

COREPS

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Séance du 12 juillet 2023 : Groupe de travail « Responsabilité sociale et égalité »

Arsud	Claire De Muynk	Syndeac	Clara Le Picard
Arsud	Magali Blain	SNMS	Alain Timar
DRAC	Céline Porro	Arsud	Claire De Muynk
CIDFF	Julia Jan		
CFDT	René Fontanarava	<i>Animation</i>	
Festival d'Aix	Marie-Laure Stephan	Arsud	Anaïs Le Floch

LE CADRE

Observatoire de l'égalité 2023 dans la culture et la communication

Si des progrès sont constatés vers une meilleure représentation des femmes dans les métiers de la culture et de la communication, ils ne sont toutefois pas homogènes selon les disciplines.

Bien que majoritaires (63%) sur les bancs des écoles, les femmes sont minoritaires aux postes de direction des structures de la création artistique soutenues par le ministère de la Culture ; les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes ; le montant moyen des aides accordées est souvent plus faible pour les femmes...

Rapport à consulter

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2023-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

Plan national de lutte contre les VHSS

- Lancement en novembre 2021 du plan de lutte contre les VHSS dans le spectacle vivant par la Ministre.

5 engagements attendus

Les 5 engagements attendus de la part des professionnels du secteur dans le cadre de ce plan d'action :

- 1) Être en conformité avec les obligations légales en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel
- 2) Former la direction, les encadrants, les responsables RH et les personnes désignées référentes VHSS
- 3) Sensibiliser les équipes et organiser la prévention des risques
- 4) Créer un dispositif de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu
- 5) Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de VHSS

Conditionnalité des aides

Afin de veiller à la mobilisation des professionnels dans la lutte contre les VHSS, le ministère a instauré en 2022 la conditionnalité de ses aides : Un formulaire spécifique aux VHSS a été mis en ligne en juillet 2022 sur « démarches simplifiées » par la DGCA, le renseignement de ce formulaire en ligne étant obligatoire pour pouvoir déposer une demande de subvention pour tous les dispositifs d'aides à la création et l'aide au conventionnement.

Engagement de la profession

Engagements pris par les organisations professionnelles et syndicales signataires de la convention collective CCNEAC :

- Renforcement du crédit d'heures des référents CSE pour faire de la prévention sur les VHSS de + 21 heures ;
- Désignation d'un référent supplémentaire (hors référent élu du CSE) pour les entreprises de plus de 50 salariés (ETP) / contre 250 salariés prévus dans le code du travail.
- Possibilité pour les entreprises ne disposant pas de CSE (moins de 11 salariés) de pouvoir se rapprocher des organisations signataires de l'accord pour un accompagnement dans leurs démarches de prévention et d'action
- Obligation d'affichage spécifique et renforcée à mettre en place dans chaque loge à disposition des artistes et dans les lieux de repos.

A venir :

Intégration des plans d'action en annexe des conventions de subvention, obligation de transmettre un bilan à l'issue du subventionnement présentant la réalisation des actions sur lesquelles la structure s'est elle-même engagée.

Page dédiée

<https://www.culture.gouv.fr/Demarches-en-ligne/Par-type-de-demarche/Declaration-renouvellement/Lutte-contre-les-VHSS-violences-et-harcèlement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant-et-les-arts-visuels>

Le rôle de l'employeur

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Selon le code du travail, il est également compétent sur des situations identifiées hors du cadre professionnel.

PARTAGE D'EXPERIENCES DES ACTEURS

Théâtre des Halles

Le théâtre des Halles a nommé un référent VHSS.

La structure a également organisé un séminaire sur les discriminations et les VHSS avec l'équipe qui passe de 15 à 150 salariés sur la période du festival d'Avignon : 2 heures pour prendre conscience, sortir de l'omerta et parler librement de ces sujets.

Festival d'Aix

En 2019, à l'initiative de sa direction, le Festival a formé le CSE et les équipes permanentes à la prévention des VHSS et les discriminations.

Cellule d'écoute

Une cellule d'écoute a été mise en place. Elle est assurée par la référente VHSS et la DRH. Des relais à la cellule d'écoute sont également déployés sur l'ensemble des lieux du Festival.

Une remontée de faits précis amène la direction à mener une enquête en interne. Pour cela elle peut s'appuyer sur des formateurs ou des structures spécialisées.

Outils de sensibilisation

Des affiches et des guides de sensibilisation ont également été produits et diffusés.

> Affiche de sensibilisation à la discrimination

> [Guide de lutte contre les discriminations](#)

> [Guide de signalement et de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail](#)

> [La page sur les actions du festival dans le cadre de la RSE](#)

PAM - Pôle de coopération des acteurs de la filière musicale (contribution envoyée par mail)

Groupe de travail dédié VHSS

Animation d'un groupe de travail VHSS qui fédère pour le moment une dizaine d'acteurs : Friche Belle de Mai, Le Chapiteau, Le Cabaret Aléatoire, Bi:Pole, Fiesta des Suds, Sound Sisters, Merry Prankers, Marsatac, Pride Marseille, Planete Mars, Animals Industry, 6Mic et Plus Belle la Nuit.

Une fois par mois, il permet de mettre en réflexion l'ensemble des situations vécues et apporter des compétences en transferts de savoir-faire, outils mutualisés, mise en place de rencontres pros,

travaux sur divers sujets dont les marches exploratoires, la question de la formation des équipes de sécurité etc.

Temps de formation dédiés

En dehors de ce groupe de travail, le PAM propose avec le soutien du CNM et de la Région Sud des instants de formations dédiés.

Création d'un observatoire

L'ouverture d'un observatoire et pôle ressource sur l'Egalité F/H et les VHSS - Second semestre 2023

Autres initiatives

[SAFER](#), produit par Marsatac

[RIDER](#), produit par Bi:Pole

Un [mini-site Egalité](#), développé par le CNM

[Le Plateforme Wah pour l'égalité et la diversité des genres](#), développée par la Fédélima

PROBLEMATIQUES IDENTIFIEES

La sensibilisation auprès d'artistes internationaux qui n'ont pas forcément le même référentiel.

La maltraitance morale est plus difficile à traiter, les textes sont moins clairs.

La difficulté à mettre en place un suivi sur des projets de type « événementiel »

Le cas de situations problématiques dans les mises en scènes

La prise en compte du ressenti

LA SUITE

A mettre au travail

Comment créer les conditions de la libre parole

Comment susciter la prise de parole, de conscience, de responsabilité

Comment favoriser l'écoute dans les structures

Quelle suite donner aux cas de discrimination et/ou violence observées

Données à récolter au niveau régional

Nombre de CSE au sein des structures culturelles de la région

Nombre de référents : leur profil, les formations suivies

Ressources utiles

Liste des formations

L'Observatoire régional des métiers

Identifier le genre des personnes qui déposent des dossiers de subvention