MINISTÈRE
DE LA CULTURE
Liberté
Égalité
Fraternité

Plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans les **arts visuels**

ARTS VISUELS

5 janvier 2023

Prévenir et agir contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans les arts visuels

Dès 2017, des dispositifs pour lutter contre les Violences et le Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS) ont été mis en œuvre dans les services et établissements du ministère de la Culture :

- Mise en place d'un **réseau de référents** dans les services et les établissements publics sous tutelle du ministère
- **Formation** des agents du ministère et de ses établissements, ainsi que pour les étudiants de l'enseignement culture et pour les référents VHSS
- Diffusion de **fiches-réflexes** pour guider les établissements dans l'identification, la qualification et le traitement des VHSS
- Mise en place d'une **cellule d'écoute** pour faciliter les signalements et leur traitement.
- Mise en place de la **conditionnalité des aides** versées par le Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC) et Centre National de la Musique (CNM). Les versements des aides de ces deux établissements sont ainsi conditionnés depuis 2021 à la mise en œuvre de mesures de prévention et de traitement des VHSS par les structures bénéficiaires.

En janvier 2021, la Ministre a annoncé l'extension du plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels **dans trois secteurs culturels prioritaires : le spectacle vivant, le livre et les arts visuels**.

Depuis 2022, cette extension se traduit par la généralisation de la **conditionnalité du versement des aides du ministère de la Culture** au respect d'engagements pris en matière de lutte contre les VHSS par les bénéficiaires de subventions dans le domaine du spectacle vivant.

Le présent document étend les mêmes principes d'action aux arts visuels, avec une adaptation de ces modalités aux spécificités de ce secteur.

Champ d'application du plan pour les arts visuels

- **Toutes les structures subventionnées par le ministère de la Culture sont concernées par le plan de lutte, qu'elles soient publiques ou privées** :

  - ✓ Structures labellisées par le ministère (FRAC, centres d'art contemporain d'intérêt national)
  - ✓ Autres lieux non labellisés régulièrement soutenus par le ministère
  - ✓ Manifestations soutenues par le ministère (ex : festivals, biennales et grands événements)
  - ✓ Appels à projets, marchés et commandes lancés par le ministère

- **Les acteurs non subventionnés** (ex : galeries d'art, fondations privées) sont également invités à s'engager dans la même démarche :
  - ✓ Signature par les professionnels d'une **Charte** pour la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le secteur des Arts Visuels. Un modèle de charte est proposé par le ministère à ces structures et figure en annexe.

Le ministère de la Culture conditionne le versement de ses subventions au respect de 5 engagements :

1- **Être en conformité avec les obligations légales** en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel

2- **Former** la direction, les encadrants, les responsables RH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS

3- **Sensibiliser les équipes** et organiser la prévention des risques

4- **Créer un dispositif de signalement efficace** et traiter chaque signalement reçu

5- **Engager un suivi et une évaluation des actions** en matière de VHSS

Le contenu des engagements n° 2 à 5 proposé dans le présent plan peut faire l'objet d'adaptation par les structures pour tenir compte de leurs spécificités et de leurs contraintes particulières (en raison de leur taille, du statut de la structure ou des personnes intervenantes au sein de la structure).

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).

- **Désignation de référents au sein des entreprises d'au moins 11 salariés :**

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).

Dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, 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 (article L. 1153-5-1 du code du travail).

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 organismes relevant du droit public (Etat, collectivités territoriales, EP)

Les obligations qui s'imposent aux employeurs publics en matière de prévention et de lutte contre les VHSS **ont été renforcées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** et sont précisées dans le Code général de la fonction publique (articles L.132-1 à L.132-4, L.135-6)**.**

Article L.135-6 du CGFP

« **Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de :**

- **recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes** d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation,
- **et de les orienter vers les autorités compétentes** en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés**.**

Ce dispositif permet également **de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.** »

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de l'article L.135-6.

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics. Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, il peut également être confié, sous certaines conditions, aux centres de gestion.

Les procédures relatives au dispositif de signalement doivent être formalisées. Elles sont fixées, après information du ou des comités sociaux compétents, par arrêté du ministre, par décision de l'autorité territoriale ou par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.

L'article L.132-1 rend également obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un **plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (pour l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants).

Ce plan d'action doit comporter des actions visant à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

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 référentes 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 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 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

Cellules d'écoute

Dans le cadre de sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de la Culture s'est engager dans un dispositif volontariste de prévention et de traitement des agissements sexistes et sexuels.

Depuis 2017, le ministère de la Culture a ainsi mis en place une **cellule de signalement** et d'accompagnement juridique et psychologique pour les **agents des services et établissements du ministère de la Culture** ainsi que **pour les étudiantes et étudiants des écoles de l'enseignement supérieur Culture.**

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,** groupe de protection sociale professionnelle dédié au secteur culturel.

Ouverte aux acteurs professionnels du spectacle vivant, **la cellule d'écoute d'Audiens est étendue depuis 2022 aux professionnels des arts visuels** (artistes-auteurs, salarié.e.s des FRAC, des centres d'art, des galeries d'art, des fondations, organisateurs d'événements, etc.). Elle est destinée aux victimes et témoins de faits de VHSS.

Contacter la cellule d'écoute d'Audiens

PAR TELEPHONE :
01 87 20 30 90

PAR COURRIEL :
violences-sexuelles-culture@audiens.org

Mise en place de personnes référentes VHSS

Pour aider les acteurs des arts visuels, le ministère de la Culture encourage la mise en place d'un réseau de personnes désignées référentes **au sein des associations et fédérations d'organisations professionnelles**, afin d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s et intervenant.e.s non permanent.e.s en matière de lutte contre les VHSS.

Offre de formation VHSS pour les professionnels de la culture

Afin de faciliter les actions de formation et de sensibilisation, **le ministère de la Culture a accompagné l'AFDAS (opérateur de compétences - OPCO) dans le développement d'une offre de formation « clé en main »** destinée aux structures de la culture et des industries créatives, aux intermittents du spectacle et de l'audiovisuel ainsi qu'aux artistes-auteurs.

4 parcours de formation proposés par l'Afdas

Parcours 1 jour : socle commun
Comprendre et se repérer - « Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS »

Parcours 2 jours : Agir et réagir
« Contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues »

Parcours 3 jours : Avoir une stratégie « Mettre en œuvre un plan d'action et évaluer ses effets au sein de sa structure »

Parcours 3 jours : « Être Ambassadeur-Référent VHSS de sa structure »

Pour les entreprises adhérentes de l'Afdas et leurs salariés permanents, les branches de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la publicité et de la presse magazine ont décidé d'accompagner le lancement de cette offre en prévoyant des financements conventionnels spécifiques qui viennent en complément des budgets habituellement mobilisés pour les entreprises.

Pour les employeurs de la branche ÉCLAT (branche des métiers de l'éducation de la culture des loisirs et de l'animation au service des territoires), **Uniformation, l'OPCO de la Cohésion sociale, s'est associé à l'offre de formations proposée par l'Afdas**.

Les 4 parcours sont donc disponibles pour les Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC), les centres d'art labellisés, les lieux de diffusion culturels, les festivals, l'éducation musicale relevant de la branche ÉCLAT.

Ces formations sont prises en charge à 100% par Uniformation.

Des offres de formation existent également auprès des autres OPCO dont dépendent les professionnels des arts visuels.

Modalités du conditionnement des aides du ministère de la Culture

- **Pour les labels (FRAC, CACIN) et les autres structures conventionnées**

Il appartient à chaque structure labellisée ou conventionnée de définir un plan d'action lui permettant de répondre aux objectifs de prévention et de traitement des cas de VHSS, tout en tenant compte de ses spécificités et de ses contraintes.

Les engagements ainsi pris par les structures seront désormais intégrés dans les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) ou conventions annuelles conclues avec le ministère de la Culture. Un bilan devra être produit par la structure sur les actions réalisées en matière de VHSS en accompagnement du rapport d'activité annuel attendu chaque année de la part du bénéficiaire de la subvention.

La production de ce bilan d'actions conditionne le renouvellement éventuel de la convention de subvention.

- **Pour les appels à projets et aides ponctuelles**

Le respect des cinq engagements sera intégré aux conditions pour candidater. Comme pour les structures labellisées ou conventionnées, il est attendu la présentation d'un plan d'action permettant de répondre aux objectifs fixés par le plan de lutte contre les VHSS pour sa structure.

Pour la constitution de son dossier de candidature, la structure devra fournir certains documents attestant du respect des engagements (ex : actions de formation, etc.). Le formulaire VHSS à compléter (permettant de dresser un état des lieux et de s'engager dans un plan d'action) est disponible depuis 2022 sur « demarches-simplifiees.fr » et doit être renseigné systématiquement en accompagnement de la demande de subvention déposée également en ligne.

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 propres 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

CHARTE POUR LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCELEMENT SEXISTES ET SEXUELS (VHSS) DANS LE SECTEUR DES ARTS VISUELS

Préambule

Le ministère de la Culture a fait de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels une priorité de son action.

Le ministère de la Culture a mis en place des dispositifs forts, dès 2017, pour mener ce combat essentiel au sein des services et des établissements du ministère, dont les établissements nationaux des Arts visuels : actions de sensibilisation, de formation, de prévention, et mise en place d'une cellule d'écoute pour faciliter les signalements et leur traitement.

*En janvier 2021, la Ministre a annoncé l'extension du plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, dans trois secteurs prioritaires **:** le spectacle vivant, le livre et les arts visuels.*

Le plan de lutte contre les VHSS dans le spectacle vivant a été diffusé en novembre 2021. Le ministère de la Culture propose de mettre en cohérence les démarches existantes et d'engager un plan d'action étendu à l'ensemble du secteur des Arts Visuels.

En prenant en compte les particularités du secteur des Arts Visuels, ce plan d'action a vocation à protéger l'ensemble du personnel qu'il soit permanent ou non, que les structures soient centrées sur la formation, la production, la diffusion ou le marché, qu'elles relèvent du secteur privé ou du secteur subventionné.

Ce plan d'action pose les mesures et engagements concrets à prendre pour la prévention, la formation et la sensibilisation afin de lutter efficacement contre les VHSS.

Pour ce faire, le ministère de la Culture propose aux acteurs non subventionnés de s'associer à ce plan d'action par la signature de la charte pour la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le secteur des Arts Visuels.

Les signataires de la présente charte prennent l'engagement de mettre en place les mesures de luttes contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels.

MINISTÈRE
DE LA CULTURE

Liberté
Égalité
Fraternité

CHARTE POUR LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCELEMENT SEXISTES ET SEXUELS (VHSS) DANS LE SECTEUR DES ARTS VISUELS

Je, soussigné/e ……..

Représentant ……..

en qualité de ……..

signe la charte pour la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes et m'engage solennellement à mettre en œuvre un plan d'action visant à :

1 **—** Être en conformité avec les obligations légales en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel

2 **—** Former la direction, les encadrants, les responsables RH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS

3 **—** Sensibiliser les équipes et organiser la prévention des risques

4 **—** Créer un dispositif de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu

5 **—** Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de VHSS

Fait à……...

Le ……