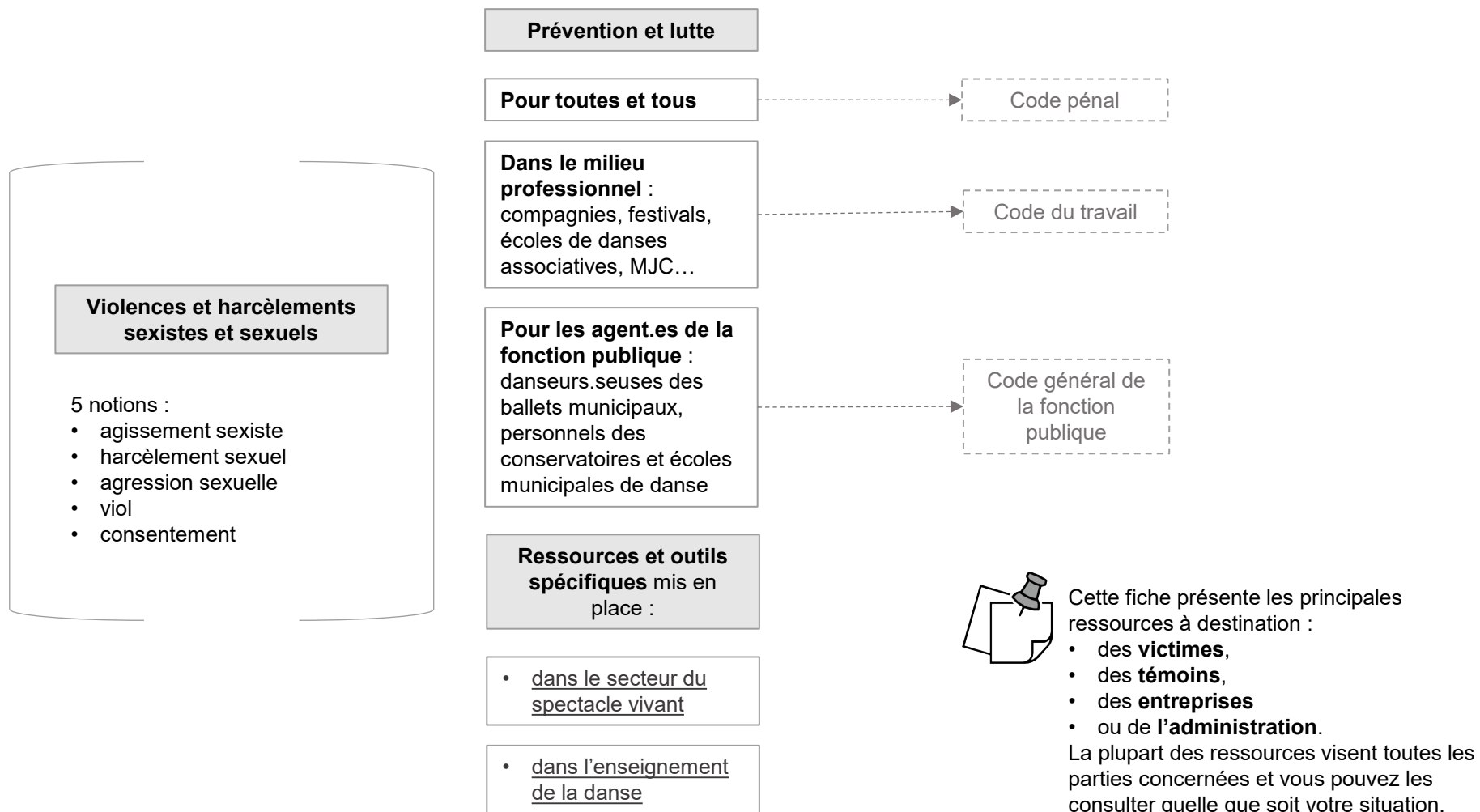


PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Fiche Vie professionnelle

Centre national de la danse
Ressources professionnelles
+33 (0)1 41 839 839
ressources@cnd.fr
cnd.fr

EN BREF...





SOMMAIRE

p. 4 **DE QUOI PARLE-T-ON ?**

p. 5 **DÉFINITION PÉNALE DU CONSENTEMENT**

p. 6 **PERSONNES À CONTACTER**

p. 8 **ACCOMPAGNEMENTS ET OUTILS**

p. 9 **LIEUX ET SITES RESSOURCES**

DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

p. 9 . PERSONNES À CONTACTER

p. 10 . DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES
ARTISTIQUES ET CULTURELLES (CCNEAC)

p. 11 . DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES
DU SECTEUR PRIVÉ DU SPECTACLE VIVANT (CCN ESPSV)

p. 12 . FICHES PRATIQUES ET OUTILS

p. 13 . LIEUX ET SITES RESSOURCES

p. 15 . INITIATIVES, RÉSEAUX, COLLECTIFS

p. 16 . RAPPORTS ET ÉTUDES

p. 17 . A L'ÉTRANGER

DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT DE LA DANSE

p. 18 . PERSONNES À CONTACTER

p. 19 . FICHES PRATIQUES ET OUTILS

p. 20 . LIEUX ET SITES RESSOURCES

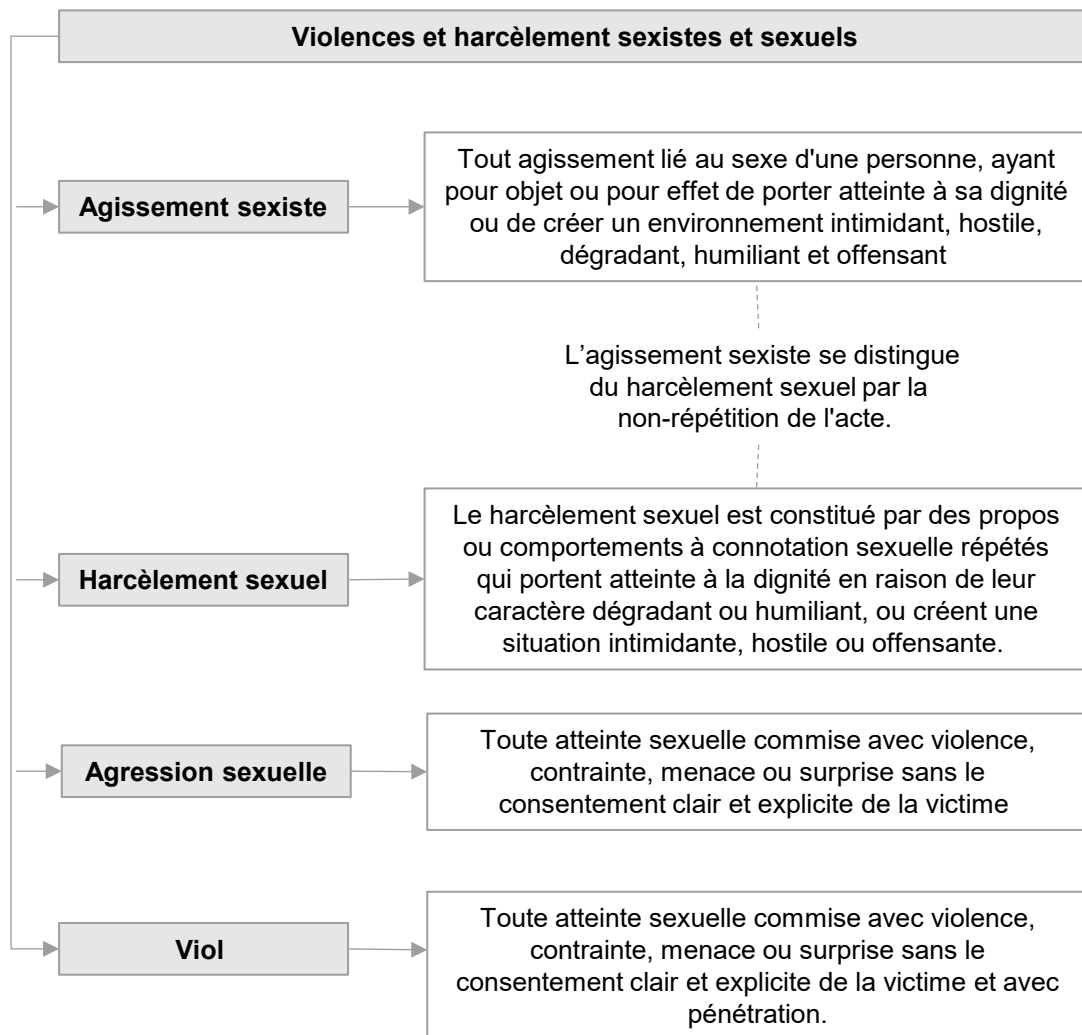
p. 21 . INITIATIVES

p. 22 . RAPPORTS ET ÉTUDES

p. 23 **FONDEMENTS JURIDIQUES**

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les violences et le harcèlement sexistes et sexuels concernent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un comportement à caractère sexuel, sans consentement.



Fixée par :

- le Code pénal
- le Code du travail
- et le Code général de la fonction publique

la réglementation met en place une protection visant au respect de l'intégrité et à la sécurité physique et morale de chacun.e, notamment dans le cadre professionnel et de l'enseignement.



La loi a inscrit explicitement dans le Code pénal la notion de **non-consentement** de la victime pour qualifier le viol et les autres agressions sexuelles.

+ d'info : [Loi 2025-1057 du 6 novembre 2025 modifiant la définition pénale du viol et des agressions sexuelles](#)

DÉFINITION PÉNALE DU CONSENTEMENT

Le consentement est :

- 1 **Libre** → Il est formulé sans pression, menace, peur ou contrainte.
- 2 **Éclairé** → La personne sait ce qu'elle accepte. Le consentement ne peut donc exister sous l'emprise de drogues ou d'alcool, ou en situation de vulnérabilité
- 3 **Spécifique** → Un « oui » pour une chose n'est pas un « oui » pour tout.
- 4 **Préalable** → Il doit être obtenu avant l'acte.
- 5 **Révocable** → Dire « oui » une fois ne signifie pas dire « oui » pour toujours : le consentement peut être retiré à tout moment, même pendant l'acte.



Définition pénale du consentement

« Le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révoquant. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature. »

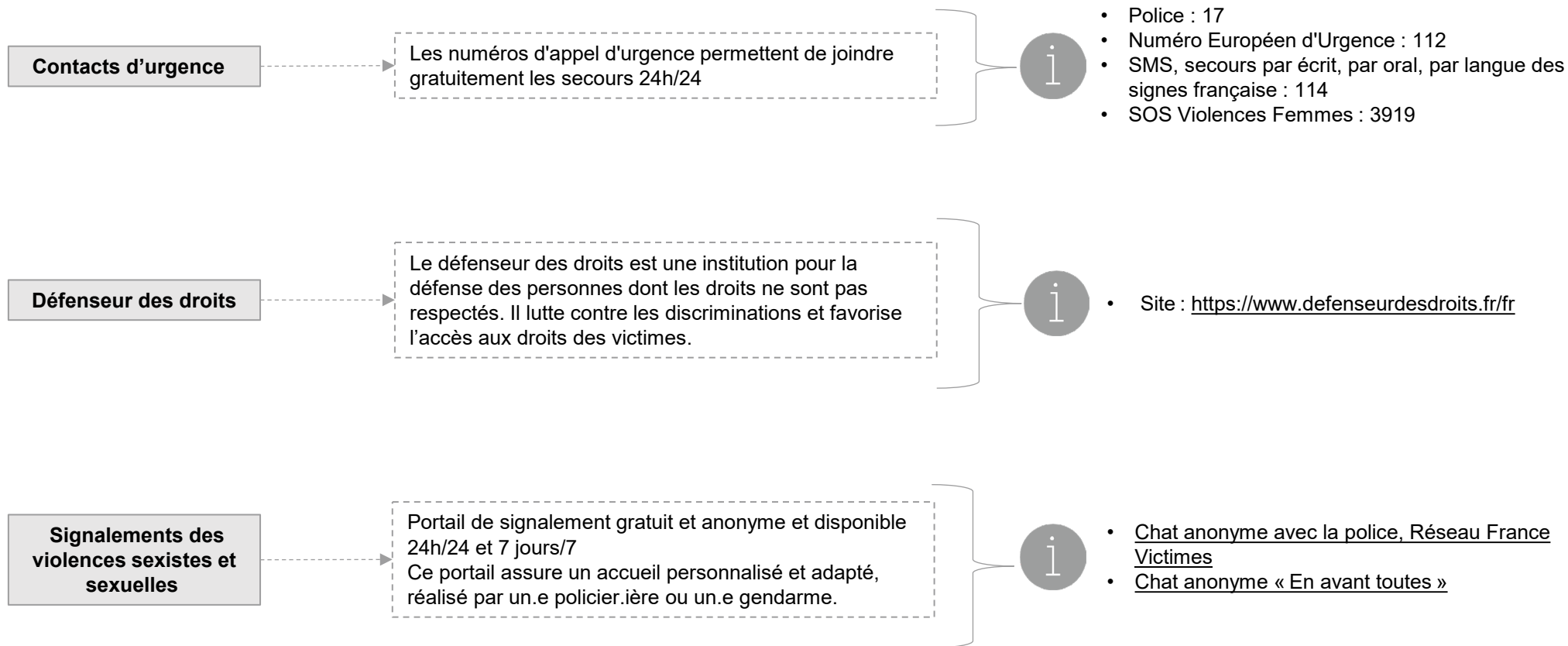
+ **d'infos** : [article 222-22 du Code pénal](#)









Ce n'est pas consentir :

- **Le silence**
- **L'immobilité**
- **La perte de conscience**
- **La situation d'emprise ou d'autorité**

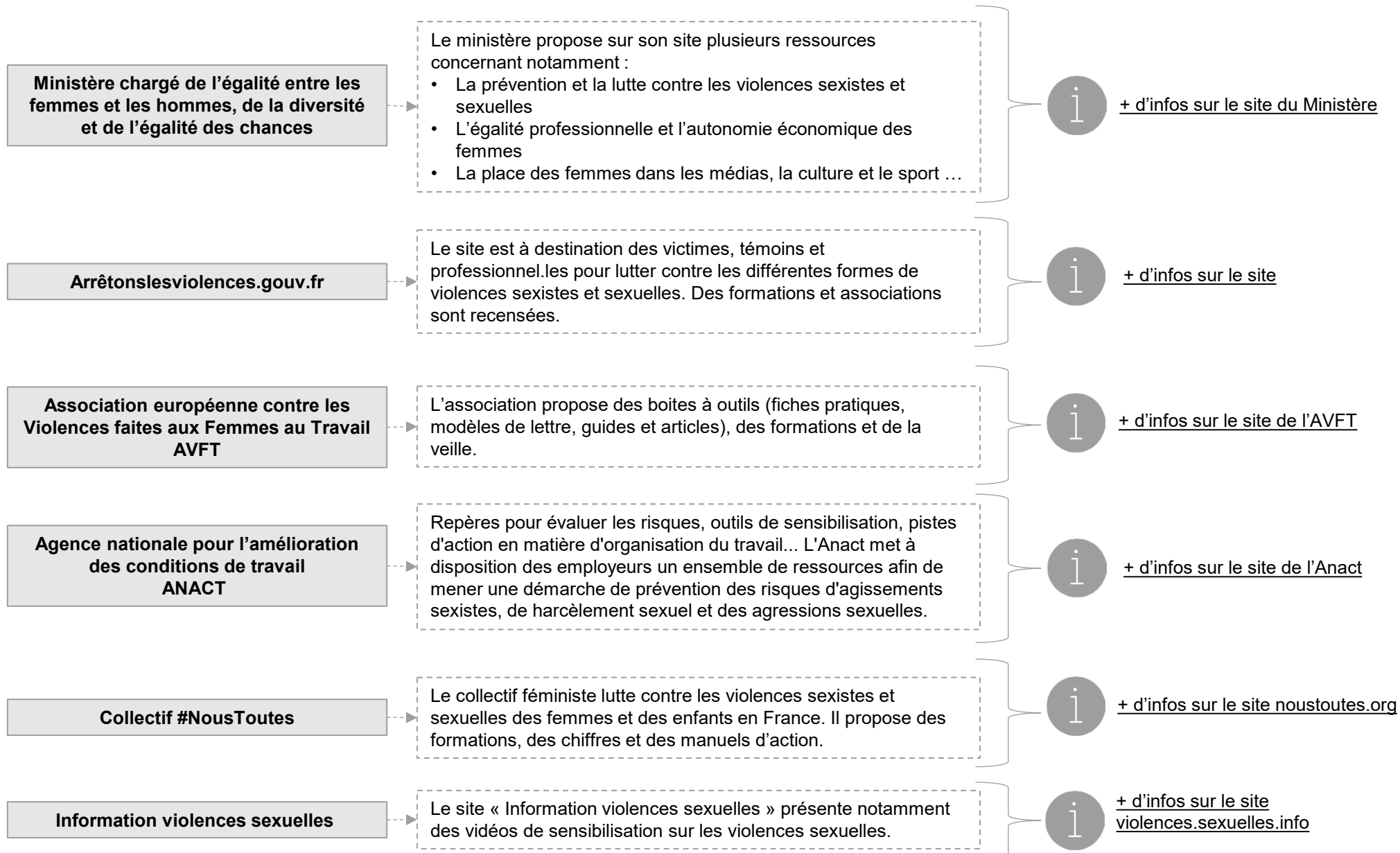
PERSONNES À CONTACTER



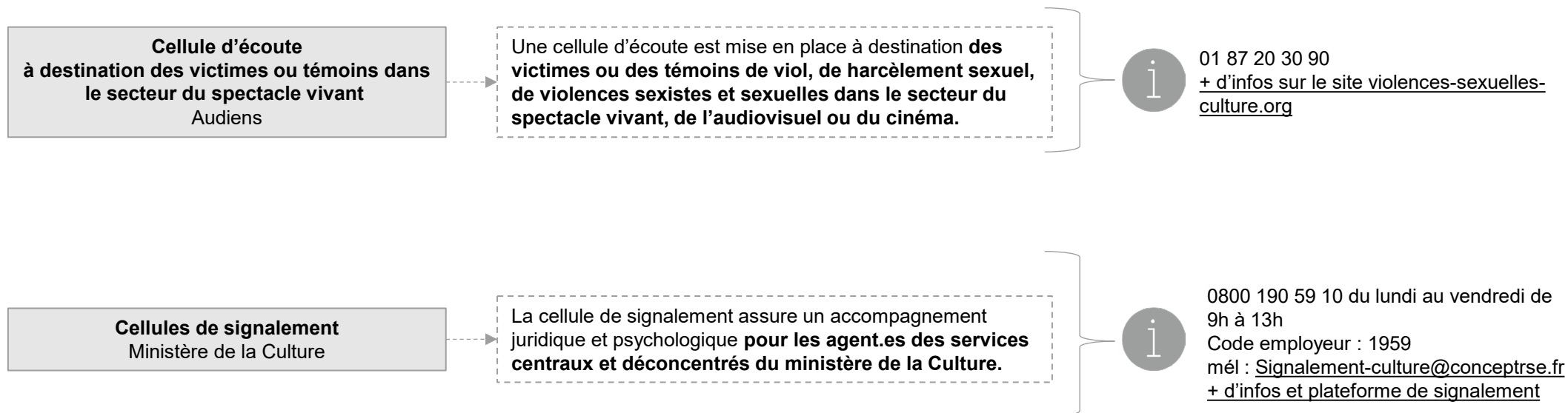
ACCOMPAGNEMENT ET OUTILS

<p>Le harcèlement discriminatoire au travail Fiches pratiques à destination des entreprises Défenseur des droits – 2018</p>	<p>Ces fiches exposent les différentes situations de harcèlement discriminatoire au travail. Elles définissent les différentes obligations et sanctions pour les entreprises .</p>		<p>Télécharger les fiches</p>
<p>Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner Guide pratique et juridique du ministère du Travail – mars 2019</p>	<p>La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi que le rappel clair et précis du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salarié.es. Ce guide, avec sa double entrée salarié.e/employeur.euse, clarifie les droits et obligations de chacun.e sur la question spécifique du harcèlement sexuel en entreprise. Des annexes proposent des modèles de courriers et d'entretiens.</p>		<p>Télécharger le guide</p>
<p>Le violentomètre des violences sexistes et sexuelles au travail Notice conçue par la ville de Paris</p>	<p>Ce baromètre a un double objectif : celui de faire prendre conscience à chacune et chacun d'avoir été ou d'être victime de tels agissements mais également faire prendre conscience aux auteur.ices de ces actes de la gravité de leurs comportements et des sanctions encourues</p>		<p>Télécharger la notice</p>
<p>Annuaire des associations luttant contre les violences sexistes et sexuelles</p>	<p>Le site « Arrêtons les violences » recense les associations soutenues par l'État luttant contre les violences sexistes et sexuelles sur le territoire français.</p>		<p>Consulter l'annuaire</p>
<p>Kit pour agir contre le sexisme Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – novembre 2016</p>	<p>Le kit propose une fiche juridique pour définir et prévenir le sexisme au travail. Des fiches repères à destination des employeurs.euses fournissent des plans d'actions pour la prise en charge des différentes situations de discrimination.</p>		<p>Télécharger le kit</p>
<p>Prévenir le sexisme au travail : les ressources à télécharger Agence National pour l'amélioration des conditions de travail – décembre 2019</p>	<p>L'agence propose un cycle sur le sexisme au travail, accompagné d'outils (guides, quizz et fiches outils). Il aborde la notion, l'évaluation, la formation et l'analyse des situations sexistes.</p>		<p>Regarder le cycle</p>

LIEUX ET SITES RESSOURCES



DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – PERSONNES À CONTACTER



DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES (CCNEAC)

Accord portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail
Organisations syndicales signataires de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles

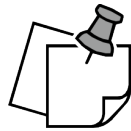
Ajout d'un titre XVIII à la convention collective fixant les dispositions particulières en matière d'information et de sanction des actes et agissements sexistes et sexuels au sein des entreprises du secteur du spectacle vivant subventionné.



+ d'infos Convention collective des entreprises artistiques et culturelles



Cet accord s'applique à toutes les entreprises du secteur relevant du champ d'application de la CCNEAC.



Champ d'application de la CCNEAC

Structures de droit privé et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- dont la direction est nommée par la puissance publique (État et/ou collectivités territoriales)
- dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein 1 représentant de la puissance publique
- bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées)
- subventionnées directement par l'État et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux ...

DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ DU SPECTACLE VIVANT

Accord portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail
Organisations syndicales signataires de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles

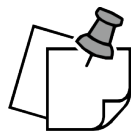
Ajout d'un accord à la convention collective fixant les dispositions particulières en matière d'information et de sanction des actes et agissements sexistes et sexuels au sein des entreprises du secteur du spectacle vivant subventionné.



+ d'infos [Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant](#)



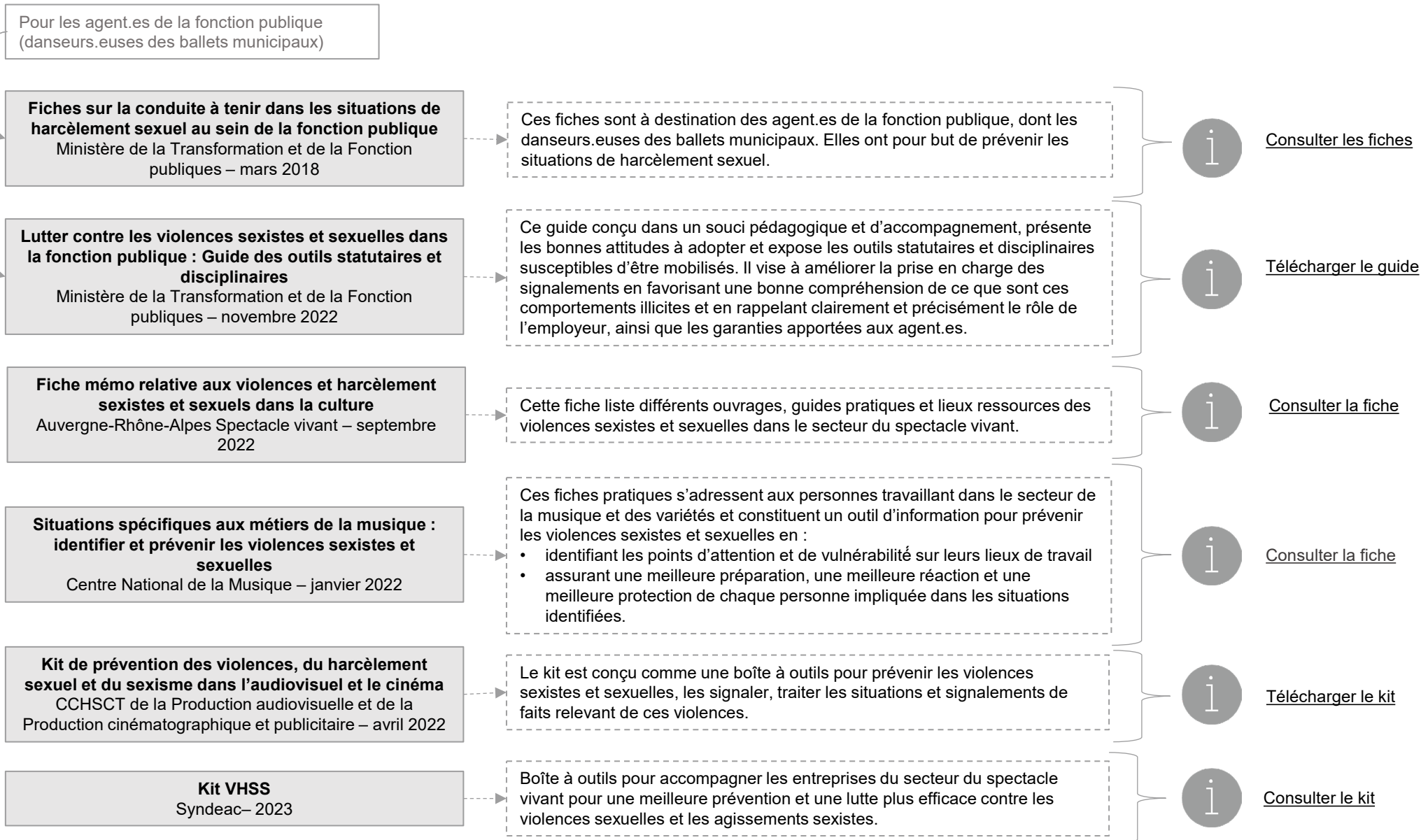
Cet accord s'applique à toutes les entreprises du secteur relevant du champ d'application de la convention collective.



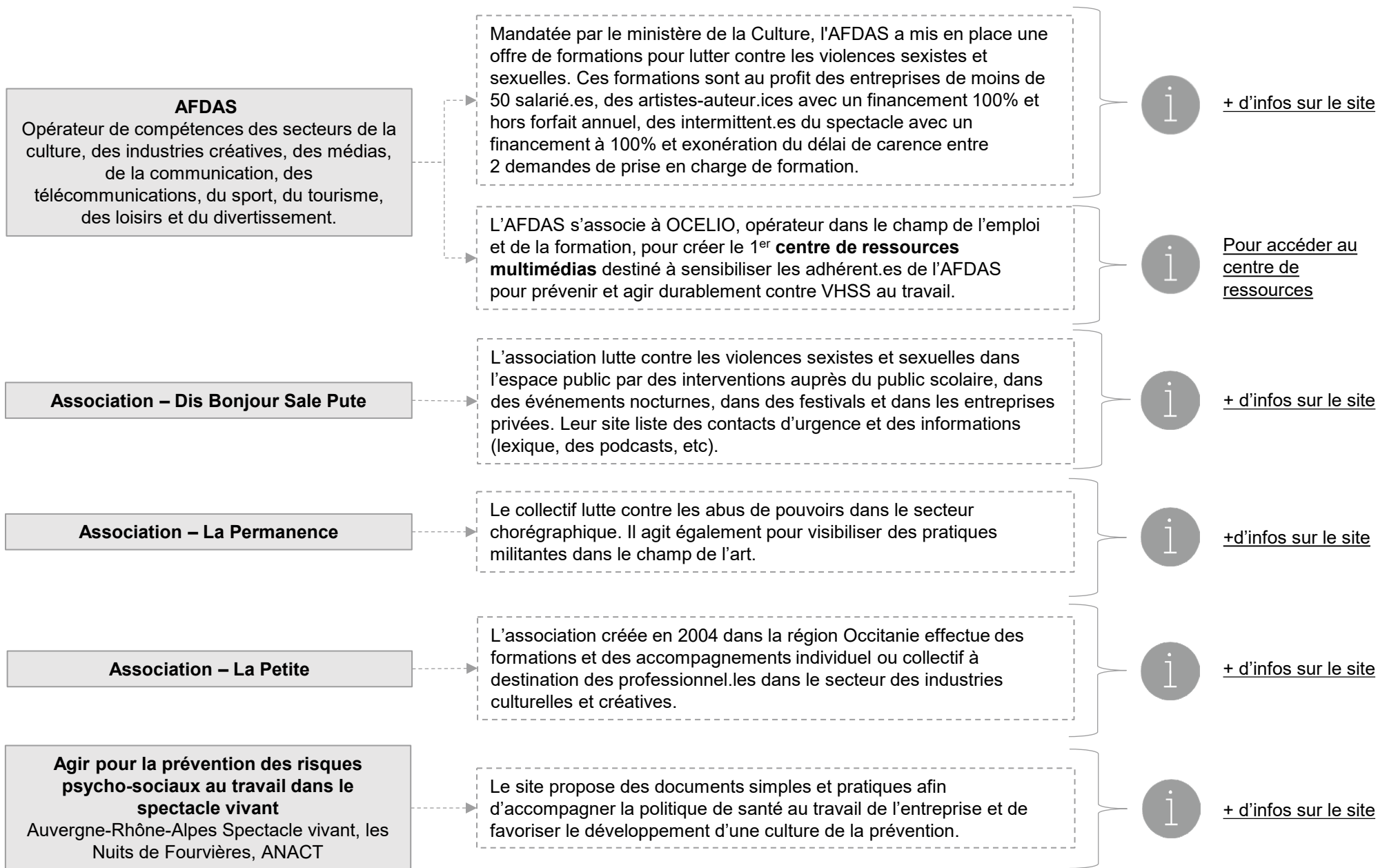
Champ d'application de la CNNESPSV

Applicable aux personnes physiques et morales du secteur privé à vocation artistique et culturelle dont l'activité principale est le spectacle vivant, qui créent, accueillent, produisent, présentent en tournées ou diffusent des spectacles vivants et qui restent globalement indépendantes des pouvoirs publics dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles.

DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – FICHES PRATIQUES ET OUTILS



DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – LIEUX ET SITES RESSOURCES



DANS LE SECTEUR DE L'AUDIOVISUEL – SITES RESSOURCES

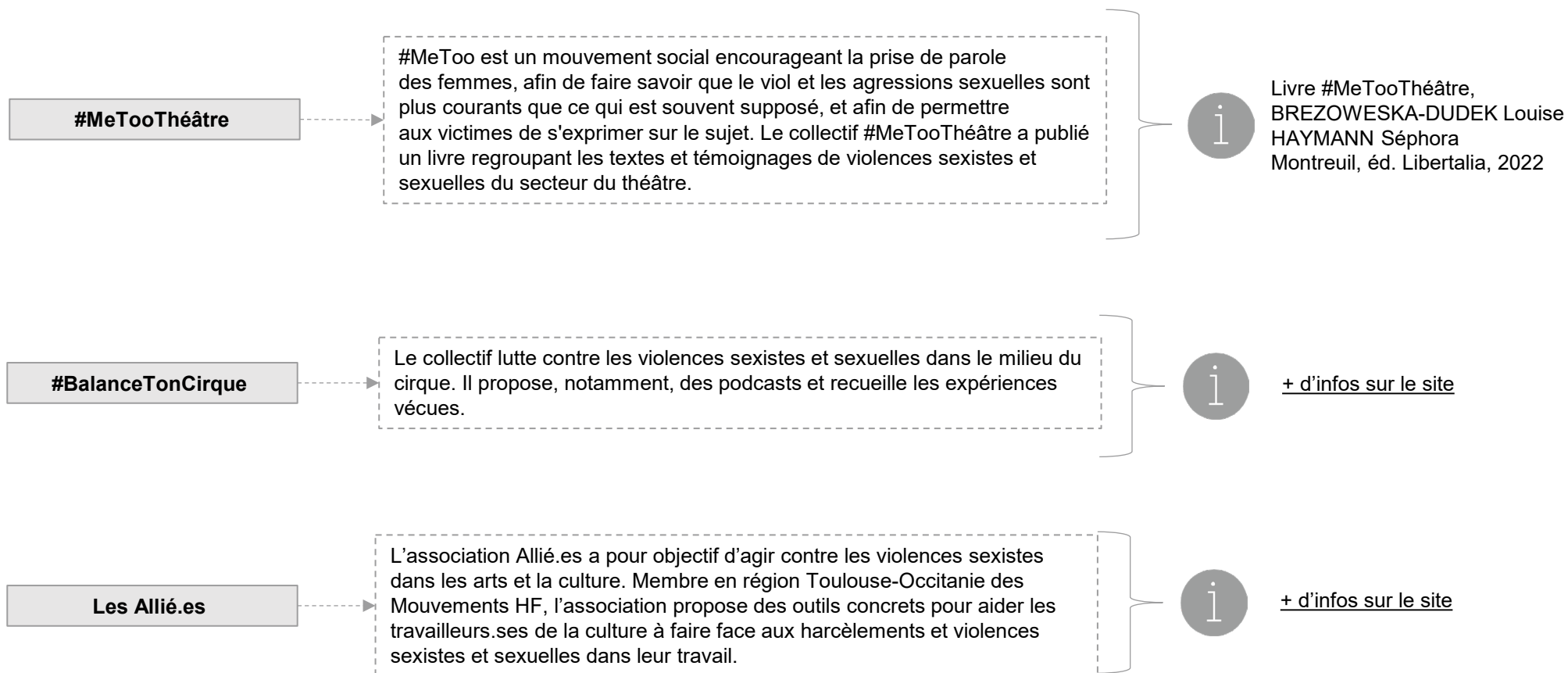
**Collectif 50/50 : Égalité, parité, diversité
dans le cinéma et l'audiovisuel**

Le site propose des documents simples et pratiques afin d'accompagner de sensibiliser, conscientiser, d'inclure et prévenir sur les questions du genre, de l'inclusion et des violence sexiste et sexuelle dans le milieu du cinéma et de l'audiovisuel.



+ d'infos sur le site

DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – INITIATIVES, RÉSEAUX, COLLECTIFS



DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – RAPPORTS ET ÉTUDES

Nouveau plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant
Ministère de la Culture – 2025 / 2027

Depuis 2017, le ministère de la Culture a fait de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels une priorité, en mettant en œuvre des plans d'actions dans le cinéma, la musique, le spectacle vivant, le livre et les arts visuels, dont la conditionnalité des aides est la mesure la plus emblématique.

Le ministère souhaite aller plus loin en déployant un nouveau plan 2025 / 2027. Ce plan s'articule autour de 4 axes :

- prévenir et former plus massivement,
- mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences,
- agir et prendre des mesures rapidement,
- renforcer l'accompagnement des victimes.



[+ d'infos et pour télécharger le plan sur le site du Ministère](#)

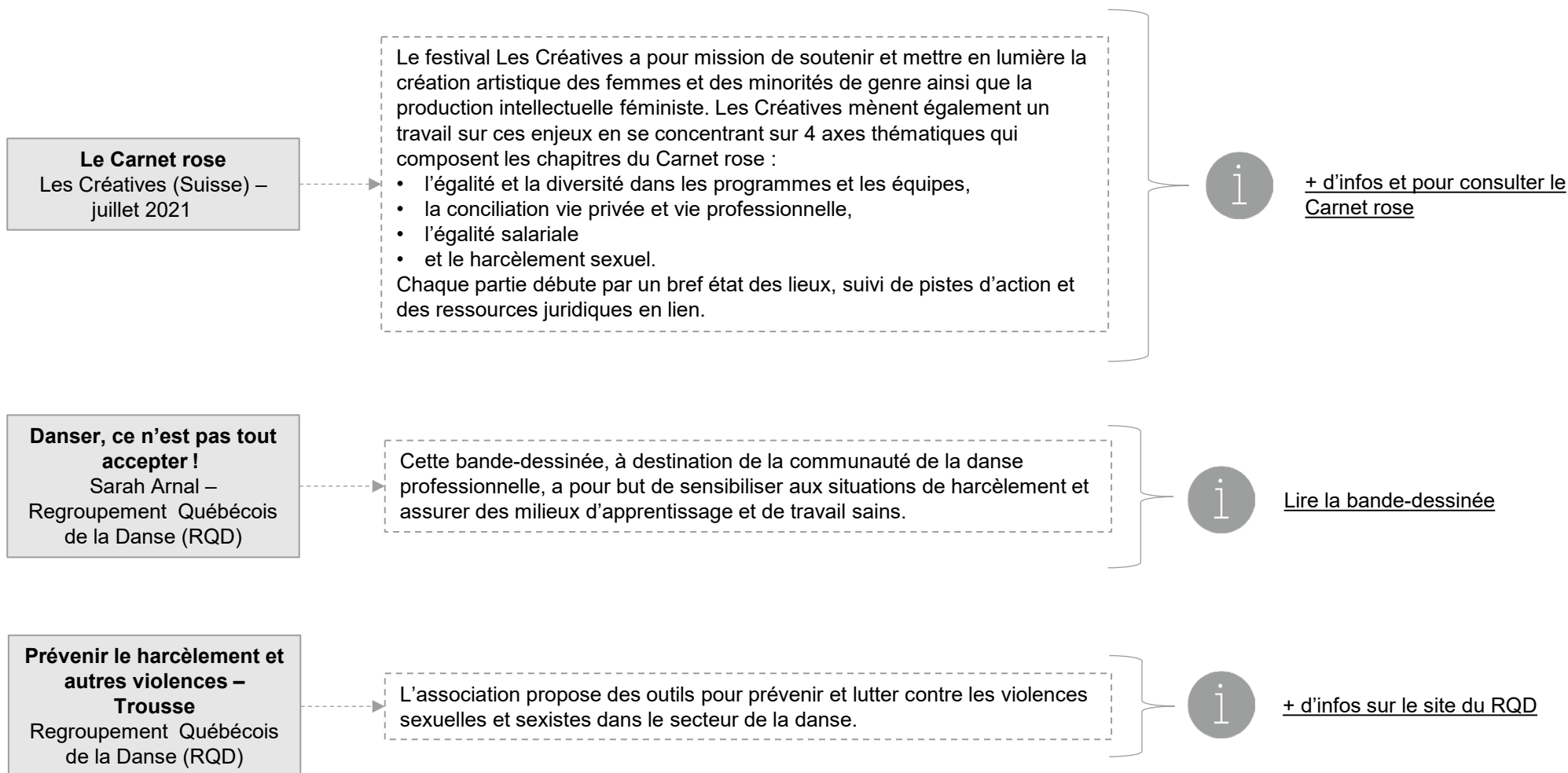
#MeToo in the Arts : From call-outs to structural change
Shared Initiatives For Training (SHIFT) Culture
– novembre 2021

Dans le cadre de ses travaux sur les relations de genre et le pouvoir, le SHIFT (Shared Initiatives For Training) Culture, initié par 9 réseaux et plateformes culturels européens, a publié une étude sur le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir dans le secteur culturel. Cette étude propose plusieurs recommandations pratiques qui peuvent être appliquées par les structures culturelles, quelle que soit leur taille et leur portée.



[Téléchargez l'étude \(en anglais\)](#)
[Téléchargez la synthèse \(en français\)](#)
[+ d'infos sur le site shift-culture.eu](#)

DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT – À L'ÉTRANGER



DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT – PERSONNES À CONTACTER

Cellule de signalement
Ministère de la Culture

La cellule de signalement assure un accompagnement juridique et psychologique **pour tous.tes les étudiant.es des écoles d'enseignement supérieur dépendantes du ministère de la Culture.**



0800 190 59 10 du lundi au vendredi de 9h à 13h
Code employeur : 1959
mél : Signalement-culture@conceptrse.fr
+ d'infos et plateforme de signalement

DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT – FICHES PRATIQUES ET OUTILS

Pour les agent.es de la fonction publique
(conservatoires, écoles de danses
municipales)

Fiches sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique

Ministère de la Transformation et de la Fonction
publiques – mars 2018

Ces fiches sont à destination des agent.es de la fonction publique dont les personnels des conservatoires et écoles municipales d'enseignement de la danse. Elles ont pour but de prévenir les situations de harcèlement sexuel.



[Consulter les fiches](#)

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique : Guide des outils statutaires et disciplinaires

Ministère de la Transformation et de la Fonction
publiques – novembre 2022

Ce guide conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, présente les bonnes attitudes à adopter et expose les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur, ainsi que les garanties apportées aux agent.es.



[Télécharger le guide](#)

Comportements sexistes et violences sexuelles : prévenir, repérer, agir

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
– août 2021

Le guide constitue une ressource pour aider les équipes éducatives des collèges et des lycées à mieux prévenir et agir face aux situations liées à des comportements sexistes, à des violences à caractère sexuel et à leurs conséquences.



[+ d'info sur le site du
Ministère](#)

Brochure d'information à destination des enfants « Quand on te fait du mal - information sur les violences et leurs conséquences » –

Association Mémoire Traumatique et Victimologie –
Muriel Salmona

Mémoire Traumatique et Victimologie est une association pour la formation, l'information et la recherche sur les conséquences psychotraumatiques des violences. Elle a pour but d'améliorer l'identification, la protection et la prise en charge des victimes de violences par une meilleure information du public et la connaissance et compréhension des conséquences des violences, dans l'optique de lutter contre toutes les violences et d'améliorer leur prévention.



[Télécharger la brochure](#)

DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT – LIEUX ET SITES RESSOURCES

Colosse aux pieds d'argile

L'association a pour but la prévention aux risques de pédocriminalité, de violences sexuelles, de bizutage et de harcèlement, la formation des professionnel.les ainsi que l'accompagnement et l'aide aux victimes. Initialement spécialisée dans le milieu sportif, l'association agit aujourd'hui dans tous les milieux en lien avec des mineur.es.



[+ d'infos sur le site](#)

Le Clasches – Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur

Association féministe ouverte à l'ensemble des étudiant.es, doctorant.es, enseignant.es et/ou chercheur.euses et personnels BIATSS. Elle informe sur les moyens de se défendre et sur les notions des violences et produit des ressources (guides, affiches...). Un espace est disponible sur le site pour témoigner..



[+ d'infos sur le site](#)

DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT – INITIATIVES

Plan fédéral contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels
Fédération française des écoles de cirque (FFEC) – avril 2022

La FFEC s'engage dans la mise en œuvre d'un plan de prévention et de lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels.



[+ d'infos sur le site](#)

Guide pédagogique de prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement artistique spécialisé parisien
Ville de Paris – 2024

Ce guide permet aux enseignant.es, tout au long de leur activité, d'identifier les incontournables de l'enseignement artistique et le cadre dans lequel ces enseignements peuvent s'accomplir. Il constitue une ressource permettant à l'ensemble de la communauté éducative de partager des repères, une éthique de travail, et pour chacun.e, d'envisager son positionnement pédagogique dans un cadre respectueux et sécurisé, garantissant le bien-être de tous au sein des conservatoires.

Il ancre son propos dans ce qui fait la spécificité de la pratique et des enseignements artistiques : la mobilisation de l'imaginaire, le rapport aux affects, l'engagement du corps, ceci sur un temps long qui voit grandir et se développer l'enfant.

Il présente la relation professeur-élève et les multiples aspects qui la constituent : confiance, empathie, mais aussi admiration et dépendance vis-à-vis du regard du professeur, et la nécessaire distance à opérer pour garantir une relation d'apprentissage sereine et fertile, participant à l'épanouissement des élèves.



[Télécharger le guide](#)

DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT- RAPPORTS ET ÉTUDES

Nouveau plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant

Ministère de la Culture – 2025 / 2027

Depuis 2017, le ministère de la Culture a fait de la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels une priorité, en mettant en œuvre des plans d'actions dans le cinéma, la musique, le spectacle vivant, le livre et les arts visuels, dont la conditionnalité des aides est la mesure la plus emblématique.

Le ministère souhaite aller plus loin en déployant un nouveau plan 2025 / 2027. Ce plan s'articule autour de 4 axes :

- prévenir et former plus massivement,
- mieux repérer et signaler les faits de harcèlements et de violences,
- agir et prendre des mesures rapidement,
- renforcer l'accompagnement des victimes.

Ce plan comporte une partie concernant les mesures que le ministère s'engage à mettre en place vis-à-vis des mineur.es et notamment dans l'enseignement spécialisé et les pratiques artistiques.



[+ d'infos et pour télécharger le plan sur le site du Ministère](#)

Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes

Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur - octobre 2020

Cette enquête nationale concerne les violences sexuelles et sexistes au sein des établissements d'enseignement.



[Télécharger le rapport](#)

FONDEMENTS JURIDIQUES



Code pénal

- Consentement : [article 222-22](#)
- Harcèlement sexuel : [article 222-33](#)
- Agression sexuelle: [articles 222-22 et suivant](#)
- Viol : [article 222-23](#)

Code de procédure pénale

- Obligation de tout agent public de signaler les crimes et délits au procureur de la République : [article 40](#)

Code du travail

- Agissement sexiste : [article L1152-1 et suivants](#)
- Harcèlement sexuel : [article L1153-1 et suivants](#)
- Obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires : [article L4121-2](#)

Code général de la fonction publique

- Discriminations liées au sexe et harcèlement : [articles L131-1 à 135-6](#)

Textes de lois

- [Loi n°2021-2018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#)
- [Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#)
- [Circulaire du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#)
- [Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#)
- [Loi 2025-1057 du 6 novembre 2025 modifiant la définition pénale du viol et des agressions sexuelles](#)
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors](#)
- [Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#)

Pour toute question concernant cette fiche : ressources@cnd.fr