

# VHSS et cirque

## Où en sommes-nous concrètement ?

Auch, le 23/10/2023  
Compte-rendu

## Territoires de cirque

Une rencontre organisée par Territoires de Cirque en partenariat avec Circa, avec la collaboration de la FEDEC et du SCC.

Avec :

- **Serges Borrás** – Directeur / La Grainerie, Balma
- **Stéphanie Bulteau** – Directrice / Circa, PNC Auch
- **Nabila Djellit** – Responsable de domaine, Direction du développement social et individus / Audiens et **Nadia Bouvart** - Chargée de Mission Développement Social En charge de la Cellule d'écoute et de lutte contre les HVSS
- **Yannis Jean** – Délégué général / SCC, Syndicat des Cirques et Compagnies de Création
- **Isabel Joly** – Directrice / FEDEC

Modération par **Delphine Poueymidanet** – Secrétaire générale / Territoires de Cirque

### **Delphine Poueymidanet**

Du mouvement #MeToo, #BalanceTonPorc à #BalanceTonCirque, de la mobilisation des acteurs du secteur, au plan de lutte contre les VHSS proposé par le ministère de la Culture pour le spectacle vivant, où en sommes-nous dans le cirque ?

Au regard du cadre légal et des spécificités du cirque, qu'en est-il des usages aujourd'hui ? Quels sont les outils complémentaires à la loi qui ont été créés et mis en place dans le secteur pour accompagner les acteurs (employeur.e.s, victimes, témoins ou personnes mises en cause), favoriser un environnement de travail sécurisé pour toutes et tous et respecter l'intégrité des personnes en situation professionnelle ?

La pratique et la réalité dépassent-elles parfois le seul cadre énoncé par la loi et ne l'obligent-elle pas à se mettre en mouvement, à reformuler, préciser, à s'adapter ?

Au sein de Territoires de Cirque, nous savons les difficultés qu'ont pu présenter certains cas de VHSS : comment organiser les espaces de parole fiables et partagés, avec les victimes, les témoins ?

Nous souhaitons, aujourd'hui, à juste distance, faire le point, et partager informations et outils le plus largement possible.

## **Yannis Jean**

Deux conventions collectives dans le spectacle vivant régissent les relations de travail entre employeurs et salariés. Les organisations de salariés ont demandé de travailler sur des accords permettant d'avancer sur la prise en compte des VHSS. L'arsenal législatif existe : le viol est un crime, le harcèlement sexiste est un délit. Mais on s'est interrogé, dans les deux branches du spectacle vivant : comment fait-on avec des relations employeurs / salarié-e-s intermittent-e-s, sur lesquels les employeurs n'ont que peu de prise ? Quand les personnes se côtoient de façon permanente ? Alors même qu'il y a assez peu de contraintes pour les entreprises de moins de 50 salariés (quasiment toutes, dans le cirque) ?

Des modalités d'information des salariés sur les VHSS sont prévues. Quand apparaît un cas problématique, le code du travail prévoit une enquête. Mais comment fait-on à partir de ce moment ? Comment réagir vis à vis de la victime ? Vis à vis de l'agresseur-se présumée ? Quand les deux se côtoient ?

L'accord lié à la CCNEAC pour le Spectacle vivant public est signé - et mis en œuvre - depuis l'an dernier. Sa boîte à outils est disponible. Pour le Spectacle vivant privé, les dernières modalités ont fait l'objet d'un accord en octobre : des ajustements techniques et sa signature suivront, pour une application au 1er janvier 2024, avec une boîte à outils également. Le Spectacle vivant sera donc intégralement couvert.

### **Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles**

Un "Accord sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail" a été signé en octobre 2022. L'application de cet accord est obligatoire pour toutes les entreprises appliquant cette convention collective.

Pour les entreprises de moins de 50 ETP, l'accord ne prévoit pas de contrainte spécifique. Il souligne la priorité de ces entreprises pour un accompagnement par l'Afdas et l'accompagnement possible par les organisations signataires de l'accord, dont fait partie le SCC.

L'accord prévoit surtout les modalités d'information des salarié-e-s sur la prévention des VHSS ; ainsi que la marche à suivre en cas d'enquête interne (modalités, sanctions possibles, accompagnement des victimes...).

Enfin, il prévoit une clause spécifique sur la coactivité, c'est-à-dire quand un lieu accueille une compagnie par exemple.

### **Convention Collective Nationale du Spectacle Vivant Privé**

Un accord du même ordre est en cours de négociation dans la CCN Spectacle vivant Privé. Cet accord, dont la négociation arrive à son terme, entrera en vigueur au 1er janvier 2024. Il comprend des dispositions relativement similaires à celui de la CCNEAC.

### **Les boîtes à outils**

Dans les deux conventions collectives, les accords incluent une « Boîte à outils » permettant d'accompagner les entreprises et les salarié-e-s dans la mise en œuvre de ces accords et lorsqu'ils sont confrontés à un cas de VHSS. Celui de la CCNEAC est disponible sur le site de la CCNEAC : [ccneac.fr](http://ccneac.fr) ou sur le site du SCC : [compagnies.org](http://compagnies.org). Il comprend notamment une affiche qui doit être obligatoirement apposée dans tous les lieux de travail (y compris les loges...)

Les boîtes à outils font référence : l'affiche qu'il faut placer dans les lieux de spectacle et lieux de travail informe de ce que sont les VHSS, ce qu'en disent le code du travail et le code pénal. Elles permettent aussi de s'orienter : connaître le cadre, qui alerter, comment agir, ce qu'il faut prévoir dans les contrats de travail (par ex, les clauses informant de l'existence de la cellule Audiens ; les délégués du personnel à prévenir si on est témoin de VHSS...)

## **Nabila Djellit et Nadia Bouvart**

La cellule d'écoute Audiens « STOP Violences Sexistes et Sexuelles » a été mise en place suite aux nombreux mouvements médiatisés (les #MeeToo, #MusicToo, #MeTooThéâtre,

#MeTooMedias...) et aux affaires portées sur la place publique. La société a enfin pris conscience de l'ampleur de ces situations de harcèlement.

#### Quelques chiffres issus de diverses des études IFOP et INSEE (2016)

- 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle
- 60 % des femmes en Europe disent avoir subi le sexisme au travail
- Les victimes sont 3 fois plus souvent des femmes
- Les auteurs de ces actes sont le plus souvent des collègues, le supérieur hiérarchique, ou leur employeur
- 30 % des victimes n'en parlent à personne, 5 % des cas ont été portés devant la justice

Différents milieux professionnels de la culture affirment leur volonté de ne plus tolérer les situations d'omerta sur le sujet et se mobilisent pour que ces situations cessent. Le ministère de la Culture choisit d'adopter une politique volontariste, en soutien aux victimes et témoins.

La cellule d'écoute s'adresse aux secteurs du spectacle vivant et enregistré dès 2020, puis au secteur du jeu vidéo en 2021 et aux arts visuels et aux artistes-auteur-e-s en 2022.



Son accès est gratuit et anonyme : ni le nom ni le prénom ne sont demandés. L'espace est bienveillant et empathique, pour garantir la meilleure sérénité possible. Il est possible de nous contacter par mail ou de consulter le site ressources, ce dernier étant destiné aux victimes, aux témoins et aux employeurs.

Les experts sont formés aux VHSS et savent accueillir les témoignages sans jugement, puis questionner la personne sur son besoin. On peut orienter vers un suivi thérapeutique / psychologique (mise en relation possible avec des psychologues cliniciennes, formées aux événements traumatiques liés aux VHSS). Il s'agit de fournir des clefs à la personne concernée pour que les conséquences de l'événement ne viennent pas interférer avec sa vie personnelle ou professionnelle. On peut également orienter vers un conseil juridique : comment qualifier juridiquement les faits ? Y a-t-il prescription ? Quelles sont les procédures, quelles démarches peut-on engager ?

### Les chiffres au 31/07/2023

805 appels et mails reçus depuis juin 2020, dont 311 appels qui concernaient directement le périmètre de la cellule

#### Profils des appelant.e-s

- 84% de femmes
- 81% de victimes
- 18% de témoins
- 34% des appels concernent d'autres demandes, (informations sur la Cellule et recherche de conseils de la part d'entreprises, d'associations ou d'écoles, étudiant.e-s).

#### Profils des victimes ou témoins

- 84% sont des femmes
- 19% de 25 à 35 ans - 11% de 35 à 45 ans - 8% de plus de 45 ans
- 62% n'ont pas souhaité indiquer leur âge
- 62% relèvent du secteur du spectacle vivant
- 36% du spectacle enregistré
- 2% sont des artistes auteur.e.s

### Orientations

- 184 personnes accompagnées, dont 34 depuis le 01/01/2023
- 87 personnes mises en relation avec une psychologue
- 97 personnes ont mises en relation avec un.e avocat.e
- 48 personnes ont bénéficié des 2 accompagnements

Toutes les personnes qui appellent sont conseillées, a minima avec un début de réponse et une orientation, même si elles ne relèvent pas du spectacle vivant ou enregistré.

De plus en plus de demandes s'orientent vers du conseil juridique (plus 30%, entre 2021 et 2022, du nombre de conseils juridiques menés). On observe de moins en moins la peur d'entamer une démarche juridique.

### Les situations

- 51% des faits de moins d'un an , 27% sont anciens de plus d'un an
- 65% sont le fait de supérieurs
- 53% sont des agressions physiques
- 47% des attitudes et des propos sexistes ou sexuels

À noter, une blague sexiste est aussi une agression sexiste qui peut avoir un impact sur la personne qui la reçoit...

### Les suites juridiques connues, après un conseil juridique avec les avocats :

- 12 procédures pénales enclenchées
- 1 procédure prudhomme entamée
- 2 mesures de sanction prises par l'employeur
- 2 mises en demeure adressées à des employeurs en 2022
- 15 ont exprimé l'intention d'intenter une action

### Delphine Poueymidanet

Peut-on isoler les chiffres concernant le cirque ?

### Nabila Djellit

Difficilement : il se peut que l'information nous soit donnée, mais on ne demande pas le métier ni le secteur au 1er niveau du contact.

### Yannis Jean

Depuis plusieurs années, même si on est un syndicat d'employeur, le SCC est interpellé sur des situations dans des équipes, des écoles. Il y a peu d'organisations de salarié.e-s...

Mais chaque trimestre, les représentants de la filière cirque (la FFEC - Fédération Française des Ecoles de Cirque, le SCC et Territoires de Cirque) se retrouvent à la Direction Générale de la Création Artistique du ministère de la Culture pour aborder les problématiques de la filière : dès 2021, le choix a été fait de mener un travail sur les VHSS. Le premier résultat de ce travail collectif

est la publication d'une plateforme d'auto-diagnostic (réalisée par le SCC) à destination des entreprises afin de les accompagner dans la mise en place d'outils pour prévenir et alerter sur ces VHSS. Elle est disponible sur <https://vhss.cirquedecreation.fr/>.

La plateforme est facile d'emploi, le questionnaire (utilisable également par des entreprises hors cirque) est confidentiel.

Les questions posées incitent à réfléchir : que mettre dans le règlement intérieur ? Comment éviter les situations de VHSS ? Il est proposé aux utilisateurs de télécharger leurs documents dans l'outil, pour garder trace de ce qui concerne le cirque et en identifier les spécificités. Par exemple : une main placée sur les fesses, pour parer, est possible dans le cirque. Mais il faut être vigilant à l'intention et à la répétition du geste qui peuvent être problématiques.

Il s'agit de réfléchir à la façon dont on apporte des réponses, collectivement, selon la typologie de la structure. À ce qui est normal, anormal, à la façon dont on réagit, aux actions que l'on peut mener...

On s'adresse aux employeurs, ce qui est plus facile que l'écoute des victimes, où le recueil de parole nécessite de savoir se positionner. Entendre les problématiques, voir comment construire ensemble une réponse, sur ce qui était auparavant intolérable mais accepté... et n'est plus accepté désormais.

### **Delphine Poueymidanet**

L'enjeu est celui du corps : comment est-ce qu'on consent, ou pas, à certains gestes. Comment se former, au sein des structures ? À la FEDEC, vous avez entamé un travail de fond, avec une méthodologie particulière qui peut compléter nos outils...

### **Isabel Joly**

Au niveau européen, on ne peut pas s'attarder à étudier les cadres législatifs locaux, c'est à la fois un avantage et un inconvénient.

Notre point de départ : des mails de victimes adressés à la FEDEC. Avec un groupe de travail Équité et Intégrité dans les écoles de cirque, on commence doucement... Puis vient la déflagration #BalanceTonCirque. Rosa Matthis entame un travail de recherche et nous demande de diffuser son questionnaire dans les écoles : la recherche montre que toutes les écoles rencontrent des problèmes de comportements abusifs. On ne peut pas ne rien faire, il nous faut soutenir les écoles, et surtout les victimes.

Le projet européen Speak Out 2023-2024 vise à prévenir toute forme de discrimination et de violence sexiste et de genre, dans le secteur des arts du cirque. Il vise les directions, plus pérennes au sein des structures que les étudiants. Il est accessible aux membres de la FEDEC ainsi qu'aux partenaires associés.

Les différentes activités (formations, tables rondes, ateliers, ressources) ont vocation à soutenir les principales structures du secteur (écoles, festivals, compagnies) et notamment à :

- sensibiliser les acteurs et actrices du cirque aux comportements abusifs;
- collecter, développer et diffuser des outils et des ressources;
- favoriser des espaces éducatifs et de travail qui soient sûrs physiquement, psychologiquement et émotionnellement;
- aider le secteur à évoluer de manière durable et structurelle vers plus d'équité et d'intégrité.

Les trois temps de formation de 3 jours représentent un investissement très important : tout est pris en charge pour les participants. Les contenus sont co-construits par les formateurs avec les participants, et réajustés quand nécessaire.

- 1ère formation : Égalité des genres (janvier 2023, BIAC, Marseille)
- 2è formation : Corps et nudité dans les arts (septembre 2023, circusnext, Paris). Ont été soulevées les questions du consentement, de l'intimité, de la parade. Les étudiant-e-s ont manifesté leur souhait qu'avant de travailler, les limites soient évoquées. Les temps d'échanges entre pairs, avec 30 à 40 participants, avec des expériences vécues parfois très différentes, ont permis d'identifier, au sein du réseau, des bonnes pratiques.

- La 3<sup>è</sup> formation Auditions / recrutement / communication, aura lieu en septembre 2024, avec FiraTàrrega et Central del Circ.

### **Delphine Poueymidanet**

Des espaces de dialogue sont indispensables pour traiter des zones de consentement, de la relation au corps, distincts selon les personnes et aussi selon les générations. Au sein de Territoires de Cirque, on entend que la question se pose, souvent, de trouver la façon de parler de certains cas, des procédures à mettre en place, de la prévention de la récidive...

### **Serge Borrás**

La Grainerie a une activité quasiment permanente d'entraînement, professionnel en journée et amateur le soir. 30 projets, qui font vivre la structure au quotidien... Cette concentration, de fait, nous expose statistiquement à être confrontés aux VHSS.

Depuis quelques années on s'est associés aux Tenaces qui, avant #MeToo déjà, nous avaient alertés sur certaines situations, à la Grainerie ou ailleurs. L'association en 2018 a été candidate à une formation prototype d'Occitanie en Scène, traitant des questions d'égalité et de lutte contre les VHSS.

La 1<sup>ère</sup> étape du travail est la conscientisation partagée :

- des violences, qui ne sont pas le fait de monstres mais de nos pères, nos proches, etc... une réalité qui intervient partout, tout le temps ;
- de notre obligation de protection des victimes, et du temps qu'il est nécessaire de prendre, dès lors qu'on est alerté d'une situation.

Pour notre premier cas, on n'avait pas encore été formés à la rédaction du protocole de modalités d'écoute... cela peut sembler surréaliste mais c'est nécessaire.

Il faut avoir ceci à l'esprit : ce n'est pas parce que le fait de violence n'a pas lieu chez vous qu'il ne vous concerne pas. Il s'agit de protéger votre équipe, même ailleurs ; de protéger ceux qui fréquentent votre lieu ; de s'assurer que la personne qui a commis des violences ne pourra pas le faire dans votre entourage professionnel.

Comment est-ce qu'on en parle dans le secteur ? C'est compliqué, mais les infos commencent à circuler... On a eu trois cas d'enquête : chaque fois la situation était connue, la profession était au courant. Cela peut paraître étonnant, mais on traite des cas qui n'ont rien de secret. Il a fallu permettre que la parole se libère, que quelque chose puisse être rédigé...

On a différents niveaux de perception de ces situations. Pour certains cela peut rester une « culture », des faits jugés pas si importants et que l'on pourrait accepter... Mais la vraie question est celle de rendre les directions de lieux conscientes de la réalité et de la gravité des faits. Ensuite, on trouve des solutions.

### **Delphine Poueymidanet**

Du tabou, des interdits demeurent : à la FEDEC, vous avez mis des mots...

### **Isabel Joly**

#BalanceTonCirque aurait souhaité que la FEDEC puisse blacklister les établissements, mais on ne peut pas interférer avec les écoles. On n'est pas en surplomb : on EST les écoles, on est leur réseau... En revanche nous fournissons des outils. Par exemple, en ce qui concerne le volet recrutement, on permet aux écoles d'éviter de recruter les personnes problématiques (suspendues par exemple dans une autre école du réseau) ; on incite à poser des questions qui dépassent le CV (comment ça se passait dans l'équipe ?) ou à contacter l'employeur précédent.

### **Delphine Poueymidanet**

Il s'agit de conscientiser tout le monde, pas seulement les directions. Vous avez travaillé sur des formations...

### **Isabel Joly**

Une enveloppe budgétaire permet que les écoles proposent des formations à la carte, pour des publics choisis : souvent pour les professeurs, pour les étudiant-e-s aussi, qui sont rassurés de pouvoir être présent-e-s (c'est une idée de #BalanceTonCirque).

Les violences sont le fruit de rapports de force ; celui ou celle qui sait, par rapport aux apprenant-e-s... cette hiérarchie fonctionne de moins en moins bien. Les façons d'enseigner plus horizontales sont plus opérantes. Les étudiants aussi ont des connaissances. On touche à d'autres sujets, par exemple le numérique, sur lesquels les étudiant-e-s ont des aptitudes. Les rapports de pouvoir sont en train d'évoluer, c'est extrêmement positif. C'est un défi pour les profs, mais extrêmement intéressant pour eux aussi.

### **Delphine Poueymidanet**

La cellule Audiens reçoit aussi des appels de directions, démunies face à un cas de VHSS...

### **Nabila Djellit**

Il nous arrive d'être sollicités par des directions : on leur rappelle que la cellule est destinée aux victimes et témoins, mais on les oriente. On leur rappelle les obligations en matière de prévention (sensibiliser, former...), la nécessité d'enquêter et de sanctionner si les faits sont avérés. On leur indique les ressources et dispositifs disponibles, on a notamment un annuaire d'associations engagées dans les luttes. On fait également le lien vers l'AFDAS, OPCA qui forme et accompagne tous les employeurs dans leur politique de prévention.

Notre site, lui, s'adresse aussi aux employeurs, nous y mettons à disposition notre kit de communication.

**Le site dédié [www.violences-sexuelles-culture.org](http://www.violences-sexuelles-culture.org) explique tout le dispositif.**

Il propose également :

- des ressources documentaires
- un annuaire d'associations engagées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- un agenda et des contenus d'actualité
- la mise à disposition du kit de communication (rubrique « kit média » [www.violences-sexuelles-culture.org/fr/kit-media](http://www.violences-sexuelles-culture.org/fr/kit-media)).

### **Delphine Poueymidanet**

Malgré le cadre légal, les outils, les formations... ce n'est pas si simple. Comment ça se passe, concrètement ?

### **Stéphanie Bulteau**

Il y a une sorte de désarroi vis à vis du cadre légal qui nous a été imposé : on a été peu informés, peu sensibilisés, en tant que directeur-ice-s de lieux. Tout à coup une formation devient obligatoire... et elle ne fait que 3h : ce n'est pas suffisant pour se sentir outillé-e-s. Il n'est pas suffisant non plus que seules les directions soient formées.

On a choisi d'approfondir et d'élargir la démarche : avec des formations AFDAS sur 2 jours, entièrement financées, il est possible de former l'entièreté de ses équipes.

### **Yannis Jean**

Au sein des structures financées par des fonds publics, il est désormais obligatoire qu'une personne au moins ait suivi une formation de 3h sur les VHSS (prise en charge intégralement, via l'AFDAS). Les intermittents aussi peuvent en bénéficier.

Le SCC (250 adhérents et 180 compagnies environ) est là aussi pour cela : si vous rencontrez ce type de problématique, vous pouvez appeler, on écoute. On peut vous orienter vers la plateforme, mais on travaille aussi avec un avocat. Dans tous les cas, ne restez pas seul-e, démunie et sans réponse face à ces situations. Chaque situation est individuelle, compliquée, mais le pire serait de ne pas les prendre en compte.

### **Delphine Poueymidanet**

Comment sait-on, en tant que victime, à qui s'adresser ?

### **Serge Borrás**

La formation doit aboutir à la rédaction d'un protocole concret, rappelant le cadre légal, les obligations de l'employeur, la liste des structures auxquelles on peut s'adresser (Audiens, l'inspection du travail, etc.). Il doit être très largement diffusé, placardé, accessible facilement à toute personne fréquentant l'établissement. C'est très important, pour éviter le déni.

Outre l'affichage il y a l'envoi par mail, le rappel pendant les rendez-vous associatifs, la mention dans les contrats...

### **Delphine Poueymidanet**

Quelles difficultés rencontrez-vous ? Quels besoins pourriez-vous formuler ?

### **Serge Borrás**

La difficulté : conduire une enquête bien documentée. Une fois qu'on est au courant d'une situation problématique, on reçoit la victime : pas évident qu'elle se sente assez en confiance pour exprimer de quoi il s'agit, ce n'est pas une posture naturelle... il s'agit de créer climat de confiance, ce n'est pas simple.

Puis on entend la. les personnes susceptibles d'avoir commis les faits. Ça peut être long, fastidieux. La qualité de l'écoute est importante, pour prendre une décision éclairée.

### **Yannis Jean**

L'enquête prévue par le droit ne se substitue pas à la justice.

Il s'agit d'abord de protéger la victime : on peut par exemple l'isoler. Envoyer la personne accusée en télétravail. C'est plus difficile sur le plateau : avec un doublon éventuellement, quand c'est possible.

S'il s'agit d'un crime, il faut alerter le procureur de la république, avec l'accord de la victime. Son consentement est important (elle a déjà subi des choses potentiellement graves). Le risque est alors de recevoir une convocation au commissariat.

Dans tous les cas il faut prendre la situation au sérieux. Se faire accompagner n'est pas de trop.

### **Delphine Poueymidanet**

Parmi les pistes de travail : aller trouver des pairs qui ont traversé des situations analogues, qui ont utilisé les outils existants ; partager les bonnes pratiques ; anticiper, prévenir, se former. Dans tous les cas continuer la sensibilisation des structures, communiquer sur les cellules d'appel disponibles. Acquérir une compétence collective... On poursuit le travail.