

PROTOCOLE

Proposition d'accompagnement des acteurs du secteur musical dans la lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles

16 décembre 2020

Préambule

- À la demande de la ministre de la Culture, et en collaboration avec la mission égalité femmes-hommes du ministère, le CNM a initié la formalisation d'un **protocole visant à prévenir et à traiter les situations de violence sexiste et sexuelle** dans le champ des professions de la musique.
- Après concertation avec les professionnels, le CNM fait plusieurs propositions qui s'adressent à tous les acteurs du secteur, public comme privé, et qui s'inscrivent dans une approche plus globale pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et la prévention des violences.
- Le CNM propose un **protocole destiné aux employeurs** du secteur de la musique et des variétés afin de prévenir les violences et aux **personnes victimes ou signalant des faits** de harcèlement pour qu'une réponse protectrice et adaptée leur soit assurée.
- Le CNM proposera des **outils de formation et d'accompagnement** afin d'aider les professionnelles et professionnels dans cette démarche.
- Le CNM, dès janvier 2021, conditionnera ses aides au respect de ce protocole avec une mise en œuvre progressive tout au long de l'année.

Objectifs du protocole

- **proposer une série de mesures à usage des professionnelles et professionnels du secteur musical** pour prévenir le harcèlement sexiste et les violences sexuelles et savoir comment gérer les situations le cas échéant ;
- ce protocole a vocation à être respecté par **les représentantes légales et représentants légaux des entreprises du secteur musical et des variétés** ;
- il engage les structures vis-à-vis de chaque salariée et de chaque salarié et de toute personne amenée à collaborer avec l'entreprise (prestataire, bénévole...) ;
- il engage toute structure recevant du public à garantir **la sécurité du public** dans le cadre de ses activités.

En cas de non-respect des engagements, l'accès aux aides du CNM sera suspendu.

Engagements des signataires

1. Respecter le Code du travail ;
2. Former la direction, les équipes d'encadrement et la DRH sur les sujets de violences sexuelles et d'agissements sexistes (VHSS) ;
3. Informer, sensibiliser les équipes et organiser la prévention des risques ;
4. Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu ;
5. Engager un suivi et une évaluation des actions.

1. Respecter le Code du travail

Le respect de ce protocole commence par **le respect de la loi et du Code du travail** face aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Ce protocole :

- rappelle les obligations de l'employeur ;
- rappelle les définitions des actes répréhensibles.

Obligations générales et spécifiques de l'employeur

Les obligations générales : articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail

Obligation générale de santé et de sécurité (ou moyens renforcés) :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

- prévenir les situations à risques ;
- former/informer les salariés ;
- gérer par une organisation et des moyens adaptés les situations de survenance des risques.

Les obligations spécifiques de l'employeur : articles L. 1153-5 1°, L. 2314-1 et L. 2315-32 du Code du travail

Obligation spécifique de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel :

- prévenir les risques ;
- y mettre en terme lorsqu'ils se déroulent ;
- sanctionner le cas échéant.

Désignation d'un référent CSE harcèlement sexuel et agissement sexiste :

- droit d'alerte ;
- promotion de la santé, sécurité ;
- conditions de travail ;
- formation SSCT prise en charge.

Définitions des formes de violences sexuelles et sexistes

Harcèlement sexuel – Art. 222-33 du Code pénal

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Agissements sexistes - Art. L. 1142-2-1 du Code du travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Agressions sexuelles - Art. 222-22 et suivants du Code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Exhibition sexuelle – Art. 222-32 du Code pénal

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Harcèlement environnemental (jurisprudence) - Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017

Depuis 2017, le fait de tenir dans un *open space* des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

2. Former la direction, les équipes d'encadrement et la DRH sur les sujets de VHSS

Dans un délai d'un an à compter de la publication du protocole, les représentantes légales et représentants légaux des entreprises s'engagent à suivre une formation sur la prévention des violences sexuelles et sexistes ayant pour but :

- **de connaître les obligations des employeurs** en matière de prévention des violences sexuelles et sexistes et les actions à mener en cas de fait réel ;
- **d'identifier le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles.**

Si une démarche de formation a été engagée par les entreprises dans l'année précédente, elle pourra être prise en compte.

Ces modules de formations devront être renouvelés tous les 2 ans.

3. Informer et sensibiliser les équipes

La structure doit former et sensibiliser l'ensemble des équipes avec lesquelles elle collabore, quel que soit leur statut juridique :

- en **mettant en place une formation** pour les salariées permanentes et les salariés permanents tous les 2 ans ;
- en **mettant à disposition des documents** d'information sur les comportements inappropriés ;
- en **affichant les risques encourus** en cas de non-respect des règles (dans les espaces communs, dans les studios, les loges...) ;
- en **assurant l'information des salariées non permanentes et des salariés non permanents**, par exemple en joignant au règlement intérieur, au contrat de travail ou à la fiche de paye une information sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel ;
- en proposant **des référentes et des référents** à qui s'adresser dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise ;
- en mettant en place, quand il s'agit de productions artistiques qui peuvent utiliser le nu ou des situations à caractère sexuel, **un plan de prévention spécifique avec notamment une référente ou un référent** pour suivre la production, de sa conception jusqu'au spectacle, conseiller les équipes, etc.

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

Les représentantes légales 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 (référent 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.

5. Engager un suivi et une évaluation des actions

Afin de vérifier l'impact des mesures du protocole, la structure s'engage à réaliser **un diagnostic** annuel de son niveau de sécurisation en termes de violences sexuelles et sexistes.

Ce diagnostic prendra la forme d'un questionnaire anonyme diffusé parmi l'ensemble des salariées et salariés.

ANNEXES

Outils disponibles

16 décembre 2020

Pour guider les employeurs

Les guides de référence :

Guide pratique et juridique du ministère du Travail : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, réagir, sanctionner

Kit pour agir contre le sexeme du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Webinaires de formations : <https://www.anact.fr/webinaires-sexisme>

Où trouver des informations :

- auprès de la Médecine du travail - <http://www.cmb-sante.fr/>
- auprès de l'Inspection du travail (actions de sensibilisation et d'informations) - <http://direccte.gouv.fr/>
- auprès de l'ANACT - <https://www.anact.fr/>
- auprès de l'AVFT : www.avft.org AVFT : [Combattre nos idées reçues](#)

Évaluer les risques - le DUER, obligation légale. Il est prévu par l'article R. 4121-1 du Code du travail. En tant qu'employeur, vous êtes responsable de ce document, même si vous pouvez en déléguer la réalisation pratique à un tiers.

- <https://www.ameli.fr/paris/entreprise/votre-entreprise/outils-gestion-prevention-risques-professionnels/duer>

Liste non exhaustive d'organismes de formation

Ces formations proposent des modules de prévention des violences sexistes et sexuelles spécifiques au **secteur culturel** :

ActRight accompagne les structures du monde de la nuit, en mettant à leur disposition des outils et moyens pour une fête plus *safe*, paritaire, mixte, inclusive et respectueuse de l'environnement.

Consentis est une association promouvant une culture du consentement tout en luttant contre les violences sexuelles dans les lieux festifs, que ce soit au niveau du public que des professionnels et artistes.

Ici, c'est cool ! - Ne laissons pas la violence pourrir l'ambiance est un projet de formation, de sensibilisation et de prévention des comportements inappropriés (violences sexuelles et sexistes, racistes et homophobes) dans les lieux et événements festifs en France.

Les Catherinettes : l'association Les Catherinettes accompagne les festivals à toutes les étapes du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et coordonne la mise en place de formations à destination de l'équipe organisatrice du festival, des équipes de sécurité ainsi que des bénévoles.

Le collectif breton Orange bleue a collaboré avec le Collectif des festivals à l'élaboration d'une formation en ligne à destination des organisateurs de festivals composée de 10 étapes pour maîtriser les fondamentaux de la prévention et de la réduction des risques en milieu festif.

La Petite : La Petite propose ses services de conseil et accompagnement à l'égalité des genres aux structures professionnelles.

Pluségales : Cécile Bonthonneau a créé Pluségales pour former, conseiller et agir pour plus d'égalité dans le secteur culturel.

Liste d'organismes de formation

- Hors secteur culturel :

L'AVFT peut animer des séances de sensibilisation de deux à trois heures sous forme de conférence-débat, des soirées-débats après un film consacré aux violences sexuelles au travail, des sessions de formation pouvant aller de un à cinq jours. L'AVFT propose notamment une formation destinée aux référentes et référents harcèlement sexuel

Le Collectif féministe contre le viol a mis en place un programme de formation comprenant plusieurs modules à destination des professionnelles et militantes.

Le groupe EGAE construit des modules de formation sur mesure, en fonction des attentes, du public visé et des priorités de ses clientes et clients.

Outils de communication dans l'entreprise

Informations et sensibilisation des salariées et salariés

- [Modèle de document : affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel](#)
- [Kit de communication Cellule d'écoute Audiens/FESAC](#)
- [CMB santé : fiche réglementation](#)
- [CMB santé : flyer Agissements sexuels et sexistes](#)

Accompagnement des victimes

LA CELLULE D'ÉCOUTE AUDIENS/FESAC

- Tél. : 01 8720 30 90
- Horaires : du lundi au vendredi de 8 h 30 à 10 h 30 et de 17 h à 21 h (ces horaires seront élargis à terme)
- Rendez-vous pour une consultation médicale dédiée au Pôle santé Bergère Paris 9^e : via Doctolib/sur le site du Pôle santé Bergère : www.pole-sante-bergere.org /par téléphone au 0 173 173 173

L'ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT)

- Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24
- E-mail : contact@avft.org
- 23 rue Jules Guesde - 75014 PARIS - (uniquement sur rendez-vous)
- <https://www.avft.org/>

CENTRE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CNIDFF)

- <http://www.infofemmes.com/>

VIOLENCES FEMMES INFO : 39 19 / horaires : de 9 h à 19 h du lundi au samedi