

7-9 novembre
2022

Entreprendre
dans la Culture
en Nouvelle-Aquitaine

COMPTE-RENDU

Lutte contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel : et concrètement, qu'est-ce qu'on fait ?

Mercredi 9 novembre 2022 | 9h30-11h — Salon MÉCA, Bordeaux

Animation : Mathilde Barron (L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine) | **Intervenantes :** Anne-Lise Vinciguerra (directrice, La Petite), Laëtitia Perrot (directrice, La NEF), Lénon (autrice et illustratrice), Aurore Claverie (directrice, La Métive - lieu international de résidence de création artistique), Stella Morin (chargée d'études, L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine), Hélène Harvent (chargée de mission, ARACT Nouvelle-Aquitaine)

De #metoo en 2017 à #metootheatre en 2021, des mouvements d'artistes et de professionnel·les révèlent depuis plusieurs années l'ampleur des violences sexuelles et sexistes dans le secteur des arts et de la culture. C'est aujourd'hui un enjeu majeur de transformation, inscrit dans les priorités du Ministère de la Culture, du CNM, du CNC, et donnant désormais lieu à une conditionnalité des aides. Cette table ronde sera l'occasion de mieux comprendre les protocoles à mettre en œuvre, d'analyser les croyances et les pratiques favorisant les violences et d'élaborer des solutions pour les déjouer. Un temps d'échange pour construire un secteur culturel réellement plus égalitaire pour toutes et tous.

En 2017, une douzaine de femmes accusent Harvey Weinstein de harcèlement sexuel, agression sexuelle ou viol, les réseaux sociaux s'enflamment et se développent le #Metoo.

Adèle Haenel quitte la cérémonie des Césars en 2020 suite à la récompense de Roman Polanski. Sa démarche est saluée par la romancière Virginie Despentes dans une tribune à Libération intitulée Désormais, on se lève et on se barre.

Depuis, de nombreux autres # ont surgi, le #metoothéâtre notamment. On peut donc saluer une prise de conscience accrue de ces questions de violences et ainsi des rapports de domination qui sont en jeu.

Du point de vue des politiques publiques culturelles, on note qu'en 2019, le CNC (centre national du cinéma) s'engage dans la lutte contre les VHSS. En janvier 2021, le CNC et le CNM (centre national de la musique) mettent en place des conditionnalités d'obtention des aides à travers des obligations (information, formation, personnes référentes, cellule d'écoute). Ce Plan de lutte est élargi au spectacle vivant depuis janvier 2022.

L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine prend en compte ce sujet à travers plusieurs modalités liées à ses missions : une première étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (menée en 2021), des tables rondes lors d'événements (forum 2021 et 2022 par exemple), un webinaire sur le plan de lutte contre les VHSS du Ministère (daté du 9 mars 2022, il est toujours accessible sur notre site internet).

Que peut-on mettre en place pour éviter les situations de violences et de harcèlement sexiste et sexuel ? Quels sont les rapports de domination à l'œuvre et à déconstruire ?

En premier lieu, partageons quelques chiffres clés. Les Violences et le harcèlement sexuel et sexiste dans le secteur culturel c'est :

1. Les femmes sont au cœur d'inégalités professionnelles

- Alors qu'en Nouvelle-Aquitaine les femmes représentent **60 % des étudiantes** dans l'enseignement supérieur Culture (2018), à l'image de la moyenne nationale, **elles n'occupent que 45 % des salariés qui ont une profession culturelle comme emploi principal** (Nouvelle-Aquitaine) contre 40 % au niveau national. Source : **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la culture**, L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, 2021.
- **Les femmes dirigent 30 % des structures labellisées** de Nouvelle-Aquitaine (38 % moyenne nationale – 2022). Source : **Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication**, L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine et le Deps, 2021.

2. Les femmes sont invisibilisées dans le secteur culturel.

- **Les femmes** ne présentent leur spectacle qu'à **30 % du public potentiel** (dans les scènes publiques) / 35 % des représentations programmées. Source : **La place des artistes femmes programmées dans le spectacle public saison**, Syndeac, 2019/20 – 2021.

3. Les femmes sont victimes des comportements qui, rappelons-le, sont illégaux et qui demeurent largement impunis

- **99 % des femmes françaises ont déjà été victime d'un acte ou commentaire sexiste en 2019.** La Culture n'échappe pas à ce constat : cela traverse toutes les strates de la culture, de la production, des administrations, et des établissements d'enseignement artistique. La masse de témoignage (tribunes, témoignages à des assos, réseaux sociaux...) met en lumière que ces pressions existes (fil « l'envers du décor » sur tumblr, #MeToo Théâtre). Source : HCE 2019.
- **En 2018, seulement 5,8 % des plaintes pour viol, en France, ont mené à une condamnation.** Source : HCE – 2019.

1 femme sur 5 pourrait être victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle dans le secteur culturel. Source : HCE Art & culture 2018.

Hélène Harvent prend ensuite la parole au nom de l'ARACT (devenue ANACT-Nouvelle-Aquitaine) afin de partager ses observations ainsi que les outils et ressources à disposition pour favoriser la lutte contre les VHSS.

Ainsi, elle nous rappelle que les conditions de travail peuvent être le terreau de comportements propices à des situations d'agressions : l'organisation des locaux, la mixité ou non dans les équipes, l'organisation des rapports hiérarchiques, l'absence d'équipements mixtes, l'organisation des temps de travail qui ne prennent pas en compte les équilibres de vie, etc. Au-delà des comportements individuels, ces inégalités prennent souvent leurs sources dans l'organisation du travail et sont nourries par des tensions passées sous silence ou par l'absence de sanctions.

Les VHSS sont un risque professionnel, il y a une responsabilité de la personne employeuse ou encadrante en plus de la responsabilité citoyenne.

La loi encadre cela à travers la Constitution et dans le code du travail. Ainsi, même si la victime ne dépose pas plainte, s'il y a mal être, l'encadrant-e informé-e doit agir. Pour agir, trois niveaux de prévention sont préconisés :

1. la prévention tertiaire et préventive : mise en place de protocole d'alerte pour protéger la personne victime,
2. la prévention secondaire pour limiter les atteintes : information, formation, sensibilisation,
3. la prévention primaire qui permet de remonter à la source de ces comportements par l'analyse de situation de travail.

La question que doit se poser l'employeur-se est : **comment puis-je créer un sentiment de sécurité psychologique dans ma structure afin que la parole soit libre en milieu professionnel, que les personnes victimes osent interpeller leurs collègues ?**

L'employeur·se doit sanctionner des faits avérés et montrer l'exemple. Il·elle doit porter et incarner une politique.

Anne-Lise Vinciguerra nous présente La Petite, structure du champ culturel qui œuvre pour l'égalité des genres dans les arts & la culture. Pour cela, elle propose des actions en direction du grand public (Festival Gilrs don't cry) et développe un pôle d'accompagnement des carrières des femmes et des personnes sexisées. Anne-Lise Vinciguerra partage une définition des VHSS : tout acte commis contre la volonté de la personne, lié au genre de la personne et à des relations de pouvoir inégales.

La Petite fait le constat de relations de pouvoir très inégales dans le secteur culturel. Ces relations de domination sont souvent minimisées et romantisées. Les croyances valorisent cette romantisation : le metteur en scène et son actrice par exemple. Ces croyances, nous les portons toutes et tous en nous, il faut les identifier pour les déconstruire et agir.

Aurore Claverie, directrice de La Métive (lieu de résidence en Creuse pour artistes, chercheu·se·s, personnes réfugiées) témoigne de la souffrance de nombreuses femmes, notamment aux postes de direction, où leur ambition est critiquée. « Entre femmes on a besoin de se rassembler car seule, on se fait pulvériser ».

Laëtitia Perrot est directrice de la SMAC La Nef à Angoulême et revient sur la démarche entreprise au sein de l'équipe et, plus largement, avec des structures charentaises. Parmi les actions réalisées, une formation adressées aux salarié·e·s permanent·e·s et intermittent·e·s ainsi qu'aux prestataires et aux bénévoles a été menée. Laëtitia Perrot insiste sur le fait qu'il ne faut pas exclure des formations les équipes prestataires dans les salles : personnel de sécurité, les extras au bar, ainsi que les bénévoles. Par ailleurs, une démarche collective a été entreprise avec plusieurs structures du département de la Charente. En sont issues une charte, une communication mutualisée sur la prévention, et d'autres chantiers qui vont être mis en place. **Faire une étude à l'échelle départementale permet avant tout de mettre à l'agenda politique ces questions d'égalité.**

Lénon est autrice, elle a notamment écrit au sortir du confinement et, dans le cadre d'un partenariat avec le FRAC de Limoges, la BD Ralentir dans les virages. Au-delà du fait que Lénon écrive depuis 10 ans maintenant en écriture inclusive, elle aborde dans sa BD la question de la parité suite à la visite d'une exposition au Lac de Vassivière avec un groupe d'habitant·e·s. Plus largement, Lénon nous rappelle que le métier d'autrice de BD est une pratique solitaire. Il est difficile de faire collectif pour défendre ses droits. Il y a 7 ans, est né un collectif des créatrices de BD suite à des constats de sexisme dans ce secteur « Le genre ne prédispose pas des capacités créatrices mais décide aujourd'hui encore des conditions dans lesquelles on va créer ». Les femmes ne sont pas souvent interrogées sur leur art mais plutôt sur leur condition de femmes dans un métier majoritairement occupé par des hommes.

En conclusion, des échanges ont lieu avec la salle sur les différents outils à mettre en place. Aurore Claverie partage sa volonté de remplacer la notion de fraternité ou de sororité par celle d'adelphité. Toutes les personnes témoignent du fait qu'il n'est pas évident de former les personnes qui refusent de le faire.

Les outils identifiés :

- l'enquête conscientisante qui nous fait chausser les lunettes de genre (cf. La Petite);
- apprendre à sentir les signaux physiques (rougissement, palpitations, suées, faiblesses, boule au ventre...);
- sexisme 100 façons : jeu sérieux développé par l'ANACT qui permet de prendre conscience des VHSS;
- porter attention aux nouvelles personnes dans l'équipe : poser le cadre.

Ressources :

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (anact.fr);
- La Nef (lanef-musiques.com/made-in-lanef/#Les_Drolesses_Musiciennes);
- Collectif des créatrices de bande dessinée contre le sexisme (bdegalite.org).