

---

Centre national  
de la musique



# FAQ Affiliés : Engagement Lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) 2025

## Sommaire

<b>Evolutions du protocole de lutte contre les VHSS du CNM.....</b>	<b>3</b>
Que dit le Règlement général des aides (RGA) du CNM en matière de lutte contre les VHSS ?.....	4
Questions sur la Formation.....	7
Questions sur les autres documents à transmettre sur demande au CNM.....	9
<b>Ressources utiles .....</b>	<b>10</b>

## Evolutions du protocole de lutte contre les VHSS du CNM

Depuis 2021, le CNM a mis en place un protocole de lutte contre les VHSS demandant à ses usagers de signer un engagement à lutter contre les VHSS annexé au Règlement général des aides (RGA). Jusqu'à présent les affiliés devaient transmettre un engagement signé qui demandait aux structures de :

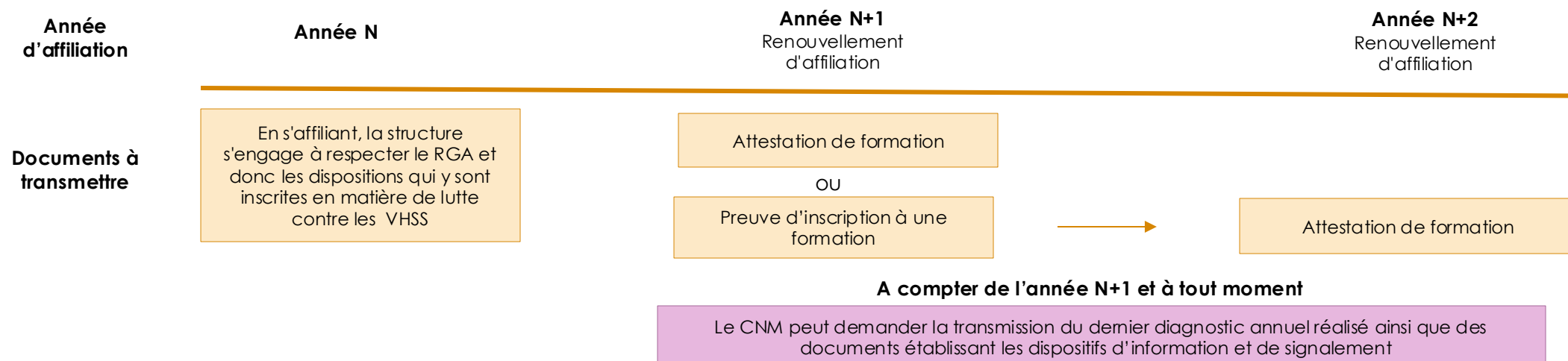
- Former leur responsable légal aux fondamentaux en matière de VHSS
- Informer et sensibiliser les équipes à la lutte contre les VHSS
- Mettre en place un dispositif de signalement
- Engager un suivi et évaluer les actions mises en place.

**À compter de 2025** : Les dispositions en matière de lutte contre les VHSS sont maintenant intégrées au Règlement général des aides du CNM.

### Concrètement, qu'est-ce qui change pour les affiliés?

- **Pour les structures nouvellement affiliées** : Il n'est plus nécessaire de transmettre un engagement signé: chaque structure en s'affiliant au CNM s'engage déjà à respecter le RGA.
- **À partir du premier renouvellement d'affiliation** : La structure doit toujours fournir au CNM une attestation de fin de formation réalisée par sa personne représentante légale et doit désormais tenir à disposition du CNM les documents établissant les dispositifs d'information et de signalement et du dernier diagnostic de son niveau de sécurisation au regard des exigences en matière de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels.

### Temporalité de la transmission des documents liés au protocole de lutte contre les VHSS pour les usagers



## Que dit le Règlement général des aides (RGA) du CNM en matière de lutte contre les VHSS ?



### ARTICLE 5

L'affiliation est soumise au respect des conditions suivantes :

[3°] Pour les employeurs, respecter ses obligations en matière de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels, ainsi que ses obligations de mise en œuvre de mesures propres à y mettre un terme et à les sanctionner, résultant notamment des dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 **du code du travail** ;

### ARTICLE 8

Un an après la notification de sa première affiliation au CNM, toute personne morale doit :

1° Fournir au CNM **une attestation de fin de formation réalisée par la personne représentante légale** de l'entité, ou **par toute personne occupant un poste d'encadrement et disposant d'une délégation de pouvoir**, portant sur l'acquisition d'une culture commune de la vigilance pour prévenir et agir contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans son environnement de travail, dans les formes et conditions prévues à l'article 8-1 ;

2° Avoir mis en place **un dispositif interne d'information, de sensibilisation et de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels** à destination de l'ensemble des équipes avec lesquelles elles collaborent, dans les formes et conditions prévues à l'article 8-2 ;

3° Avoir mis en place **un dispositif de signalement interne à disposition de toute personne témoin ou victime de violence ou de harcèlement sexiste ou sexuel**, dans les formes et conditions prévues à l'article 8-3 ;

4° Réaliser chaque année **un diagnostic de son niveau de sécurisation au regard des exigences en matière de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels**, permettant de mesurer et évaluer l'impact des dispositifs prévus au 2° et au 3°.

### Résumé Protocole de lutte contre les VHSS



Respect du Code du travail



Formation Responsable légal



Information / sensibilisation des équipes



Dispositif de signalement



Diagnostic et évaluation

**Le CNM peut demander à tout moment la transmission du dernier diagnostic annuel réalisé ainsi que des documents établissant les dispositifs susvisés.**

### ARTICLE 8-1

La formation visée au 1° de l'article 8 doit être réalisée auprès d'un organisme de formation certifié Qualiopi, d'une durée minimale de sept heures et porter sur le programme suivant :

- 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, etc.) ;
- Se positionner face aux situations de violences ou de harcèlement sexistes ou sexuels 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.

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

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

### ARTICLE 8-2

Le dispositif interne d'information, de sensibilisation et de prévention visé au 2° de l'article 8 doit s'adresser à l'ensemble des équipes avec lesquelles l'entité collabore, quel que soit leur statut juridique et garantir notamment :

- La mise à disposition de documents d'information sur les comportements inappropriés ;
- L'affichage des risques encourus en cas de non-respect des règles dans les espaces communs, studios et loges ;
- L'information des personnes salariées non permanentes, par exemple en joignant au règlement intérieur, au contrat de travail ou à la fiche de paie une information sur la prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels ;
- La nomination de personnes référentes à qui s'adresser dans et en dehors de l'entité ;
- La mise en place, quand il s'agit de productions artistiques qui peuvent utiliser le nu ou des situations à caractère sexuel, d'un plan de prévention spécifique, avec une personne référente pour suivre la production, de sa conception jusqu'au spectacle, conseiller les équipes.



Précisions sur les attentes de la formation suivie par le responsable légal



Précisions sur les attentes du dispositif d'information et de sensibilisation

### ARTICLE 8-3

Le dispositif de signalement interne visé au 3° de l'article 8 doit permettre de :

- Signaler, en interne ou en externe, de manière efficace (référént identifié, adresse électronique dédiée, etc.) tout agissement susceptible de caractériser un fait de violence ou de harcèlement sexiste ou sexuel ;
- Garantir la confidentialité des échanges ;
- Assurer la protection de la personne ayant signalé les faits (aménagement des conditions de travail, etc.) ;
- Assurer la protection des témoins éventuels (anonymat) ;
- Recevoir et écouter la personne signalant tout fait susceptible d'être qualifié de violence ou de harcèlement sexiste ou sexuel ;
- Faire un compte-rendu écrit ;
- Le cas échéant, mener ou faire mener une enquête interne, en recevant 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.



Précisions sur les attentes  
du dispositif de  
signalement

### Ce que prévoit le RGA en cas de non-respect d'une des conditions citées

#### ARTICLE 9

La désaffiliation d'une entité est prononcée :

- À sa demande, par courriel adressé au CNM ;
- À sa dissolution ;
- **Si elle méconnaît une condition prévue à la [Section 1].**



**S'il est constaté un manquement aux dispositions citées précédemment, soit par les équipes de l'affiliation ou par toute autre personne au CNM, une structure peut être désaffiliée**

# 1. Formation (article 8 et 8.1 du RGA)

## Que se passe-t-il si je ne suis pas de formation contre les VHSS ?

Si, au moment de mon premier renouvellement d'affiliation, je ne transmets pas l'attestation de fin de formation de lutte contre les VHSS, ou à minima, une preuve d'inscription mon dossier sera incomplet et ne pourra donc pas être accepté. La structure ne sera pas réaffiliée et n'aura donc pas accès aux aides du CNM.

## Qui doit suivre cette formation ?

RGA article 8.

Cette formation doit impérativement être suivie par la personne représentante légale de toute personne morale s'étant affiliée, ou toute personne ayant officiellement reçu une délégation de pouvoir à cet effet.

## La personne représentante légale de la structure est une personne bénévole, éloignée des activités quotidiennes. Cette personne doit-elle malgré tout se former ?

Oui, sauf si la personne qui dirige la structure dispose d'une délégation de pouvoir de la part de la personne responsable légale. La délégation de pouvoir transmet l'ensemble des pouvoirs et des responsabilités sur les questions de lutte contre les VHSS à une personne au sein de la structure. Ce document, signé par la personne représentante légale et par la personne recevant ce pouvoir, doit être également transmis au CNM.

## Je suis la personne responsable légale de plusieurs structures, dois-je suivre la formation plusieurs fois ?

La personne responsable légale de plusieurs structures différentes qui possède déjà une attestation de suivi de formation nominative n'aura pas besoin de suivre une nouvelle formation. Une seule attestation peut servir pour la même personne, soit responsable légale soit avec une délégation de pouvoir.

## J'ai déjà suivi une formation. Suis-je tenu de refaire une formation après une certaine période ?

Il n'existe à ce jour pas d'obligation légale de renouvellement de la formation. Toutefois, le CNM recommande une nouvelle formation tous les trois ans afin de recycler les acquis et en raison de l'évolution constante des connaissances, des législations et des bonnes pratiques sur ces sujets, il est judicieux de renouveler cette formation régulièrement afin de rester informé et de garantir un environnement professionnel respectueux et sécurisé.

Par ailleurs, le RGA ayant évolué sur le sujet, les conditions de validité de la formation de la personne responsable légale sont celles décrites à l'article 8-1 du RGA. Si le contenu de la formation que vous avez suivi de correspond pas à ces exigences, cela signifie que votre structure n'est pas en règle et nous vous invitons faire la formation adéquate.

## Comment choisir la formation ?

Le contenu attendu de la formation est détaillé à [l'article 8.1 du RGA](#).

Exemples **non exhaustifs** de formations valides pour le respect du protocole:

- Le CNM recommande en priorité le [parcours de formation proposé par l'AFDAS](#) pour les structures qui y adhèrent ou votre Opérateur de Compétences.
- **Formation du CNM**: « [Comprendre la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles](#) »
- Une liste non-exhaustive de formations valides pour respecter le protocole est disponible et régulièrement mise à jour au niveau de l'onglet "VHSS de la page [Liste des formations sur l'égalité et l'inclusion](#) sur le site internet du CNM.

## Comment faire financer ma formation ?

Je me tourne vers mon OPCO afin de voir dans quelle mesure celui-ci peut prendre en charge la formation. Je peux également demander à l'organisme de formation choisi d'organiser une formation inter-entreprises afin de mutualiser, et ainsi réduire le coût pour chaque structure participant à la formation.

Les formations dispensées par le CNM peuvent être prises en charge financièrement par un dispositif de formation. Découvrez les dispositifs et financement existants, selon votre situation [ici](#).

## Comment procéder à une délégation de pouvoir ?

Il revient à la personne représentante légale de la structure d'organiser une délégation de pouvoir. La personne acceptant la délégation de pouvoir doit avoir la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires inhérents à cette mission. En déléguant ces pouvoirs, la personne responsable légale délègue la responsabilité liée aux questions de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels au sein de la structure.

**La personne qui fait l'objet de cette délégation de pouvoir doit donc accepter cette responsabilité**, et signer également la délégation de pouvoirs.

[Plus d'informations sur la délégation de pouvoir et modèle](#)

## Formation (article 8 et 8.1 du RGA)



## En cas de changement de la personne représentante légale de l'association :

- 1. Après la première affiliation, si la formation n'a pas encore été suivie :** je transmets l'attestation de suivi de formation de la nouvelle personne représentante légale ou une attestation d'inscription à une formation qui pourra être suivie prochainement.
- 2. Si la formation a été suivie par l'ancienne personne représentante légale :** je transmets l'attestation de suivi de formation de la nouvelle personne représentante légale ou une attestation d'inscription à une formation qui pourra être suivie prochainement.
- 3. Avec une délégation de pouvoir à un membre de l'équipe permanente :** je transmets la nouvelle délégation de pouvoir signée par la nouvelle personne représentante légale ainsi que l'attestation de suivi de formation de la nouvelle personne représentante légale ou une attestation d'inscription à une formation qui pourra être suivie prochainement.

## Cas particulier des collectivités territoriales

Le Maire ne peut pas suivre la formation : le document à fournir sera le justificatif de suivi de la formation ou l'attestation d'inscription pour le délégataire/un responsable/un élu à la culture.



## 2. Autres documents à transmettre sur demande au CNM

### Le quels documents parle-t-on?

Le document établissant le **dispositif interne d'information, de sensibilisation et de prévention** : les détails de ce qui est attendu dans ce document est précisé : [Article 8-2](#)

Le document établissant le **dispositif de signalement interne** : les détails de ce qui est attendu dans ce document est précisé : [Article 8-3](#)

Le **diagnostic du niveau de sécurisation** doit permettre :

- D'évaluer l'état des lieux: Identifier les comportements ou situations à risque, analyser les pratiques existantes pour prévenir et gérer les cas de VSS, vérifier la conformité avec les obligations légales
- De mesurer la sensibilisation et l'engagement: évaluer le niveau de sensibilisation des membres de la structure sur les VHSS, mesurer l'implication de la direction dans la lutte contre les VHSS
- D'analyser les dispositifs en place: examiner les outils et processus de signalement, vérifier les actions de formation ou de sensibilisation mises en œuvre, analyser les sanctions prévues et leur application en cas de violences avérées

Le diagnostic peut par exemple inclure des questionnaires ou des entretiens auprès des employé.es, l'audit des politiques internes, une analyse des incidents passés et des réponses apportées par l'organisation...

Le but de ce diagnostic est d'identifier les points forts et les axes d'amélioration des dispositifs en place dans la structure et de faire des recommandations concrètes pour renforcer la prévention, faciliter le signalement et assurer un traitement efficace des cas de VHSS.

Ce diagnostic peut être effectué en interne ou par une structure extérieure.

### Quand le CNM est-il susceptible de me demander ces documents ?

Un an après la première affiliation, le CNM peut, **à tout moment**, demander la transmission de ces documents et ainsi vérifier le respect des conditions prévues à l'article 8 du RGA.

### Le CNM propose-t-il des modèles de ces documents à compléter?

Chaque structure et chaque situation étant particulière, le CNM, ne propose pas de document type à compléter et suggère seulement des lignes directrices. C'est à chaque structure d'engager de type de démarche.

Des ressources d'accompagnement à la mise en place de ces dispositifs sont disponibles sur [la page égalité et inclusion site internet du CNM](#)

## Ressources utiles

**Page égalité et inclusion du site internet du CNM:** <https://cnm.fr/focus/egalite-et-inclusion/>

### Numéros de téléphone

- Si les victimes / témoins sont des professionnelles du secteur culturel, [Cellule d'écoute](#) est à disposition et est accessible à tous les artistes et les technicien•ne•s intermittents et permanents ainsi qu'au personnel administratif et d'accueil. Cette cellule propose également des **accompagnement juridique et psychologique**.
- Si les cas de VHSS relèvent plutôt de la sphère privée et pour être orienté en fonction des besoins de chacune je vous invite à contacter le [3919](#)

Attention, ces numéros sont à disposition pour de l'accompagnement et du conseil, mais en cas de danger immédiat il faut contacter la police.

Pour toute question qui resterait sans réponse après la lecture de ce document, vous pouvez écrire à l'adresse :

[protocole.vhss@cnm.fr](mailto:protocole.vhss@cnm.fr)

---

Centre national  
de la musique

**cnm**