

PRÉVENIR LUTTER SIGNALER



**ON DIT STOP AUX VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES**



LE PROTOCOLE

PRISE EN CHARGE
DES SITUATIONS
DE VIOLENCES SEXISTES,
SEXUELLES, MORALES
ET DISCRIMINATOIRES.

L'STRADA
MARCIACA

SCÈNE CONVENTIONNÉE D'INTÉRÊT NATIONAL
ART EN TERRITOIRE, JAZZ ET CRÉATION, PLURIDISCIPLINAIRE
09 64 47 32 29 • LASTRADA-MARCIAC.FR

Sommaire

Préambule	p. 3
Quels faits sont concernés ?	p. 4
Qui peut effectuer un signalement ?	p. 4
À qui adresser un signalement ?	p. 5
Que se passe-t-il quand un signalement est reçu ?	p. 5
Que se passe-t-il après un signalement ?	p. 6
Après l'enquête	p. 8
Accompagnement des équipes	p. 9
Définition des formes de violences sexuelles et sexistes	p. 9
Contacts utiles	p. 10



Préambule

La présente procédure décrit la manière dont L'Astrada traite les situations de violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires survenant dans le cadre de ses activités.

Elle ne remplace en aucun cas les démarches pénales ou civiles que peuvent entreprendre les personnes s'estimant victimes.

Cette procédure concerne l'ensemble des personnes collaborant avec L'Astrada : salarié·es (permanent·es ou intermittent·es), stagiaires, alternant·es, bénévoles, publics, partenaires et prestataires.

Ses objectifs sont les suivants :

- Informer les collaborateur·rices de L'Astrada sur les comportements prohibés, la manière de les signaler et les suites données aux signalements.
- Permettre aux personnes extérieures en lien avec l'équipe de connaître leurs interlocuteurs et le traitement prévu en cas de signalement.
- Fournir à la direction un cadre clair et unique pour gérer ces situations, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles.
- Mettre à disposition des représentant·es du personnel une procédure lisible et partagée.



Quels faits sont concernés ?

La procédure couvre les violences et comportements inappropriés liés au travail et à l'accueil d'équipes artistiques et du public, notamment :

- propos ou comportements sexistes ou discriminatoires ;
- harcèlement sexuel ;
- harcèlement moral ;
- discrimination ;
- agression sexuelle ;
- viol.

En complément de cette procédure interne, une personne victime peut :

- déposer plainte contre l'auteur·rice des faits (si ceux-ci constituent une infraction pénale) ;
- engager la responsabilité de l'employeur si elle estime ne pas avoir été protégée.

Qui peut effectuer un signalement ?

Peut signaler tout fait problématique toute personne collaborant avec L'Astrada, qu'elle en soit :

- témoin,
- victime directe,
- ou informée par un tiers.

Les personnes occupant des fonctions d'encadrement ont une responsabilité particulière : ils/elles doivent faire remonter les faits dont ils/elles ont connaissance ou qui impliquent leur équipe.

Les personnes extérieures (public, intervenant·es, partenaires...) peuvent également signaler des faits dont elles seraient :

- témoins,
- ou cibles.

À qui adresser un signalement ?

Les signalements peuvent être transmis aux personnes formées à leur réception :

- les référent·es internes pour les violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires (un·e référente VHSS désignée par le conseil d'administration) ;
- la direction ;
- la médecine du travail.

Ils peuvent être formulés oralement ou par écrit.

Pour un signalement écrit, il est possible d'envoyer un message à l'adresse dédiée, consultée journalièrement par les référent·es. :

signalement@lastrada-marcia.fr

Que se passe-t-il quand un signalement est reçu ?

Une fois le signalement reçu, L'Astrada s'engage à traiter la situation rapidement, de manière confidentielle et structurée :

1. Protection

- Protéger la personne ayant signalé les faits.
- Assurer la protection des témoins éventuels.
- Prendre, si nécessaire, des mesures temporaires (réaménagement de planning, télétravail, mise à pied conservatoire, séparation des personnes, etc.).

2. Accueil et accompagnement

- Recevoir, écouter et accompagner la personne ayant signalé des faits.
- Rappeler les droits et accompagnements possibles (assistance juridique, dépôt de plainte, médiation, soutien psychologique...).
- Informer la personne de ses options pour engager des démarches judiciaires et l'accompagner si elle le souhaite.

3. Première étape formelle

- Programmer un premier entretien avec l'auteur du signalement pour préciser les faits.
- Incrire les éléments rapportés dans un recueil officiel confidentiel.

4. Enquête interne

- La direction décide de l'ouverture d'une enquête interne, éventuellement en coordination avec son conseil d'administration, l'inspection du travail, la médecine du travail ou d'autres instances compétentes.
- L'enquête peut inclure :
 - entretiens avec la personne plaignante,
 - audition de la personne mise en cause,
 - audition de témoins,
 - analyse des éléments matériels.
- Confidentialité absolue pour toutes les personnes impliquées.

5. Sanctions et obligations légales quand le harcèlement est avéré

- Entretien avec la personne harcelée
- Entretien avec la personne "harceleur.se"
- Selon le cas, possibilité de mobilité, de sanction disciplinaire ou accompagnement vers une procédure légale à l'initiative de la personne harcelée.

Que se passe-t-il après un signalement ?

Le signalement est transmis à la direction de l'établissement qui proposera un entretien à la personne ayant signalé la situation afin de préciser les faits. À l'issue de cet échange, la direction évalue le niveau de gravité et décide :

- d'ouvrir une enquête interne ;
- de proposer une sanction immédiate sans enquête si les faits sont avérés et incontestables ;
- ou de classer le signalement s'il ne relève pas des comportements prohibés.

Dans les situations non constitutives de violence mais révélant un malaise ou un dysfonctionnement, un temps d'échange pourra être organisé avec les personnes concernées et leur hiérarchie pour identifier des solutions.

Après l'enquête

Une fois l'enquête terminée :

- Un rapport est transmis au conseil d'administration qui décide des éventuelles sanctions conformément au droit du travail.
- En cas d'agression ou de harcèlement avéré, la direction informe l'équipe et le conseil d'administration de l'existence d'une sanction, sans divulguer d'informations nominatives ou détaillées.
- Si les faits ne constituent pas une violence au sens de la procédure, la personne ayant signalé est informée de l'absence de mesures disciplinaires.

Accompagnement des équipes

Les situations de violence ou les enquêtes peuvent fragiliser les dynamiques de travail. Un accompagnement collectif peut être proposé, à la demande des salarié·es ou des responsables, pour aider l'équipe à retrouver un climat de travail serein. La direction en appréciera la pertinence et les modalités.



Définitions des formes de violence sexuelles et sexistes

Harcèlement sexuel – Art. 222-33 du code pénal

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Agissements sexistes - Art. L. 1142-2-1 du code du travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Agressions sexuelles - Art. 222-22 et suivants du code pénal

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Viol – Art. 222-23 et suivant du code pénal

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

Exhibition sexuelle - Article 222-32 du code pénal

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Harcèlement environnemental (jurisprudence) - Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.

Depuis 2017, le fait de tenir dans un open-space des propos à connotations sexuelles répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. « Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Contacts utiles

Référente VHSS

Christelle Morandin
Chargée de communication
communication@lastrada-marciac.fr
sigalement@lastrada-marciac.fr
Tel : 09 64 47 32 29 • 05 62 08 68 01

Direction de L'Astrada

Victoria Larrain
direction@lastrada-marciac.fr
Tel : 09 64 47 32 29

Médecine du travail

Centre de Santé au Travail en Gascogne (CSTG32)
13, rue Laplagne - 32300 Mirande
Tel : 05 62 60 26 26



**ON DIT STOP
AUX VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES**



SCÈNE CONVENTIONNÉE D'INTÉRÊT NATIONAL
ART EN TERRITOIRE, JAZZ ET CRÉATION, PLURIDISCIPLINAIRE