/Janvier 2021 10



https://www.isdat.fr/content/uploads/2021/12/20211126_CharteEgalite_isdat.pdf

Festival Astropolis Charte interne



Cette charte de bonne conduite est à lire par tou.t.e.s, et vise à encourager une bonne entente générale. Chacun.e est appelé.e à être vigilant.e.

Quand le message et le démontage, même en capitale, d'un bâtiment ne respectent pas la dignité des personnes et des communautés, nous nous opposons à ce que nous voyons.

Tel: +33 (0)5 61 47 12 11
Mardi / 08 05 09 63 58
Mardi / 08 20 63 64 56

Apprenons ensemble à éviter les comportements sexistes, homophobes, transphobes, racistes et plus globalement les comportements irrespectueux. Nos musiques sont actuelles, nos comportements aussi !

Nous pensons qu'Astropolis et les personnes qui y travaillent peuvent défendre ces valeurs d'égalité et d'acceptation grâce au bon sens et à la bonne volonté. Mais c'est aussi à toi, si nous souhaitons qu'elle s'applique. C'est pourquoi nous avons créé cette charte :

Si vous êtes la cible de comportements inadéquats, parlez-en !
Si vous êtes l'auteur de comportements inadéquats, parlez-en aussi !

- Je ne qualifie pas une personne ni son travail par un qualificatif qui fait référence au sexe, genre, à l'orientation sexuelle, à l'origine, ou plus globalement aux 25 critères de discrimination interdits par la loi.
- Je ne marque pas de supériorité dans ma façon de parler à autrui en utilisant « ma jobe » ni « mon petit » ni « le bleu » ni « la nouvelle » mais j'utilise les prénoms de mes collègues de travail.
- Je ne fais pas de remarques, positives comme négatives, sur l'apparence physique ni la façon de s'habiller.
- Je prends conscience que les approches de drague contribuent au harcèlement au travail, terminent dans la liste des anecdotes de drague renou. Astropolis apprécie beaucoup vos compétences, pas votre sex appeal.
- Je ne touche pas mes collègues, hôtements, chabouilles.
- Je ne justifie pas mes comportements inadéquats par la fête ou l'alcool.
- Si ça me dit non, stop, ambré, j'en tiens compte dès la première occurrence.

« Quand on peut aider le monde ? Ensemble, arrêtons ça. »



https://icicestcool.org/wp-content/uploads/2020/08/charte_interne.pdf

Festival Astropolis Charte publics

CHARTRE DES FESTIVALIÈ.R.E.S

Cette chartre vise à encourager une bonne entente dans la fête. Chacun.e est appelé.e à être vigilant.e.

Apprenons ensemble à éviter les comportements sexistes, homophobes, transphobes, racistes et plus globalement irrespectueux. Nos musiques sont actuelles, nos comportements aussi !

- 1 Si tu es témoin d'une agression sexiste, homophobe, transphobe ou raciste, ne reste pas sans rien dire et agir. Le stand Consentis à l'entrée du site est notre point relai !
- 2 N'agresse pas. Être lourd.e ou crétin.e ce n'est pas draguer, c'est agresser.
- 3 Monte aux frotteurs, ses ! Notre corps nous appartient : toucher une partie du corps sexuellement connotée (seins, fesses...) par surprise n'est pas une technique de drague, c'est une agression sexuelle !
- 4 Non c'est non, ça ne veut pas dire oui ou peut-être, et ce n'est certainement pas de la fausse modestie. On n'insiste pas après un refus.
- 5 En milieu festif, tout n'est pas permis. L'usage ou l'abus de drogues et d'alcool ne justifie en rien une attitude sexiste.
- 6 Forcer une personne à consommer des stupéfiants / à avoir un rapport sexuel / à avoir un rapport sexuel non-protégé est bien entendu prohibé.
- 7 Proférer des insultes à caractère sexiste, sexuel ou raciste, ou même faire des remarques liées à l'apparence d'une personne n'est pas toléré.
- 8 Une personne ayant consommé trop de stupéfiants ou d'alcool n'est pas en mesure de donner son consentement de manière éclairée.
- 9 Utiliser la violence pour parvenir à ses fins ce n'est pas faire preuve de virilité, c'est forcer, et ça c'est exclu.
- 10 Si tu croises une personne en situation de détresse, viens à sa rescousse et n'hésite pas à l'emmener à la Croix Rouge, à la prévention ou au stand Consentis.

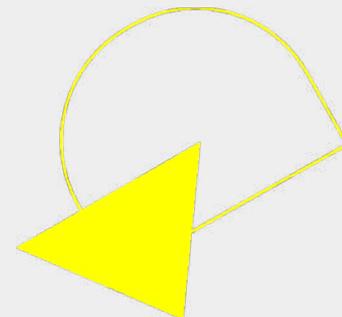
<https://icicestcool.org/wp-content/uploads/2020/08/charte-des-festivaliers-1.pdf>

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

MISE EN RÉSEAU

Trouver des alliés sur son secteur géographique !

- Avec les réseaux de son secteur
- Avec les structures spécialisées sur l'égalité
- Avec les structures locales de son secteur
- Créer un réseau de pair·e·s (par exemple : un réseau de programmatrices)

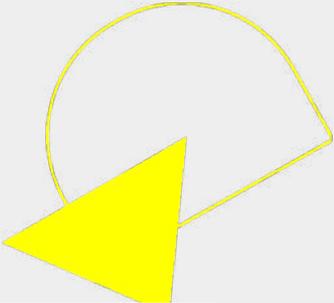


EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

COMMUNICATION : ÉCRITURE INCLUSIVE

Bye Bye Binary

Bye Bye Binary (BBB) est une collective franco-belge, une expérimentation pédagogique, une communauté, un atelier de création typo-graphique variable, un réseau, une alliance. La collective, formée en novembre 2018 lors d'un workshop conjoint des ateliers de typographie de l'École de Recherche Graphique (erg) et La Cambre (Bruxelles), propose d'explorer de nouvelles formes graphiques et typographiques adaptées à la langue française, notamment la création de glyphs (lettres, ligatures, points médians, éléments de liaison ou de symbiose) prenant pour point de départ, terrain d'expérimentation et sujet de recherche le langage et l'écriture inclusive et non-binaire.



<https://www.arte.tv/fr/videos/100170-039-A/gymnastique/>
<https://genderfluid.space/index.html>

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

COMMUNICATION : ÉCRITURE INCLUSIVE

L'écriture inclusive en 3 principes

Objectif : faire disparaître les stéréotypes sexistes en remaniant l'orthographe et la façon de s'exprimer

ACCORDER

LES GRADES/ FONCTIONS/
MÉTIERS/TITRES

une charpentière
une autrice ou auteure
un homme de ménage



AU PLURIEL :

FEMININ ET MASCULIN
par ordre alphabétique

les candidates et les candidats
les maires et les mairesses
les cheffes et les chefs de...

Le verbe s'accorde
avec le sujet
le plus proche ou
avec le plus grand
nombre

les décorateurs et les
décoratrices sont satisfaites
les décorateurs et la
décoratrice sont satisfaits

ou un condensé des 2 genres
avec un point médian

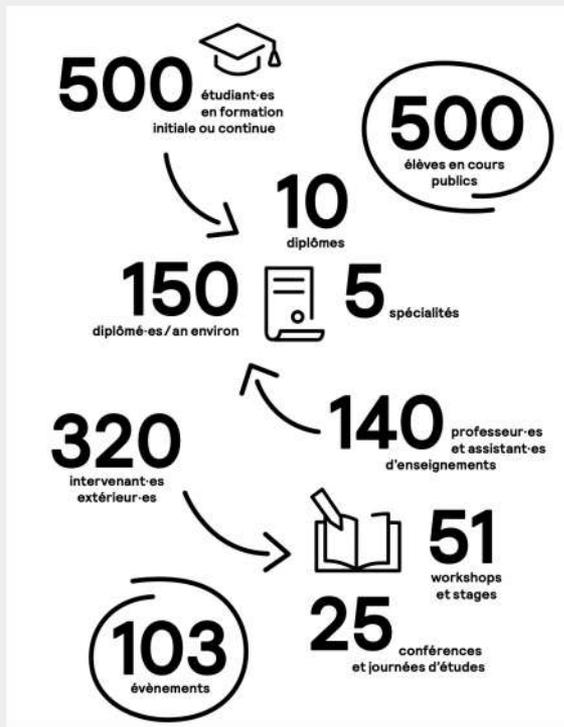
les électeur·rice·s
les citoyen·ne·s
les commerçant·e·s

TERMES UNIVERSELS

À PRIVILÉGIER plutôt
que «homme» et «femme»

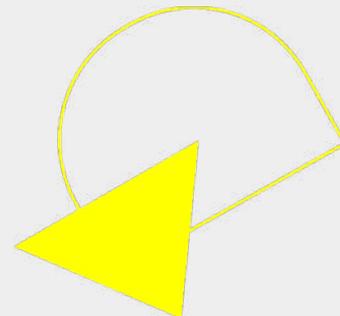
droits humains
corps enseignant
personnes
membres

Sources : ecriture-inclusive.fr, Guide pratique du Haut Conseil à l'égalité
entre les femmes et les hommes (novembre 2015)



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

COMMUNICATION : PARTAGE DE RESSOURCES EN LIGNE



Prévention des violences sexistes et sexuelles

Ressources

CNM

- Kit de communication pour prévenir les violences sexistes et sexuelles dans ma structure
- Autodiagnostic : prévention des violences sexistes et sexuelles
- « On en parle ! » Cycle de webinaires dédiés la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la musique
- Webinaire#1 La Petite et Plus égales : La formation, levier de la lutte contre les violences sexistes
- Webinaire#2 Ici c'est Cool : Fédérations, réseaux impulser une démarche de prévention des violences
- Webinaire#3 Consentis : Violences sexistes et sexuelles : la question du consentement au cœur de la prévention
- Webinaire#4 Les Catherinettes : mettre en place un dispositif de prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu festif
- Webinaire#5 Act right : Prévenir les violences sexistes et sexuelles dans les structures du monde de la nuit et de l'électro

Les initiatives



- Change de disque
- D.I.V.A.
- Keychange
- La Maestra
- Loud'her
- Madame Rap
- Musiciennes&Co
- Rappeuses en liberté

plus sur Conférence-débat | Girlzzz
omouvoir l'égalité femmes-hommes
nétières des musiques actuelles

- Estre de chambre de Paris : une
mie pour les jeunes compositrices
- Au delà du Club

Les ressources



- ComposHer
- Demandez à Clara
- Ici c'est cool
- Wah!
- Lancement d'un réseau mondial pour les femmes productrices
- La FEVIS #Elles dirigent — Directrices artistiques, cheffes, musiciennes, engagées et passionnées
- Plurielles 34

<https://cnm.fr/sujet/egalite-femmes-hommes/>

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

RECRUTEMENT : FAIRE ÉMERGER DES CANDIDATURES DIVERSIFIÉES

- Utiliser l'écriture inclusive
- Attention aux visuels sur le site : qui est représenté-e?
- Travail de fond : œuvrer pour une diversité représentative de la société au sein de l'équipe (on voit souvent les visages sur le site, la programmation)
- Annoncer le positionnement de la structure dans l'annonce :
ex : « Structure attachée à la diversité et à la mixité », « Candidatures diversifiées souhaitées », « La Sirène recrute et reconnaît tous les talents »
- Attention portée aux canaux de diffusion de l'offre?

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_fi_c_redaction_offres_emploi.pdf

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

SENSIBILISER, ACCOMPAGNER ET FORMER LES EQUIPES

LA PETITE

Sensibilisation et
Prévention



Accompagnement
et prise en charge des
enquêtes internes



association
pour le soin
queer & féministe

Formations à
l'écoute



PRENDRE LE **DROIT**

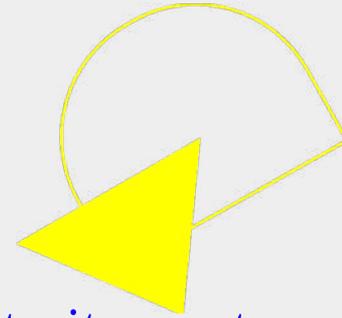
<http://prendreledroit.org>

Aide juridique

LA PETITE

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

DÉFINIR UN PROTOCOLE DE SIGNALEMENT



- Définition d'un protocole/ d'une procédure de remontée et de traitement des situations problématiques
- Nomination et formation de référent·es
- Communication du protocole/ simplicité pour l'activer
- Cellule d'écoute avec référent·e·s formé·e·s à l'écoute
- Communication des ressources externes
- Identification des espaces ressources pour l'orientation des personnes

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

DÉFINIR UN PROTOCOLE DE SIGNALEMENT

4. Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu

Les représentantes légaux et représentants légaux des entreprises s'engagent à mettre en place un **dispositif de signalement** interne à disposition de toute personne témoin ou victime de violence sexiste ou sexuelle.

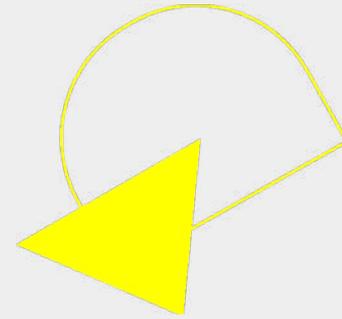
Ce dispositif doit permettre de garantir la confidentialité des échanges et permettre de :

- signaler, en interne ou en externe, de manière efficace (référént identifié, adresse e-mail dédiée...) tout agissement susceptible de caractériser un fait de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle ;
- assurer la protection de la personne ayant signalé les faits (aménagement des conditions de travail...) ;
- assurer la protection des témoins éventuels (anonymat) ;
- recevoir et écouter la personne signalant des faits susceptibles d'être qualifiés de violences sexuelles et sexistes ;
- faire un compte-rendu écrit ;
- mener ou faire mener une enquête (par le CSE , l'inspection du travail...), c'est-à-dire recevoir les personnes impliquées pour clarifier et analyser les faits et apporter toute la lumière nécessaire sur les faits incriminés ;
- engager une procédure de sanction à l'encontre de la personne responsable des faits, si ceux-ci sont avérés, c'est-à-dire s'il s'avère que la vérité de certains faits est établie ;
- dans le cas d'un établissement public, informer le procureur de la République au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale en cas de connaissance de faits qui pourraient s'apparenter à un délit ou un crime ;
- dans tous les cas, informer la victime de ses droits pour qu'elle puisse, si elle le souhaite, engager des démarches judiciaires et l'accompagner dans ces démarches.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

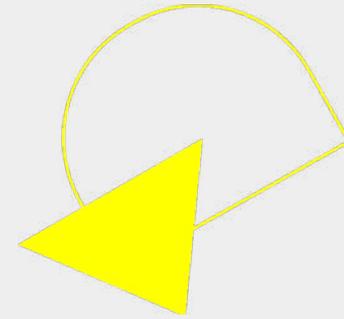
PERMANENCES, ÉCOUTE, ACCÈS À L'INFORMATION ET AU DROIT

- Permanence juridique
- Permanence de psychologues
- Permanence des référent·es égalité, d'une cellule d'écoute
- Groupes de parole
- Ateliers de sensibilisation



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

ATELIERS D'AUTO-DÉFENSE FÉMINISTES POUR L'ÉQUIPE



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

MISE EN RÉSEAU : INVITER DES COLLECTIFS/ DES ASSOCIATIONS

GIRLS
DON'T
CRY

<https://www.lapetite.fr/girlsdontcry/>



SEREIN·E·S

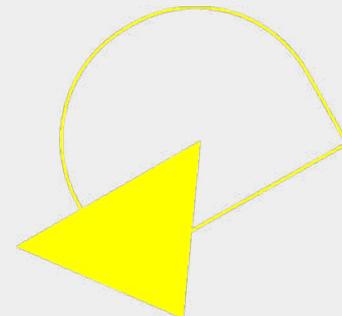
<https://www.serein-e-s.org/nos-actions/>



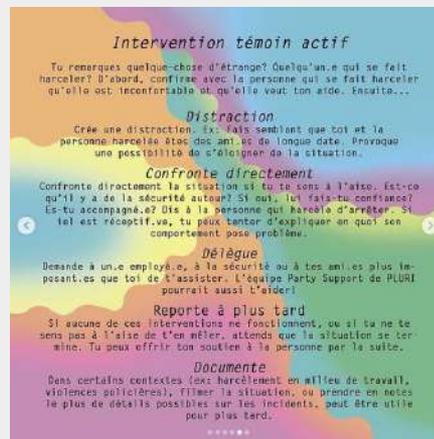
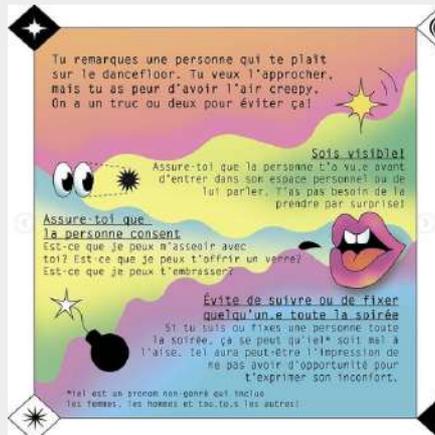
COMMUNICATION INCLUSIVE & ENGAGÉE

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

COMMUNICATION : DES VISUELS INCLUSIFS



EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES



<https://www.instagram.com/plurinitiative/?hl=fr>

Campagnes de prévention



<https://federation-octopus.org/prevention/2-prevention-reduction-des-risques/2-2-campagnes-de-prevention/campagne-festive/>

Campagnes de prévention

ZONE COOL & LIBRE

+ DE DANSEUR.S.E.S
- DE FROTTEUR.S.E.S

On ne confond pas drague
et harcèlement !

Témoign ou victime ? Notre staff est à ton écoute

ZONE COOL & LIBRE

ZONE COOL & LIBRE

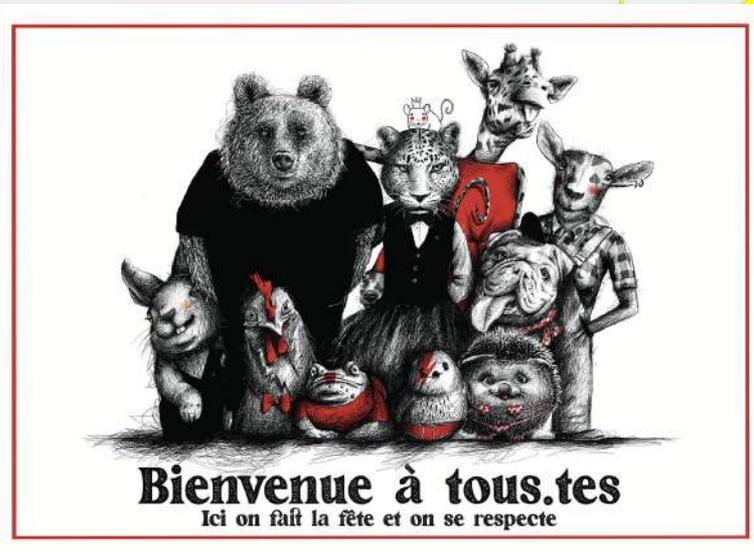
**LE CONSENTEMENT EST
LIBRE & ÉCLAIRÉ**

Une consommation excessive d'alcool
ou de stupéfiants ne permet pas de donner
un consentement éclairé.

Des questions sur le consentement sexuel ?
Consentis répond à vos questions : contact@consentis.info

ZONE COOL & LIBRE

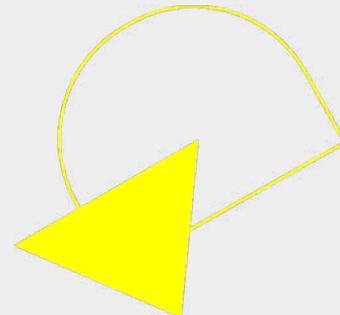
<http://www.consentis.info>



<https://bouilloncube.fr/actions-culturelles-et-transversales/prevention-sexisme/>

LA PETITE

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES



Chaque blague a ses limites !

Si tu as des doutes fais marcher ton empathie,
deja si c'est oppressif* t'es carrement cap' de trouver autre chose.



* Sexiste, raciste, homophobe, transphobe, psychophobe, grossophobe, validiste, agiste, classiste...

Le.la Bénévole Vous sert des canons



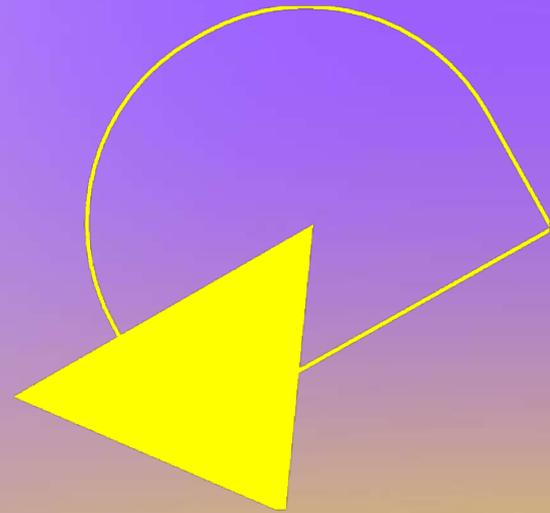
Et c'est tout
(Même si iel est trop canon)

BOUILLON CUBE
LE KIF (Kit Festif)

*Cette structure a créé et
mis à disposition tout un
kit de communication!*

[https://bouilloncube.fr/a-
ctions-culturelles-et-
transversales/prevention-
sexisme/](https://bouilloncube.fr/actions-culturelles-et-transversales/prevention-sexisme/)

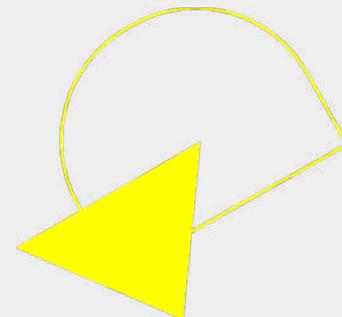
LA PETITE



ATELIER PROTOCOLE

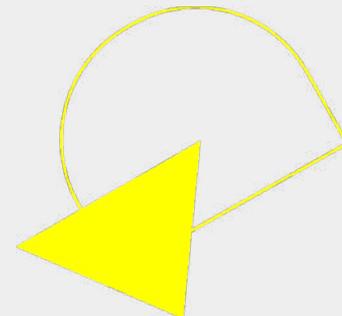
PREMIERE VERSION D'UN PROTOCOLE

LES QUESTIONS A SE POSER



Que faut-il mettre dans un protocole?
Comment on le fait?
Pourquoi?
A qui et comment est-il communiqué?
Qui fait quoi?
Que proposer aux victimes?
Que faire des auteur·ice·s?
Comment repérer les violences?
Comment est-ce qu'on nous contacte?
Qui écoute?
Qui fait l'enquête interne?

CONSTRUIRE SA FEUILLE DE ROUTE



1/ Analyser l'existant – ce que vous faites déjà

Dispositions existantes

Faits connus et cas traités

Les informations que vous devez chercher

KISS (Keep Improve Stop Start)

2/ Anticiper les obstacles et les difficultés

Les stratégies que vous identifiez pour surmonter ces difficultés

3/ Agir : les actions à mettre en place par ordre de priorité

Prévention

Traitement des signalements

Formation à l'écoute

**RESSOURCES
PARTAGÉES PAR LES
STAGIAIRES (merci 😊)**



LA FABRIQUE DU MENSONGE

La fabrique du mensonge

S3 : Affaire Johnny Depp/Amber Heard - La justice à l'épreuve des réseaux sociaux

•5 | Société • 2023 • 1 h 42 min • Français

10

Diffusé le 12/02/23 à 20h56 • Disponible jusqu'au 12/07/23

Johnny Depp vs Amber Heard, c'est l'histoire de deux stars d'Hollywood qui s'accusent de violences conjugales lors d'un procès pour diffamation diffusé en direct sur Internet, et commenté dans le monde entier. Au printemps 2022, cette frénésie médiatique s'est accompagnée d'une campagne de haine et de dénigrement en ligne sans précédent contre l'actrice américaine. Derrière les railleries habituelles des réseaux sociaux, se cache en réalité une campagne orchestrée par des groupes d'hommes en colère qui, depuis des années, font de la haine contre les femmes leur priorité : les masculinistes.

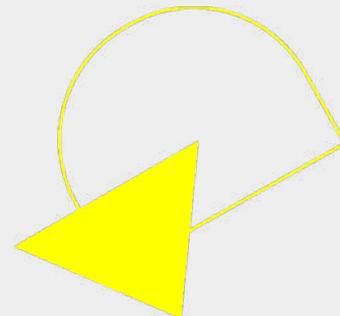
<https://www.france.tv/france-5/la-fabrique-du-mensonge/la-fabrique-du-mensonge-saison-3/4557595-affaire-johnny-depp-amber-heard-la-justice-a-l-epreuve-des-reseaux-sociaux.html>

LA PETITE



Flora Soumaré, jeune danseuse noire, va devoir batailler pour se faire une place dans le ballet - L'Opéra/OCS

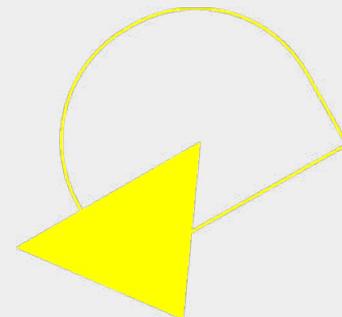
<https://www.radiofrance.fr/francemusique/podcasts/reportage/l-opera-en-serie-sur-ocs-le-ballet-des-actrices-5875131>



NOIRE N'EST PAS MON MÉTIER

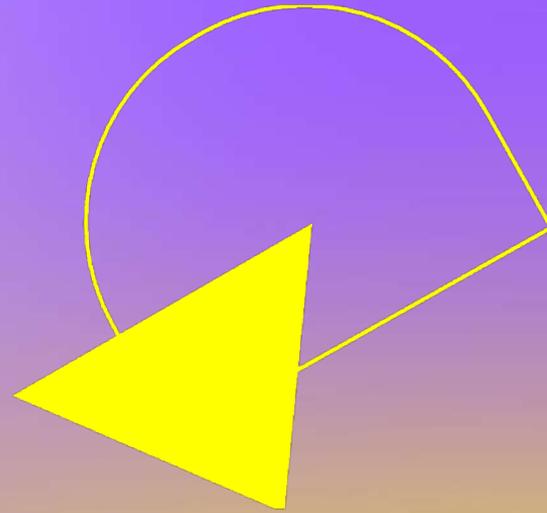


<https://www.seuil.com/ouvrage/noire-n-est-pas-mon-metier-collectif/9782021401196>



LA PETITE

STRUCTURES RESSOURCES



AGIR & RÉAGIR FACE AUX VSS : NUMÉROS UTILES

Numéros dédiés pour les femmes victimes :

3919 de 9h-22h (9h-18h week-end)

LE CFCV : 0 800 05 95 95 (semaine 10h-19h)

Chat association **En Avant Toute(s)** gratuit et anonyme : 7j/7 10h-21h
commentonsaime.fr/

Application **App-Elles** qui permet de donner l'alerte en cas de problème
app-elles.fr/

SOS Homophobie chat 7j/7 18h-20h sos-homophobie.org/chat

À TOULOUSE

ALLIÉ·E·S

AGIR CONTRE LES
VIOLENCES SEXISTES
DANS LES ARTS
ET LA CULTURE

PERMANENCE
D'INFORMATION,
D'ÉCOUTE ET DE SOUTIEN

Émilienne Kuhn / Inhouse



LE PROJET

L'association Allié·e·s a pour mission de prévenir et (ré)agir face aux violences sexistes, de genre et sexuelles dans les arts et la culture.

Concrètement, le projet Allié·e·s ce sont :

- des ateliers d'autodéfense gratuits
- une permanence d'information, d'écoute et d'orientation pour les personnes qui vivent des violences sexistes dans les métiers culturels
- une communauté de personnes engagées pour faire avancer l'égalité et reculer les violences de genre !

PERMANENCES
D'ACCUEIL

LIRE LA SUITE

<https://alliees.org>

LA PETITE

AU NIVEAU NATIONAL

**VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES**
#LaCultureDitStop

[Accueil](#) [Actualités/agenda](#) [Ressources](#) [Annuaire](#) [Kit média](#)



VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES

STOP

01 87 20 30 90

[NOUS CONTACTER](#)

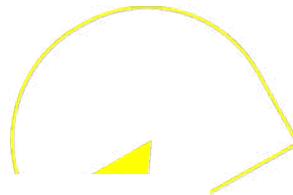
Le harcèlement sexiste et sexuel
c'est pas du cinéma

#LaCultureDitStop



LA PETITE

AU NIVEAU NATIONAL



FAIRE APPEL À LA CELLULE

Un seul numéro : 01 87 20 30 90 du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h

ou

Envoyez-nous un e-mail à l'adresse violences-sexuelles-culture@audiens.org à tout moment en précisant votre nom, prénom et numéro de téléphone. Vous serez recontacté·e au plus tard le jour ouvré suivant votre demande.

Cette cellule d'écoute et de soutien garantit la confidentialité des appels de victimes ou de témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles, partout en France. Les personnes contactant la cellule seront orientées vers :

des psychologues clinicien·ne·s expérimenté·e·s,
une consultation juridique spécialisée.

Les référent·e·s « harcèlement sexuel » peuvent bénéficier de l'accompagnement psychologique de la cellule.

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 9e.

Les médecins du travail peuvent également être sollicités.

Se défendre



Pour ne plus entendre « mon médecin ne peut pas me faire de certificat parce qu'il est soumis au secret médical »

Pour ne plus entendre « Mais mon médecin ne peut pas me faire de certificat, il est soumis au secret médical »



avft

Pour ne plus entendre "je ne peux pas attester, je n'y étais pas, je n'ai rien vu".

De l'importance des témoignages indirects en matière de violences sexuelles.

Pour ne plus entendre « je ne peux pas attester, je n'y étais pas » : de l'importance des témoignages indirects

L'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au travail)
<https://www.avft.org/sedefendre/>

AU NIVEAU NATIONAL



PRENDRE LE **DROIT**

Féministes
pour un monde
sans viol[ts]*

Association féministe composée de bénévoles qui propose aux personnes victimes de violences sexuelles un soutien dans leur parcours judiciaire.

prendreledroit.org

LA PETITE



Le groupe Egæe

L'équipe
Les réalisations
Revue de presse

L'approche du groupe Egæe

La participation comme méthode
Partir des individu-e-s
Percuter l'illusion de l'égalité

Les solutions

Un accompagnement sur mesure
Les formations
Les missions de conseil
Le site des Expertes

Les missions de conseil

🐦 Partager sur Twitter f Partager sur Facebook

Établir un diagnostic dans son organisation

Afin d'adapter au mieux notre approche aux besoins des organisations avec lesquelles nous travaillons, nous établissons un diagnostic précis sur les questions d'égalité femmes-hommes, les discriminations ou les violences sexistes et sexuelles ou morales au travail.

Ce diagnostic peut concerner les enjeux internes à l'organisation c'est à dire liés au travail mais aussi les questions externes c'est à dire les politiques publiques ou les projets développés par l'organisation.

Cette démarche constitue la base de notre plan d'action.

<https://groupe-egae.fr/nos-solutions/nos-missions-de-conseil/>

Conseil

**Notre objectif : vous accompagner dans la prévention
des violences sexistes et sexuelles au sein de votre
organisation**

<https://egalitealapage.fr/conseil-egalite/>

POUR DES FORMATIONS A L'ECOUTE



Association pour le Soins Queer et Féministe (ASQF)

📍 Médico-sociale

L'association pour le Soins Queer et Féministe est une association toulousaine composée de soignant-e-s psychologues, féministes et à majorité queer, adoptant une pratique clinique située, c'est-à-dire prenant en compte les discriminations systémiques.

<https://www.helloasso.com/associations/association-pour-le-soin-queer-et-feministe-asqf>

BALANCE TON CIRQUE

#BalanceTonCirque

COLLECTIF DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DANS LE MILIEU DU CIRQUE

#balancetoncirque

1 AN DE BTC

Il y a 1 an, le 2 juillet 2021, le collectif Balance ton cirque organise une première action lors des échappées du Cnac.

Après cette première intervention publique, qui a secoué le monde du cirque, beaucoup d'autres actions ont été menées, certaines visibles, d'autres moins.

<https://balancetoncirque946309689.wordpress.com>

LA PETITE

LES MOTS DE TROP

> ATTENTION - TÉMOIGNAGES VIOLENTS CONTENANT DES PROPOS DISCRIMINATOIRES ET POUVANT ÉVOQUER DES VIOLENCES <

LES MOTS DE TROP

ÉCOLES DE LA CULTURE: BRISONS LE SILENCE

Les mots de trop est un outil de lutte et de sensibilisation à destination de toutes les étudiant·es des milieux de la culture.

A propos ↓

En décembre 2019, trois étudiant·es en école supérieure d'art se réunissent autour d'une lutte commune: briser le tabou autour des violences systémiques en écoles d'art. Elles commencent alors à récolter des témoignages dans leur établissement, puis élargissent leur collecte à l'ensemble des établissements d'art, de design et d'architecture francophones — publics et privés, grâce à un formulaire en ligne. Depuis lors, près de 400 témoignages ont été reçus de plus de 100 écoles francophones, en France, Suisse et Belgique.

L'objectif de ce projet est de pointer du doigt la banalisation des comportements et propos oppressifs trop minimisés dans nos établissements. Plusieurs séries d'affiches ont

TÉMOIGNER

ADHÉRER



PRESSE

RESSOURCES

Bibliographie et ressources à télécharger

Mini-guide d'auto-défense à télécharger



2 séries de 6 affiches au format A3 (2022)

Télécharger le fichier imprimable

<https://lesmotsdetrop.fr>

LA PETITE



les.mots.de.trop

Contacter



57 publications

4 552 abonnés

109 abonnements

Les mots de trop

Outil de lutte et de sensibilisation contre les discriminations en écoles d'art ✨

// TW- propos racistes, sexistes, lgbtqiphobes, psychophobes, etc

linktr.ee/lesmotsdetrop

« Alours coume ça
tu viens dou Maroc ? »

ENSA Malaquais, Paris

« TU CROIS PAS
QUE TU ES DÉJÀ
ASSEZ GROSSE
POUR PRENDRE
DE CE GÂTEAU ? »

Ecole Boulle Paris

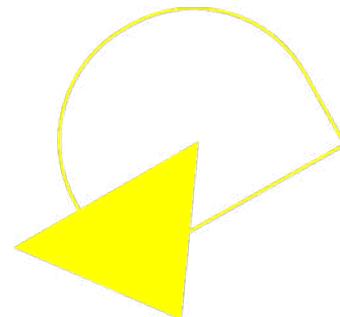
« EST-CE QUE VOUS
TROUVEZ ÇA NORMAL
QUE VOTRE FILLE
EMBRASSE D'AUTRES
FILLES QUAND ELLE
EST À L'ÉCOLE ? »

— à un parent lors d'une réunion parent profs.
Emile Cohl Lyon

« C'est insupportable
les surveillants de
musée, souvent c'est
des congolais,
ils parlent fort ! »

ISBA Besançon

<https://www.instagram.com/les.mots.de.trop/?hl=fr>



LA PETITE

