



DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES SALARIÉ.ES VICTIME DE VIOLENCES SEXUELLES OU D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

L'actualité démontre que nos secteurs peuvent devenir le cadre de violences sexuelles ou d'agissements sexistes. Le Spectacle vivant n'y échappe pas. C'est pour cela qu'il était essentiel de négocier un accord spécifique offrant de nouvelles garanties pour les salarié-es victimes.

Nous venons d'apposer notre signature à l'accord « portant sur la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes dans la branche du spectacle vivant privé » à l'issue de la négociation dans cette branche professionnelle avec les représentants de nos employeurs. Ce texte, d'ores et déjà applicable dans les entreprises adhérentes aux syndicats d'employeurs signataires, fait l'objet d'une procédure d'extension qui le rendra applicable à toutes les entreprises de la branche.

Nous avons signé en 2022 un texte ayant le même objet avec les représentants des employeurs de la branche des Entreprises Artistiques et Culturelles qui s'applique pleinement à ce jour. Désormais tout-es les salarié-es de toutes les entreprises de spectacle vivant - y compris celles dont ce n'est pas l'activité principale entrant dans le champ d'application du GUSO - sont donc couvert-es par l'un ou l'autre de ces accords de branche sur le sujet.

Ces deux textes ont en commun de comporter de nouveaux droits pour les salarié-es lorsqu'ils ou elles sont victimes d'agissements sexistes ou de violences sexuelles parmi lesquels :

- Les lieux de travail et notamment les loges des artistes doivent désormais être équipées d'un panneau d'affichage informant de l'interdiction des violences sexuelles et agissements sexistes, les peines encourues et les droits des victimes ;
- Chaque salarié-e doit recevoir individuellement au moins un fois par an un document comportant les mêmes informations ;
- Les représentant-es du personnel, pour les entreprises qui en sont pourvues, voient leurs prérogatives renforcées, notamment en matière de prévention ;
- Lorsque des agissements sont signalés à l'employeur celui-ci a l'obligation d'ouvrir une enquête dont les modalités sont détaillées dans ces accords. Lorsqu'une enquête est déclenchée, l'employeur doit nécessairement solliciter la victime et la personne mise en cause pour les entendre. Parallèlement la victime présumée doit faire l'objet d'un accompagnement lui permettant de préserver ses droits sans qu'il soit porté atteinte à sa santé.
- Le fait que les contrats des personnes présumées victimes ou mises en cause soient terminés ou soient conclus avec des entreprises extérieures ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de ces obligations de procéder à une enquête. Ainsi la brièveté des périodes d'appartenance aux entreprises des intermittents du spectacle ne peut plus faire obstacle à l'obligation d'ouvrir une enquête.

Rappelons en complément que lorsque les faits sont établis, la loi fait obligation à l'employeur de prendre des sanctions.

Ces deux textes peuvent être consultés :

- Accord contre les VSS dans la branche des Entreprises Artistiques et Culturelles : <https://lc.cx/AccordVssEAC>
- Accord contre les VSS dans la branche du Spectacle Vivant Privé : <https://lc.cx/AccordVssSvp>

Nous rappelons que nos syndicats sont à la dispositions des personnes, artistes, technicien-nes, personnels administratifs qui estiment subir des agissements sexistes et violences sexuelles afin de les accompagner dans leurs démarches vis-à-vis de leurs employeurs, vis à vis de la justice ou même pour s'adresser à la cellule d'écoute mise en place par Audiens (01 87 20 30 90 du lundi au vendredi, de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h ou par mail : violences-sexuelles-culture@audiens.org).

Paris, le 11/01/2024