



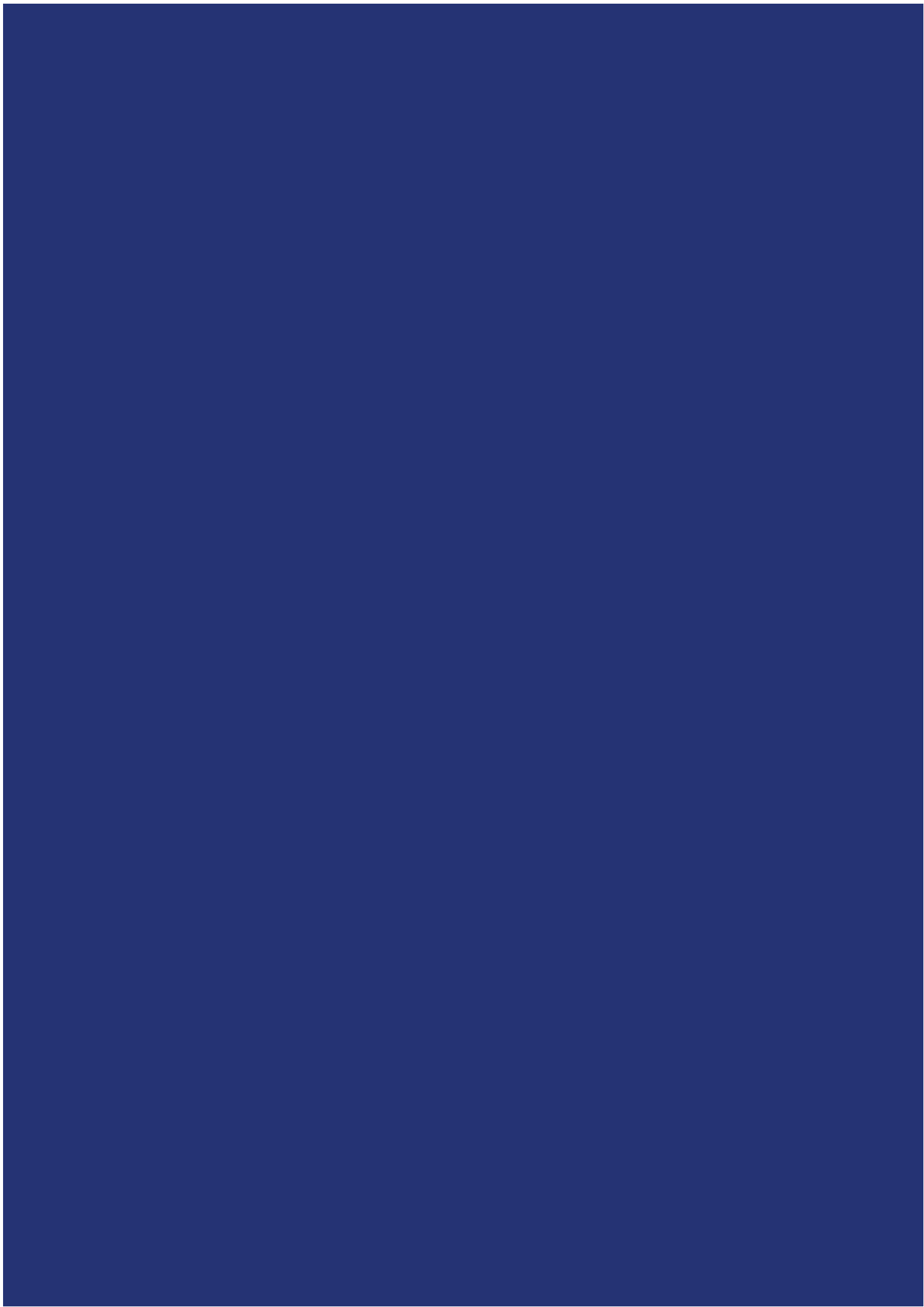
MINISTÈRE  
DE LA CULTURE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant

SPECTACLE  
VIVANT

25 NOVEMBRE 2021



# Extension du plan de lutte contre les VHSS dans le spectacle vivant

**Dès 2017** — Des dispositifs pour lutter contre les Violences et le Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS) dans les services et établissements du ministère

- Formations
- Sensibilisation
- Prévention
- Cellule d'écoute pour faciliter les signalements et leur traitement

**Sous l'impulsion de Roselyne Bachelot-Narquin**: conditionnement des aides déjà en place au Centre National de la **Cinématographie** (CNC), mise en place par le Centre National de la **Musique** (CNM) du conditionnement des aides qu'ils versent aux structures à des mesures de prévention et de traitement des VHSS.

**En janvier 2021** — Annonce de l'extension, fin 2021, du plan de lutte contre les VHSS dans le **spectacle vivant**.

**Dispositifs existants pour les opérateurs nationaux du spectacle vivant relevant du ministère de la Culture.**

- Depuis 2018 mise en place:
  - D'une **cellule d'écoute Allosexism** pour faciliter les signalements et leur traitement.
  - D'un **réseau de référents dans les services et établissements publics**
- Depuis 2019, sous l'impulsion de Franck Riester, des actions de formation mises en œuvre à la faveur d'un marché interministériel piloté par les ministères sociaux, accessible à tous les agents du ministère et de ses établissements publics ainsi que les étudiants de l'enseignement supérieur culture en bénéficient.
- En 2021, lancement une **formation de recueil à la parole sensible** pour le réseau de référents (opérée par Allodiscrim), diffusion de **fiches-réflexes** pour guider les établissements dans l'identification, la qualification et le traitement des VHSS.

# Champ d'application du plan pour le spectacle vivant

Sont concernées toutes les structures subventionnées par le ministère de la Culture :

- Structures labellisées par le ministère (ex : scènes nationales, CDN, CCN, CDCN, CNAREP, etc.)
- Festivals soutenus par le ministère (sera inclus dans la nouvelle politique du ministère de la Culture en faveur des festivals)
- Autres lieux non labellisés régulièrement soutenus par le ministère
- Équipes et ensembles artistiques

# À partir de janvier 2022, le ministère de la Culture conditionnera le versement de ses subventions au respect de 5 engagements

- 1 — Être en conformité avec les obligations du code du travail en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel
- 2 — Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu
- 3 — Former dès 2022 la direction, les encadrants, la DRH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS
- 4 — Sensibiliser formellement les équipes et organiser la prévention des risques
- 5 — Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de VHSS

## ENGAGEMENT 1

# Respecter les obligations du code du travail en matière de prévention et de lutte contre les VHSS

- Les obligations légales qui s'imposent aux employeurs en matière de prévention et de lutte contre les VHSS sont fixées par le Code du travail (article L. 1153-5 1°, L. 2314-1 et L. 2315-32).
- *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.*
- Ces obligations visent à prévenir les risques, y mettre un terme lorsqu'ils se déroulent et sanctionner :
  - Une obligation d'information des personnels : « dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnels sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents » (article L. 1153-5).
  - La désignation obligatoire d'une personne référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du comité social et économique (CSE), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (article L. 2314-1).
  - La désignation en plus d'une personne référente chargée d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés (article L. 1153-5-1 du code du travail).

## ENGAGEMENT 2

# Former la direction, les encadrants, la Direction des ressources humaines et les personnes désignées référentes

Les représentants légaux des structures concernées par le plan s'engagent, en 2022, à suivre une formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles ayant afin :

- D'identifier ce qui est légalement considéré comme relevant du harcèlement ou des violences sexistes et sexuelles
- De connaître les obligations des employeurs en matière de VHSS et l'ensemble des actions à mener s'ils sont témoins ou sont alertés sur des comportements pouvant relever des VHSS
- D'intégrer dans leurs plans de formation, les formations ad hoc à destination de leurs équipes d'encadrants, leur service RH et l'ensemble des personnes désignées référentes en charge du sujet.

### ENGAGEMENT 3

# Sensibiliser les équipes et organiser la prévention des risques

- Former et sensibiliser l'ensemble des salariés permanents de la structure au moyen d'une formation tous les 2 ans.
- Mettre en place un réseau des référentes et référents sur ces questions, à qui s'adresser pour des informations et conseils à disposition des salariés et des encadrants.
- Mettre à disposition des documents d'information sur les VHSS, informer les personnels de l'existence de la cellule d'écoute et d'alerte à leur disposition.
- Afficher des risques encourus en cas d'infraction (dans les espaces communs, les studios, les loges...).
- Procéder à l'information et à la sensibilisation 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.
- Mettre en place, en cas de production artistique pouvant utiliser le nu ou des situations à caractère sexuel, un plan de prévention spécifique avec une personne référente pour suivre la production et conseiller les équipes, de la conception jusqu'aux représentations.



## ENGAGEMENT 4

# Créer un dispositif interne de signalement et traiter systématiquement chaque signalement

- Créer et faire connaître une procédure de signalement interne à disposition de toute personne témoin ou victime de violence sexiste ou sexuelle.
- Assurer la protection de la personne ayant signalé les faits.
- Assurer la protection des témoins éventuels.
- Recevoir, écouter et accompagner les personnes qui signalent des faits susceptibles d'être qualifiés de VHSS.
- Systématiser les comptes rendus écrits.
- Mener ou faire mener une enquête interne (par le CSE, l'inspection du travail, etc.).
- Informer la personne plaignante de ses droits ou des outils à sa disposition afin qu'elle puisse, si elle le souhaite, engager des démarches judiciaires et le cas échéant l'accompagner dans ces démarches.
- Engager, le cas échéant, une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne responsable des faits.
- 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 à un crime.

## ENGAGEMENT 5

# Engager un suivi et une évaluation des actions

- Afin de vérifier l'impact des mesures présentées dans le présent plan, la structure s'engage à réaliser un diagnostic annuel de son niveau de sécurisation en matière de VHSS.
- Ce diagnostic pourra intégrer un questionnaire anonyme diffusé aux équipes des structures concernées.
- Ce diagnostic sera un critère évalué par les services du ministère de la Culture pour l'obtention d'aides ultérieures. En cas de non-respect des engagements identifiés au moment de l'évaluation, la structure sera destinataire d'un courrier de mise en demeure de se conformer à ses engagements, point de départ d'une phase d'accompagnement.
- L'obtention de nouvelles aides ne pourra intervenir qu'après mise en conformité de la structure.

# Le ministère accompagne les professionnels dans la mise en œuvre de leurs actions

## Existant et pérennisé

En juin 2020, le ministère de la Culture a contribué à la mise en place et soutient fortement la cellule d'écoute psychologique et juridique opérée par Audiens (01 87 20 30 90 / [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org))

**DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017, LES CELLULES ALLODISCRIM ET ALLOSEXISM ONT ÉTÉ MISES EN PLACE ET ASSURENT UN ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE ET PSYCHOLOGIQUE POUR LES AGENTS DES SERVICES CENTRAUX ET DÉCONCENTRÉS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE SES OPÉRATEURS AINSI QUE POUR LES ÉLÈVES DES ÉCOLES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE.**

## Nouveau

- Afin de faciliter les actions de formation et de sensibilisation, le ministère de la Culture a accompagné l'AFDAS dans le développement d'une offre de formation « clé en main » destinée aux :
  - Structures de la culture et des industries créatives

- Intermittents du spectacle et de l'audiovisuel
- Artistes auteurs

- 4 parcours adaptés aux différents objectifs professionnels ont ainsi été conçus et seront proposés, avec une prise en charge financière facilitée par l'AFDAS (opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement), à compter du **6 décembre 2021** :

*Parcours 1* — « Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS »

*Parcours 2* — « Contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues »

*Parcours 3* — « Mettre en place un plan d'action et évaluer ses effets au sein de sa structure »

*Parcours 4* — « Être ambassadeur-référent VHSS de sa structure ».

# Modalités du conditionnement

## 1 — *Comment les labels et structures conventionnées vont-ils s'engager ?*

Un avenant intégrera les cinq engagements prévus dans les conventions pluriannuelles d'objectifs en cours. Pour les conventions pluriannuelles d'objectifs à venir, les cinq engagements seront intégrés.

## 2 — *Comment le conditionnement sera traité dans les appels d'offres ?*

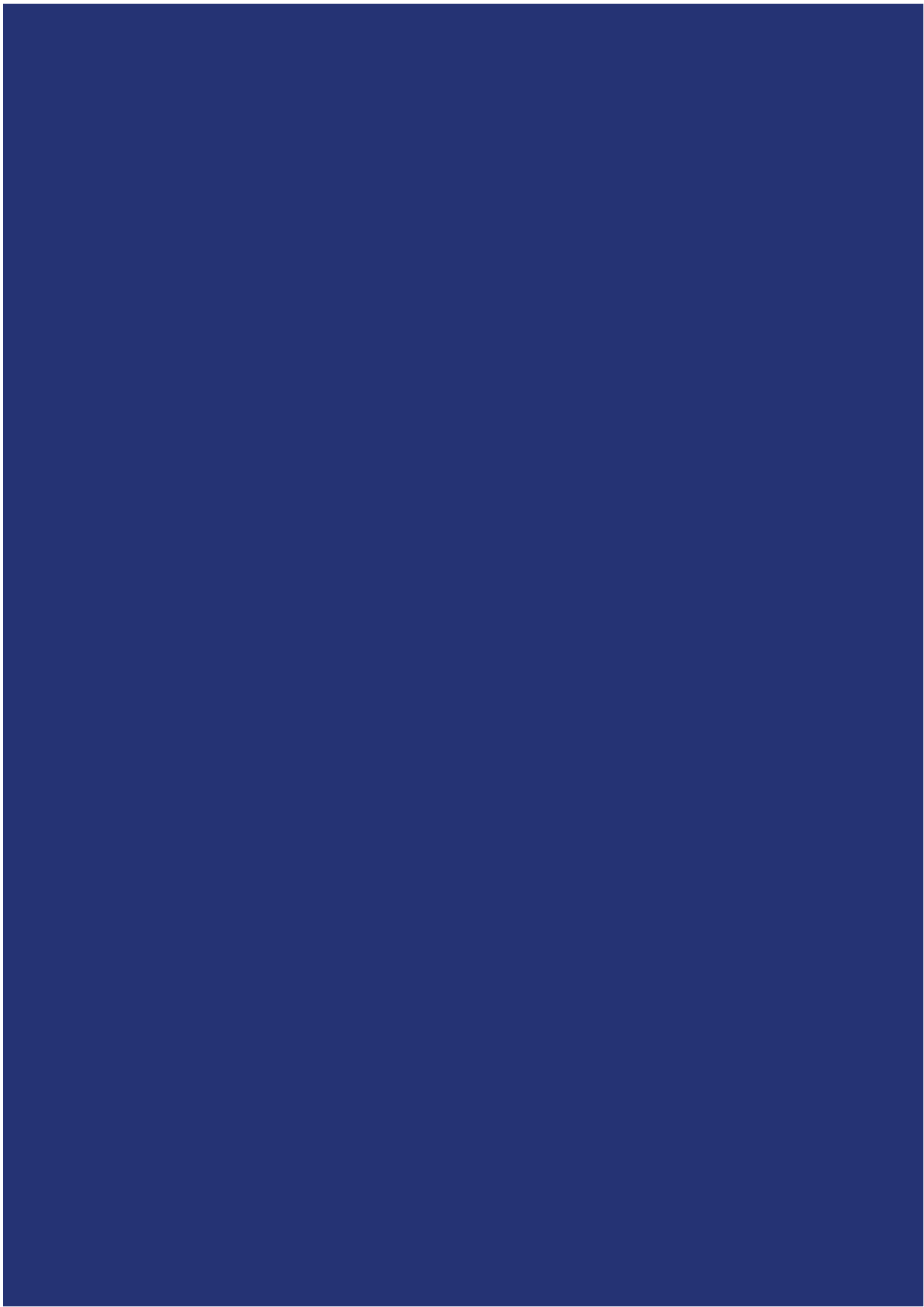
Comme pour les aides publiques versées par le CNC et le CNM, le respect des cinq engagements sera intégré aux conditions pour candidater.

Pour la constitution de son dossier de candidature, la structure devra fournir certains documents attestant du respect des engagements (ex : existence d'un référent VHSS, actions de formation, etc.).

## *Quelles conséquences en cas de non-respect des engagements ?*

En cas de non-respect des engagements identifié au moment de l'évaluation, la structure sera destinataire d'un courrier de mise en demeure de se conformer à ses engagements, point de départ de la phase d'accompagnement qui s'ouvrira alors pour aider la structure dans sa mise en conformité.

L'obtention de nouvelles aides ne pourra intervenir qu'après mise en conformité de la structure.





**MINISTÈRE  
DE LA CULTURE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*