

Résumé des engagements

Engagement n°1

Respecter les obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les VHSS

Pour les organismes relevant du droit privé :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner »

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)

- 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).

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.

- Désignation de référents

Pour les entreprises de moins de 11 salariés : Il n'y a pas d'obligation légale à désigner une personne référente sur les VHSS. Toutefois le ministère encourage ces entreprises à organiser cette fonction de référent, éventuellement de manière externe ou mutualisée (exemple : au niveau des associations et fédérations d'organisations professionnelles du secteur).

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés : désignation obligatoire d'une personne référente au sein du comité social et économique (CSE), en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (article L. 2314-1).

Engagement n° 2

Former au moins la direction, les encadrants, les responsables des ressources humaines et les personnes désignées référentes

La direction des structures concernées par le plan s'engage à :

- Suivre une formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles afin d'identifier ce qui est légalement considéré comme relevant des VHSS et être à même de connaître les obligations qui leur incombent en la matière

- 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 référents en charge du sujet.

Les opérateurs de compétences (OPCO) proposent des formations portant sur la prévention et à la lutte contre les VHSS, accessibles à leurs adhérents.

Engagement n° 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 ou d'actions de sensibilisation.
- Mettre à disposition des documents d'information sur les VHSS, afficher les risques encourus en cas d'infraction dans les espaces communs, les bureaux, les ateliers, les espaces pédagogiques.
- Informer les personnels de l'existence d'une cellule d'écoute et d'alerte mis à leur disposition par Audiens pour les professionnels du spectacle vivant et des arts visuels.
- Procéder à l'information et à la sensibilisation des salariés, des intervenants non permanents et des indépendants (artistes, prestataires, stagiaires ou bénévoles), 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 qui peut prévoir notamment la mise en place d'une personne référente pour suivre la production et conseiller les équipes, de la conception jusqu'à la réalisation.
- Désigner une ou plusieurs personnes référentes sur ces questions, en interne ou en externe (selon la taille de la structure), à qui s'adresser pour des informations et conseils à disposition des salariés et des encadrants. Des référents VHSS peuvent également être désignés au sein des associations et fédérations d'organisations professionnelles des arts visuels pour remplir ce rôle pour le compte des structures du secteur.

Engagement n° 4

Créer un dispositif de signalement et traiter systématiquement chaque signalement

- Mettre en place et faire connaître une procédure de signalement pour toute personne témoin ou victime de violence sexiste ou sexuelle. Selon la taille de la structure, cette procédure pourra être élaborée en interne, en externe ou mutualisée avec d'autres structures partenaires.
- Assurer la protection de la personne ayant signalé les faits, ainsi que 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.) le cas échéant.

- 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.
- Pour tout agent 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 n° 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 bilan annuel des actions et dispositifs mis en place en matière de VHSS.

Cette évaluation présentera un bilan des actions de sensibilisation réalisées, des formations suivies par l'encadrement et les équipes, des éventuels signalements reçus et traités, des éventuelles enquêtes internes et des éventuelles procédures disciplinaires conduites.

Les services du ministère de la Culture s'appuieront sur ce bilan 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.