OUTIL 1 | DÉFINITIONS ET CADRE JURIDIQUE

Les notions utilisées dans la Charte FEAS et dans la présente boîte à outils à destination des employeurs[1] *membres de la FEAS s'entendent conformément aux définitions établies par le droit belge et les instruments internationaux de référence, telles qu'interprétées par les cours et tribunaux et précisées par la doctrine.*

RAPPEL DES RESSOURCES DISPONIBLES DANS LA BOÎTE À OUTILS VSSHD :

- **Outil 1 | Définitions et cadre juridique**
- Outil 2 | Procédure de traitement des signalements (fiches 1 à 7)
- Outil 4 | Clauses contractuelles

1 Dans les fiches de la boîte à outils VSSHD, le terme « employeur » désigne l'entité juridique qui emploie le personnel (ASBL, société, administration…). C'est pourquoi il est au masculin.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

SOMMAIRE

1. Violences sexistes et sexuelles 4
1.1. Violences psychologiques et physiques 4
1.2. Violences sexuelles 4
1.3. Autres définitions de la loi sur les féminicides 5
2. Consentement 5
3. Harcèlement sexuel 6
3.1. Définitions 6
3.2. Manifestations 7
4. Harcèlement moral 8
4.1. Définition 8
4.2. Manifestations 9
5. Discrimination 10
5.1. Définition et critères protégés 10
5.2. Manifestations 11
5.3. Intersectionnalité 11
6. Remarques générales 12

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

PRÉAMBULE ET VUE D'ENSEMBLE

La première Conférence mondiale sur les femmes organisée sous l'égide des Nations Unies en 1975 marque un jalon fondateur dans la reconnaissance internationale des droits des femmes.

En 1979, l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (« CEDEF ») institue de nombreuses obligations politiques générales pour lutter contre les discriminations et œuvrer en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En 2011, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, dite « Convention d'Istanbul », se réfère explicitement à la CEDEF et à sa recommandation générale de 1992, pour aller un pas plus loin. Elle constitue ainsi le premier instrument européen juridiquement contraignant exclusivement dédié à la prévention et à la répression des violences dirigées contre les femmes.

Ce cadre historique et normatif éclaire les concepts essentiels mobilisés dans la Charte FEAS et dans la présente boîte à outils à destination des employeurs membres de la FEAS. Les définitions qui suivent précisent les différentes formes de VSSHD reconnues en droit belge et dans les instruments internationaux de référence.

Vue d'ensemble : les notions en bref

	En bref	Principaux textes de référence
Violences sexistes et sexuelles	Violences psychologiques, physiques et sexuelles. Est une violence sexuelle tout acte à caractère sexuel accompli sans consentement libre et éclairé (point 1).	Code pénal (art. 398, 417/7 et suivants, 442bis…) ; loi du 13 juillet 2023 sur les féminicides.
Consentement	Donné librement, apprécié selon les circonstances, révocable à tout moment ; il ne se déduit pas de l'absence de résistance (point 2).	Code pénal, art. 417/5 ; Convention d'Istanbul, art. 36.
Harcèlement sexuel	Comportement non désiré à connotation sexuelle qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (point 3).	Loi du 10 mai 2007 (genre) ; loi du 4 août 1996, art. 32ter.
Harcèlement moral	Ensemble abusif de conduites, pendant un certain temps, qui porte atteinte à la personne ; l'intention de nuire n'est pas requise (point 4).	Loi du 4 août 1996, art. 32ter ; Code pénal, art. 442bis.
Discrimination	Traitement moins favorable fondé sur un critère protégé ; directe, indirecte, cumulée ou intersectionnelle (point 5).	Lois du 10 mai 2007 ; loi du 30 juillet 1981 ; loi du 28 juin 2023.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

1. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

1.1. VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES ET PHYSIQUES

D'une part, la notion de **violence psychologique** recouvre « toute violence qui cause un dommage psychique, ou qui vise à causer un dommage psychique et qui peut prendre la forme, entre autres, du contrôle coercitif, de la diffamation, d'insultes verbales et de harcèlement »[2]. Ces infractions sont réprimées en vertu du droit commun, au regard des articles spécifiques du Code pénal, comme le harcèlement (art. 442bis et 442ter du Code pénal), les menaces (article 329 et 330 du Code pénal), la calomnie et la diffamation (article 443 du Code pénal) et les injures (article 448 du Code pénal).

D'autre part, les **violences physiques** visent les « blessures corporelles provenant de l'emploi d'une force physique immédiate et illégale »[3]. Le cadre pénal général offre également des fondements permettant la poursuite de ces comportements, en particulier l'infraction de coups et blessures (article 398 du Code pénal) et les circonstances aggravantes qui peuvent y être associées.

1.2. VIOLENCES SEXUELLES

Volet plus spécifique encore, la législation en matière de violences sexuelles a été modifiée par une loi du 21 mars 2022. Ainsi, d'autres articles permettent de poursuivre les violences sexuelles, notamment au titre des infractions d'atteinte à l'intégrité sexuelle[4], de viol et de tentative de viol[5], ainsi que d'autres infractions connexes[6][7].

Les évolutions récentes du Code pénal permettent également d'embrasser un éventail de comportements plus large. Ainsi, dans une acception plus englobante, les **violences sexuelles** désignent tout acte ou comportement à caractère sexuel accompli en l'absence d'un consentement libre et éclairé, qu'il s'agisse de gestes, de propos, de pressions, de menaces ou d'autres formes de contrainte.

La loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences connexes confirme cette approche en définissant les violences sexuelles comme tout acte non consenti ou accompli dans l'intention de commettre une atteinte à l'intégrité sexuelle[8].

---

[2] Loi du 13 juillet 2023 sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences, M.B., 31 août 2023.

[3] Voy. Conseil de l'Europe, « Rapport explicatif de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique », STCE n° 210, p. 35.

[4] Voy. l'article 417/7 du Code pénal.

[5] Voy. l'article 417/11 et s. du Code pénal.

[6] Voy. les articles 417/12 à 417/22 du Code pénal.

[7] Voy. pour cette définition, la loi relative aux Centres de prise en charge des violences sexuelles, M.B., 31 mai 2024. Voy. également la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, M.B., 22 juin 2002.

[8] Avant-projet de loi du 1er juin 2023 sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences qui les précèdent, Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2022-2023, n° 2400/001, p. 7.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

1.3. AUTRES DÉFINITIONS DE LA LOI SUR LES FÉMINICIDES

Cette loi énonce en outre les définitions suivantes :

- **genre** : « les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes » (article 4, 1°) ;
- **perspective de genre** : « la manière d'examiner ou d'analyser l'impact du genre sur les rôles sociaux dans toute politique, décision, ou mesure, en tenant compte des déséquilibres structurels et historiques » (article 4, 2°) ;
- **violence à l'égard des femmes fondée sur le genre** : « toute violence faite à l'égard d'une femme parce qu'elle est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée » (art. 4, 7°) ;
- **contrôle coercitif** : « les comportements coercitifs ou de contrôle, continus ou répétés, qui causent un dommage psychique » (art. 4, 15°) ;
- **comportement coercitif** : « un acte ou une série d'actes d'agression, de menaces, d'humiliation et d'intimidation ou d'autres abus utilisés pour blesser, punir ou effrayer la victime » (art. 4, 16°).

2. CONSENTEMENT

Le principe du consentement libre et éclairé constitue le fondement de toutes les définitions relatives aux violences sexuelles. Il exprime le droit inaliénable de toute personne à disposer d'elle-même, de son corps et de sa sexualité.

L'exigence du consentement ne saurait être présumée[9]. Un acte sexuel ou un comportement de nature sexuelle ne constitue pas une forme de violence si toutes les parties consentent à l'acte ou au comportement. Ce n'est qu'en l'absence de consentement qu'il s'agit d'une forme de violence sexuelle.

Au niveau international, la Convention d'Istanbul, déjà mentionnée, dispose en son article 36.2 que « le consentement doit être donné volontairement comme résultat de la volonté libre de la personne considérée dans le contexte des circonstances environnantes ».

[9] Cass., 17 octobre 2007, Pas., I., 2007, 1813.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Au niveau national belge[10], la notion de consentement repose sur la même exigence de liberté et d'autonomie. Elle implique que :

BON À SAVOIR

- le consentement doit être donné librement, sans menace ni pression explicite ou implicite, et apprécié *in concreto* au regard des circonstances ;
- il ne peut être déduit de la simple absence de résistance ;
- il peut être retiré à tout moment, avant ou pendant l'acte à caractère sexuel ;
- il fait défaut lorsque l'acte a été commis en profitant de l'état de vulnérabilité de la victime – qu'il s'agisse d'un état de peur, d'alcoolisation, de l'influence de substances, d'une maladie, d'un handicap ou de toute situation altérant le libre arbitre ;
- en tout état de cause, il n'existe pas de consentement lorsqu'un acte à caractère sexuel est accompli par la menace, la violence physique ou psychologique, la contrainte, la surprise, la ruse ou à l'encontre d'une personne inconsciente ou endormie.

3. HARCÈLEMENT SEXUEL

3.1. DÉFINITIONS

BON À SAVOIR

Le harcèlement sexuel ne fait pas l'objet, en tant que tel, d'une incrimination spécifique en droit national. Celui-ci peut toutefois être poursuivi sous la qualification plus générale de harcèlement prévue par le Code pénal, et il est également appréhendé dans différents instruments législatifs qui en donnent une définition propre.

Le **harcèlement sexuel** se définit ainsi comme « un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »[11].

[10] Article 417/5 du Code pénal belge (voy. loi du 21 mars 2022, article 5 – La définition du consentement en matière de droit à l'autodétermination) : « le consentement suppose que celui-ci a été donné librement. Ceci est apprécié au regard des circonstances de l'affaire. Le consentement ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime. Le consentement peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel. Il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis en profitant de la situation de vulnérabilité de la victime due notamment à un état de peur, à l'influence de l'alcool, de stupéfiants, de substances psychotropes ou de toute autre substance ayant un effet similaire, à une maladie ou à une situation de handicap, altérant le libre arbitre. En tout état de cause, il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel résulte d'une menace, de violences physiques ou psychologiques, d'une contrainte, d'une surprise, d'une ruse ou de tout autre comportement punissable ».

[11] Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B., 30 mai 2007, art. 5, 10°.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Le **harcèlement sexuel au travail** se définit comme « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, ou offensant »[12].

Ce type de comportement se distingue par l'absence de consentement et par le caractère imposé ou intrusif de l'attitude de l'auteur ou de l'autrice. Ainsi en va-t-il d'actes de rapprochement laissant peu de place au doute sur les intentions précises de leur auteur ou autrice[13].

3.2. MANIFESTATIONS

Le harcèlement sexuel peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales, directes ou implicites :

- regards insistants ou concupiscents ;
- remarques, plaisanteries ou insinuations à connotation sexuelle ;
- propositions ambiguës ou pressantes ;
- exposition, diffusion ou affichage de contenus à caractère pornographique (photos, textes, vidéos…) ;
- gestes, attitudes ou rapprochements non sollicités ;
- attouchements ou contacts physiques inappropriés ;
- etc.

Le harcèlement sexuel incarne une atteinte à la dignité, à la liberté et à l'égalité des personnes, en ce qu'il introduit la sexualité dans un rapport de pouvoir ou de contrainte.

[12] Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 18 septembre 1996, art. 32ter, 3°. Voy. également la loi du 28 février 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux au travail.

[13] Voy. notamment C. trav., Mons, 15 mars 2024, R.G. 2023/AM/90.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

4. HARCÈLEMENT MORAL

4.1. DÉFINITION

Gardant à l'esprit les dispositions pénales de droit commun en matière de harcèlement, le **harcèlement moral au travail** se définit quant à lui comme un ensemble abusif de plusieurs conduites, similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, lors de l'exécution du travail, et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne, de mettre en péril son emploi, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant[14].

Ces conduites peuvent se traduire par des paroles, des actes, des gestes, des écrits ou des comportements d'exclusion.

Ces conduites peuvent, de manière non exhaustive, être liées à « l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».

C'est leur accumulation et leur caractère abusif qui déterminent le harcèlement moral, même si chacune, prise isolément, peut sembler anodine.

Il ne s'agit donc pas nécessairement de la répétition d'un même comportement, mais d'un ensemble d'attitudes dont la persistance crée une atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

> **BON À SAVOIR**
>
> L'auteur ou l'autrice ne doit pas non plus nécessairement avoir agi de façon intentionnelle. Il suffit que son comportement ait un impact sur la personne, même si l'auteur ou l'autrice n'a pas souhaité ces conséquences.
>
> Le harcèlement moral peut se combiner avec des situations de violence ou de discrimination, lorsque les agissements sont liés à un critère protégé par la loi (sexe, âge, origine, orientation sexuelle, etc.).

[14] Voy. art. 32ter, alinéa 1er, 2° de la loi du 4 août 1996.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

4.2. MANIFESTATIONS

Le harcèlement moral au travail peut se manifester de différentes manières :

- **Des attitudes d'isolement de la personne :**
  - l'ignorer ou refuser toute communication ;
  - la tenir à l'écart de ses collègues ou des échanges collectifs ;
  - ne lui accorder aucune attention, feindre de ne pas remarquer sa présence ;
  - semer la discorde entre elle et les autres membres de l'équipe ;
  - interdire à ses collègues de lui parler ;
  - modifier son horaire sans justification ;
  - l'oublier systématiquement lors des réunions ou moments collectifs ;
  - etc.
- **Empêcher la personne de s'exprimer :**
  - l'interrompre continuellement ou minimiser ses interventions ;
  - tourner systématiquement ses propos en dérision ;
  - etc.
- **Discréditer la personne dans son travail :**
  - ne pas lui confier de tâches ou lui imposer des tâches inutiles, absurdes ou dégradantes ;
  - la priver d'informations nécessaires à l'exécution de ses missions ;
  - lui attribuer des consignes contradictoires ou irréalisables ;
  - la surcharger ou, au contraire, l'écarter de toute activité valorisante ;
  - l'empêcher d'évoluer ou de bénéficier des mêmes avantages que ses collègues ;
  - ne pas tenir compte de son avis, de ses compétences ou de ses besoins professionnels ;
  - la priver des outils indispensables à l'exercice de son travail ;
  - etc.
- **Porter atteinte à la personne en tant qu'individu :**
  - la dénigrer, la ridiculiser ou répandre des rumeurs à son sujet ;
  - se moquer de ses convictions, de ses origines, de sa vie privée ou de son apparence physique ;
  - imiter ses comportements dans un but moqueur ou humiliant ;
  - employer des propos ou gestes offensants à connotation discriminatoire ;
  - etc.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

- **Surveiller ou contrôler de manière excessive :**
  - observer ou vérifier constamment ses faits et gestes ;
  - contrôler ses communications téléphoniques ou électroniques ;
  - enregistrer ses allées et venues ;
  - fouiller ou inspecter ses effets personnels (tiroirs, casiers, sacs…) ;
  - etc.

Ces comportements, pris isolément ou combinés, deviennent constitutifs de harcèlement moral lorsqu'ils s'inscrivent dans la durée, présentent un caractère abusif et ont pour effet de porter atteinte à la dignité ou à la santé psychologique de la personne concernée.

5. DISCRIMINATION

5.1. DÉFINITION ET CRITÈRES PROTÉGÉS

La violence et le harcèlement peuvent être liés à un critère de discrimination[15].

La **discrimination** consiste à traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés par la loi.

En Belgique, ces critères incluent notamment : l'âge, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, le changement de sexe, la paternité et la comaternité, etc.

Cette discrimination peut être **directe** (traitement explicitement défavorable) ou **indirecte** (règle ou pratique apparemment neutre ayant un effet désavantageux sur un groupe protégé).

La discrimination peut également découler d'un manque de conscience ou de vigilance.

[15] Le cadre juridique belge de la lutte contre les discriminations repose sur un ensemble de lois spécifiques, complété par les dispositions du Code pénal relatives aux délits de haine. Voy. notamment la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ainsi que la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

5.2. MANIFESTATIONS

Elle peut ainsi se manifester par :

- **Des propos ou attitudes :**
  - mégenrer une personne trans ou ignorer son prénom choisi ;
  - utiliser des expressions stéréotypées sur l'âge, le genre, ou l'origine ;
  - plaisanter sur l'accent, l'apparence ou les origines d'un ou d'une collègue ;
  - etc.
- **Des choix ou pratiques organisationnelles :**
  - prévoir des chaises à accoudoirs étroits, excluant certaines morphologies ;
  - ne pas prendre en compte les besoins liés à la grossesse, à la transition de genre ou à un handicap invisible ;
  - etc.
- **Des décisions de gestion ou de collaboration :**
  - écarter une personne d'un projet pour des raisons d'âge, d'origine ou de grossesse ;
  - attribuer des tâches, des rémunérations ou des opportunités de manière injustifiée et déloyale, à compétences égales ;
  - etc.

5.3. INTERSECTIONNALITÉ

RECOMMANDATION FEAS

Il convient également d'adopter une lecture attentive des phénomènes discriminatoires sous l'angle de l'**intersectionnalité**. Cette approche est consacrée dans plusieurs instruments internationaux, parfois sous forme d'obligation – ainsi qu'en témoigne la Convention d'Istanbul – et a également fait l'objet de diverses recommandations, notamment du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (voy. la recommandation générale n° 28).

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Ainsi, l'intersectionnalité en matière de discrimination peut apparaître sous deux formes. La première, qualifiée d'**additive** ou **cumulative**, renvoie à la situation où plusieurs motifs de discrimination se superposent sans véritable interaction. La seconde, correspondant à l'intersectionnalité *sensu stricto*, désigne l'hypothèse où ces motifs se combinent de manière interdépendante, générant un préjudice particulier qui ne se résume pas à la somme des discriminations prises isolément[16].

La loi du 28 juin 2023 modifie ainsi différentes législations anti-discrimination existantes en droit belge[17] afin d'y intégrer les notions de discriminations cumulées et intersectionnelles, définies à l'article 4 comme : « une situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables » et comme une « situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables ».

6. REMARQUES GÉNÉRALES

BON À SAVOIR

Outre la législation spécifique, le droit commun reste d'application.

Ainsi, comme cela a déjà été souligné, ces violences peuvent également être appréhendées par le biais d'autres infractions du Code pénal : le harcèlement (art. 442bis et 442ter du Code pénal), les menaces (article 329 et 330 du Code pénal), le traitement inhumain et dégradant (article 417bis du Code pénal), les coups et blessures (art. 398 et s. du Code pénal), la calomnie et la diffamation (article 443 du Code pénal) et les injures (article 448 du Code pénal), notamment.

[16] E. Bribosia, R. Inghilterra et I. Rorive, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », RTDH, 2021/2, n° 126, p. 242 ; voy. également Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Manuel à destination des professionnel·le·s), sous la coordination de G. de Pascale et D. Bernard, 2025, p. 21.

[17] La loi de 2023 modifie la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B., 20 juillet 2023. Voy. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Manuel à destination des professionnel·le·s), op. cit., p. 22.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Ce document est fourni à titre strictement informatif et ne remplace pas un conseil juridique.

Il est mis à disposition sous licence Creative Commons CC BY-NC 4.0 (creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fr).

Vous pouvez le copier, le diffuser et l'adapter à condition de citer la FEAS et de ne pas en faire un usage commercial.

Pour citer : « Source : FEAS, Outil 1 – Définitions et cadre juridique, 2026, licence CC BY-NC 4.0 ».

En cas de modification : « Adapté de : FEAS, Outil 1 – Définitions et cadre juridique, 2026 ».

La FEAS n'est pas responsable d'un usage inapproprié de tout ou partie de ce document et notamment des versions modifiées par des tiers.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène