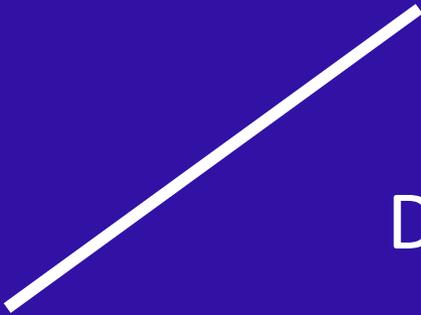
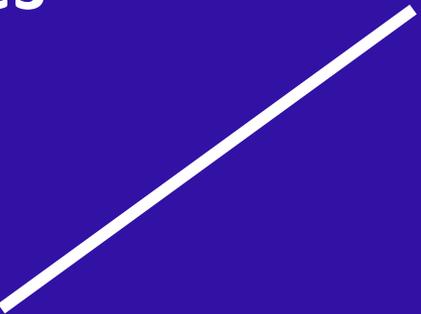


centre  
national  
de la musique



Document d'engagement au respect du  
**Protocole de lutte**  
**contre le harcèlement sexiste et les violences**  
**sexuelles**



## Engagement

Je soussigné(e)....., *personne physique ou le représentant légal de la personne morale* .....  
*sollicite une aide financière du CNM, certifie avoir pris connaissance du protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles et m'engage à le respecter*

**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 auto-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 : Article 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.

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

Dans un délai de 1 an à compter de la publication du protocole, les représentants et représentantes 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 d'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 de 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 un référent ou une référente** 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 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 (réfèrent 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 impliqués pour clarifier et analyser les fait 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 si il s'avère que la vérité de certains faits est établi
- 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 auto-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 salariés et salariées.