

Engagement au respect du Protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Je soussigné(e)

.....
personne représentante légale* de la personne morale
.....
.....

certifie avoir pris connaissance du protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles inscrits dans le Règlement Général des Aides du CNM et m'engage à :

1. Me former, en tant que personne représentante légale de la structure mentionnée ci-dessus, aux fondamentaux en matière de VSS et fournir au CNM l'attestation de fin de formation,
2. Respecter le code du travail,
3. Former l'ensemble des équipes à la prévention des violences sexistes et sexuelles,
4. Mettre en place un dispositif de prévention des risques,
5. Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu,
6. Engager un suivi et une auto-évaluation des actions.

Date :

Signature :

Dans un délai d'un an suivant la date de première signature de l'engagement à respecter le protocole de lutte contre les VSS, la personne responsable légale de la structure doit effectuer sa formation et devra transmettre l'attestation de fin de formation au moment de la réaffiliation de la structure.

Après cette date, en vertu de l'article 1 du Règlement Général des Aides l'affiliation au CNM pourra être immédiatement suspendue

PROTOCOLE DE PREVENTION DES VIOLENCES ET DU HARCELEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Adopté par délibération du conseil d'administration du 16 décembre 2022

Engagements de la structure signataire :

1. Se former, en tant que personne représentante légale de la structure mentionnée ci-dessus, aux fondamentaux en matière de VSS et fournir au CNM l'attestation de fin de formation

La formation doit être réalisée par la personne représentante légale de la structure ou toute personne disposant d'une délégation de pouvoir.

La formation doit être réalisée auprès d'un organisme de formation certifié Qualiopi et d'une durée de sept heures minimum. Le parcours de formation minimum doit être le suivant ;

Objectif général : Acquérir une culture commune de la vigilance pour prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans son environnement de travail.

A l'issue de la formation la personne formée devra être a minima capable de :

- Assimiler les éléments essentiels du cadre légal ;
- Comprendre les mécanismes de violence et de harcèlement sexistes et sexuels, leurs causes et leurs conséquences sur les victimes et les agresseurs ;
- Repérer les victimes et les harceleurs (stratégies des agresseurs...) ;
- Se positionner face aux situations de violences sexistes et sexuelles dans son environnement de travail ;
- Identifier les différentes possibilités de prise en charge d'une victime en l'orientant ou en agissant sur la situation par le biais de procédures, méthodes et outils adaptés.

Les structures peuvent se diriger vers l'OPCO (opérateur de compétences) dont elles dépendent afin :

- D'obtenir une orientation vers les organismes de formation les plus adéquats ;
- De vérifier la possibilité de prise en charge de la formation en question.

L'attestation de fin de formation contient les éléments suivants :

- Le nom de l'organisme formateur (logo, numéro SIREN/SIRET),
- La date de la formation (date début, date de fin),
- La durée de la formation,
- Le contenu de la formation (l'intitulé du parcours et les objectifs de formation),
- Le nom de la personne formée,
- La structure de la personne formée.

Si davantage de personnes ont été formées au sein de la structure (équipes d'encadrement notamment), les attestations de fin de formation sont également à télécharger (en un seul PDF fusionné).

2. Respecter le code du travail

a. Obligations générales et spécifiques de l'employeur

Les obligations générales de l'employeur : 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.
- 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.

b. Définitions des formes de violence 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.

Viol – Art. 222-23 et suivant du code pénal

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

Exhibition sexuelle - Article 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 (Chambre sociale, n° 15/02566)

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 ».

3. Informer et sensibiliser l'ensemble des équipes à la prévention des violences sexistes et sexuelles et organiser la prévention des risques

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

- 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 de salariés non permanents, par exemple en joignant au règlement intérieur, au contrat de travail ou à la fiche de paie 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 la structure ou en dehors de la structure ;
- 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 un référent ou une référente pour suivre la production, de sa conception jusqu'au spectacle, conseiller les équipes, etc...

Par exemple, la mise à disposition de documents de sensibilisation aux personnes salariées et non-salariées (des ressources sont téléchargeable sur la [page Egalité FH](#)), la ou les personnes référentes de la structure sur ces questions (nom, contact, poste).

4. Créer un dispositif de signalement efficace ; traiter de chaque signalement reçu

Les personnes représentantes légales des structures 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 (référént identifié, adresse 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 ;
- Le cas échéant, 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 les personnes de leurs droits et les accompagner, le cas échéant, dans les démarches judiciaires.

5. Effectuer un suivi et évaluation des actions

Afin de vérifier l'impact des mesures du protocole, la structure doit réaliser un diagnostic annuel de son niveau de sécurisation en termes de violences sexuelles et sexistes. Ce diagnostic peut prendre la forme d'un questionnaire anonyme diffusé parmi l'ensemble des salariés et salariées.