

Prévenir les violences et/ou harcèlements sexistes et sexuels

L'association Vis Comica s'engage contre les violences sexistes et sexuelles et pour la protection de ses salarié·es, bénévoles et usager·ères. Ce document est un rappel des définitions liées aux VHSS et des bons réflexes à adopter face à ce genre de situations.

Membres de l'équipe référente pour la prise en charge des violences sexistes et sexuelles : tout signalement peut se faire par écrit ou à l'oral.

Véronique Le Hir - 06 60 91 99 33

Corinne Cornec - 06 33 47 54 56

Julie Pailley - 07 70 53 52 23

signalement.viscomica@gmail.com



©VISCOMICA

CRÉATION ARTS DU CLOWN
ACCOMPAGNEMENT ARTISTIQUE
FORMATION
LIEU DE RÉPÉTITION
STUDIO D'ENREGISTREMENT

Le Bas Chemin 22120 Quessoy
T 02 96 42 55 24
info@viscomica.org
www.viscomica.org

SOMMAIRE :

Définitions et rappels de législations	p.3
Définitions	p.3
La pyramide des violences sexistes et sexuelles	p.4
Le cadre légal	p.7
Les engagements de Vis Comica	p.9
Les différents publics	p.10
je suis salarié/e	p.11
je suis stagiaire	p.16
je suis membre du public	p.18
je suis bénévole	p.19
Actions auprès de la justice	p.22
L'obligation des signalements à la justice	p.22
Engager des poursuites pénales contre l'auteur-riche des faits porter plainte déposer une main courante	p.22
Alerter en cas d'urgence	p.24
Se faire accompagner	p.25
Annexes	
Annexe 1 - Fiche informative contrat de travail	
Annexe 2 - Courrier à adresser à l'employeur pour signaler des faits de VHSS	
Annexe 3- Lettre de contestation d'une sanction disciplinaire	
Annexe 4 - Saisie des prud'hommes	
Annexe 5 - Modèle de pouvoir pour saisine des prudhommes	
Annexe 6- Modèle de saisine inspection du travail	

Définitions et rappels de législations

Définitions

Sexisme

Ensemble des stéréotypes et des discriminations basés sur le sexe, conduisant à des propos et/ ou des comportements qui dénigrent, le plus souvent les femmes. Le sexisme a des conséquences importantes sur l'éducation, la vie professionnelle et personnelle, la santé, les sports et loisirs, l'occupation des espaces publics, les médias et la culture et peut conduire à des violences.

Violence sexiste

Conduite dévalorisante ou humiliante basée sur les stéréotypes de genre.

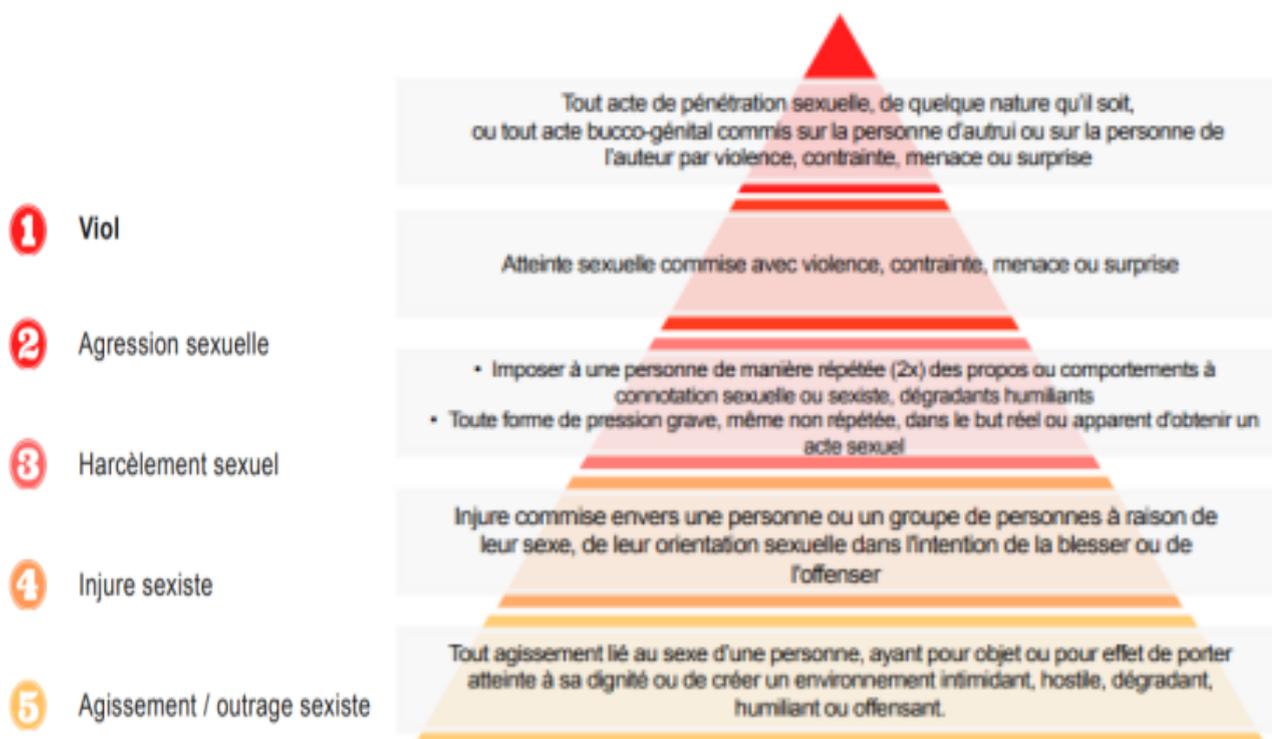
Violence sexuelle

- Propos ou comportements qui sexualisent la personne
- Tout acte de nature sexuelle commis contre la volonté ou aux dépens d'une personne

Conflit	≠	Violence
Les 2 parties sont à égalité		Rapport de force
Séduction	≠	Harcèlement sexuel
Rapport d'égalité et de respect Réciprocité		Imposer sans tenir compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre

Vidéo : La mécanique sexiste, Marine Spaak - «Mention spéciale du jury» - Concours Ton court pour l'égalité 2016 → <https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY>

La pyramide des violences sexistes et sexuelles



Voici des exemples d'agissements sexistes :

- **Les remarques et blagues sexistes** (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à un·e de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise)
- **Les incivilités à raison du genre** (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un·e collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un·e collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un·e salarié·e sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui·elle en des termes non professionnels)
- **La police des codes sociaux du genre** (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »)
- **Les interpellations familières** (exemple : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie »)
- **La fausse séduction** (exemple : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure)
- **Le sexisme bienveillant** (exemple : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de genre telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie...)
- **Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales** (exemple : souligner la non-disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants)

L'auteur·rice d'un agissement sexiste au travail est puni par une sanction disciplinaire.

Exemples de cas de harcèlement :

La notion de consentement est cruciale pour parler de harcèlement, le Code du travail parle bien du fait de « subir » des faits. Ainsi, une relation et des allusions de nature sexuelle ou de séduction sont parfaitement légales tant qu'elles sont consenties par les deux partis.

Les deux partis ne sont pas forcément liés par une relation hiérarchique. Ainsi, les collègues même si non supérieur·e·s hiérarchiques, des personnes non contractualisées car en entretien d'embauche ou d'autres exemples, peuvent être visé·e·s.

Le harcèlement sexuel peut se traduire à travers des **comportements verbaux :**

- Insultes, injures, à connotation sexuelle à son égard,
- Blagues grivoises,
- Propos de nature sexuelle (à l'oral ou à l'écrit, en personne, par téléphone, par voie électronique etc.),
- Plaisanteries ou commentaires sur le physique d'une personne, ses vêtements, etc.,
- Chantage,
- Lancement de rumeurs à connotation sexuelle à propos de la personne.

Mais aussi des **comportements non-verbaux :**

- Rapprochements physiques non-consenti et proximité physique non nécessaire,
- Attouchements,
- Gestes ou mouvements à connotation sexuelle en présence d'une personne,
- Partage d'images à connotation sexuelle,
- Remise d'objets à connotation sexuelle,
- Suivre la personne.

Ces comportements ne visent pas forcément directement la personne victime mais peuvent aussi avoir lieu dans son environnement, de sorte de rendre son lieu de travail insupportable.

Pour être considérés comme du harcèlement, ces comportements doivent avoir lieu :

- de manière **répétée** de sorte à créer un environnement insupportable pour la victime;

• OU de manière **non répétée** si les faits sont particulièrement graves : « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » constitue un harcèlement sexuel. Ces agissements peuvent être au bénéfice de la personne effectuant le harcèlement ou au bénéfice d'un·e autre. Les cas suivants constituent par exemple des cas de harcèlement sexuel :

◇ Exiger une relation ou des actes sexuels en contrepartie d'avantages comme une promotion ou l'obtention d'un emploi.

◇ Appliquer une pression pour exiger une absence de représailles de la part des victimes.

Les faits hors du lieu de travail peuvent être inclus dans les définitions et être traités au même titre que ceux sur le lieu de travail.

Le cadre légal

Les violences sexuelles et sexistes sont interdites. 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. (art. L1142-2-1 du Code du Travail)

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. (art.L1152-1 du Code du Travail)

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. (art. L1153-6 du Code du Travail) Tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

L'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et l'infraction de non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales.

(Information prévue à l'article L1153-5 du code du travail)

Article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation

<p>2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.</p> <p>II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.</p>	<p>économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;</p> <p>5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;</p> <p>6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;</p> <p>7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;</p> <p>8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.</p>
---	---

L'agression sexuelle

[222-22] *Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.*

Constitue, par exemple, une agression sexuelle :

- Le fait de bloquer un·e salarié·e contre un mur en lui touchant les fesses ;
- Toucher les seins d'un·e salarié·e, ses cuisses, son sexe, ou l'embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte ;

L'agression sexuelle est plus sévèrement réprimée par la loi pénale que le harcèlement sexuel : la peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes *[articles 222-27 et suivants du Code pénal]*.

Le viol

[art. 222-23 du Code pénal] *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital 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.

Cette sanction peut être augmentée à vingt ans de réclusion criminelle notamment dans les cas où il est commis sur un·e mineur·e de quinze ans, ou lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (par exemple, l'autorité d'un·e supérieur·e hiérarchique, d'un·e professeur·e face à un·e étudiant·e, un·e chef·fe d'orchestre face à un·e musicien·ne...).

Le viol est considéré comme un crime, et par conséquent le plus grave fait de VHSS.

Les engagements de Vis Comica

La Compagnie Vis Comica s'engage à être en conformité avec la loi et le code du travail

Faire de la prévention

Sensibiliser les équipes sur les risques (DUERP, sensibilisation auprès de ses salariés, usager/es)

S'assurer de la formation d'au moins une personne de la Compagnie sur la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles

Créer un dispositif interne de signalement (protocole)

Mettre en place les actions nécessaires pour mettre fin aux situations de violences : stopper, enquêter, agir .

Appliquer les sanctions nécessaires

Organiser un suivi

Les différents publics

Les informations suivantes ont pour but de permettre aux personnes salarié/es, aux usager/es, mais aussi aux bénévoles de signaler des situations de violences dont elles sont victimes et/ou témoin.

Toute personne qui saisit le dispositif contre les violences sexistes et sexuelles doit être accompagnée, peu importe la violence ou discrimination dont elle a été victime.

Si vous êtes témoin de harcèlement sexuel et/ou sexiste, de violences sexuelles et/ou sexistes ou d'agissements sexistes, vous pouvez tout d'abord signaler les faits que vous avez vus, ou dont vous avez pris connaissance.

Pour réagir face à une situation de violences : La méthode des 5D

Méthode développée par l'ONG américaine Hollaback, afin de réagir notamment dans les situations de harcèlement de rue.

Les 5 points de cette méthode :

1. Distraire
2. Déléguer
3. Documenter
4. Diriger
5. Dialoguer

Pour plus d'informations :

<https://www.handsaway.fr/temoin-harcelement-agir>
<https://www.youtube.com/watch?v=kaKDXkLDjNs>

Je suis salarié/e

Je suis Victime	Je suis témoin
effectuer un signalement par écrit ou oral pour mettre fin à la situation au plus tôt	effectuer un signalement par écrit ou oral pour mettre fin à la situation au plus tôt
je serai reçu par Vis Comica qui devra recueillir mon témoignage	je serai reçu par Vis Comica qui devra recueillir mon témoignage
je peux appliquer mon droit de retrait	je peux appliquer mon droit de retrait

Je suis salarié/e VICTIME

Les faits relèvent du cadre du Code du travail et sont de la responsabilité de votre employeur-e si l'agresseur-se est notamment :

1. Un-e collègue, une autre personne salariée de votre entreprise,
2. Votre employeur-e,
3. Une personne qui n'est plus salarié-e dans l'entreprise mais qui l'était au moment des faits,
4. Une personne extérieure à l'entreprise mais que vous avez rencontrée dans le cadre de votre travail (par exemple : public, client-e, partenaire).

Effectuer un signalement

Si vous êtes victime de faits de violences et/ou harcèlements sexistes et/ou sexuels (VHSS), la première étape de votre côté est de signaler les faits pour que votre employeur-e mette fin aux agissements néfastes.

À moins de signalement volontairement mensonger, l'employeur-e n'a pas le droit de vous sanctionner si vous signalez des faits qui seront ultérieurement jugés comme ne constituant pas des faits de harcèlement sexuel ou des agissements/agressions sexistes ou sexuels. Il est donc toujours de votre intérêt de signaler une situation que vous trouvez problématique à votre employeur-e.

Vous ne pouvez donc pas être l'objet de sanctions disciplinaires ou de toute autre mesure discriminatoire à cause de votre dénonciation, y compris si les faits de harcèlement que vous décrivez ne sont pas avérés par les suites de l'enquête.

Procédure de signalement

Il est fortement recommandé d'effectuer des signalements de faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire (aux prud'hommes comme au pénal).

Une adresse est mise en place à cet effet :

signalement.viscomica@gmail.com

Vous trouverez en annexe, un courrier type que vous pouvez transmettre au Conseil d'Administration de Vis Comica . Vous pouvez également vous adresser à l'une des personnes référentes harcèlement/VSS de la Compagnie. (cf première page de ce document)

Ses coordonnées vous ont été fournies par votre la Compagnie lors de la signature de votre contrat de travail et sont affichées sur votre lieu de travail.

Les preuves que vous pouvez ajouter à votre dossier peuvent inclure par exemple :

- Des attestations de collègues faisant état de harcèlement,
- Des certificats médicaux,
- Des échanges de courriels ou de SMS.

Si vous ne parvenez pas à rédiger votre signalement, un signalement oral auprès de l'équipe référente VHSS peut suffire : il est alors de sa responsabilité d'accuser réception de votre signalement *par écrit*, et de vous faire contre-signer cet accusé réception afin d'en assurer la justesse.

Les responsabilités de Vis Comica après votre signalement

Une fois votre signalement transmis, il est de la responsabilité du Comité d'Administration de Vis Comica de prendre les mesures nécessaires pour stopper les violences au plus tôt.

Il devra également engager une enquête interne pour comprendre la réalité des faits.

En pratique, la Compagnie devra mener des entretiens détaillés avec vous, la personne mise en cause, et tout autre témoin ou personne qui souhaiterait être entendue.

Vos droits pendant l'enquête interne

Pendant l'entretien

Vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité doit être signé par toutes les personnes présentes à l'entretien.

Vous pouvez demander à La Compagnie d'auditionner toute personne que vous souhaitez voir témoigner. Dans le cadre de son devoir d'impartialité, l'employeur·e devra honorer cette demande. Peuvent être notamment auditionné·e·s : le·la médecin du travail, des collègues de travail, etc.

De la même manière, lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s'engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l'impartialité de tous les entretiens.

Enfin, à l'issue de votre entretien, vous devez pouvoir vérifier et signer les notes prises par les enquêteur·rice·s, pour en vérifier l'exactitude. Si vous refusez de signer le compte-rendu de l'entretien, il convient pour les personnes chargées de l'enquête de faire attester le refus de signature ainsi que la bonne tenue de l'entretien par les personnes présentes.

Pour votre cadre de travail

Des ajustements de votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu afin de garantir votre sécurité, qu'elle soit d'ordre physique ou psychologique.

En tant que victime de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles, vous pouvez exercer votre **droit de retrait** : Le droit de retrait consiste, pour un·e salarié·e, à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans ce cas, le·la salarié·e doit immédiatement alerter son employeur·e du danger justifiant son retrait.

[L. 4131-1] Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Coactivité

Si la personne que vous mettez en cause appartient à une Structure/Compagnie autre que la vôtre, les procédures peuvent être un peu différentes. Vous effectuez tout de même votre signalement auprès de Vis Comica . Il sera ensuite de son ressort de coordonner l'enquête interne avec l'employeur·e de la

personne mise en cause. Ce sera à l'employeur·e de la personne mise en cause de mettre en place toute sanction appropriée.

[Les suites de l'enquête interne](#)

À la suite de cette enquête interne, il appartiendra à Vis Comica d'appliquer toute sanction appropriée envers la personne mise en cause. Vous serez tenu·e au courant des suites données à l'enquête.

Je suis salarié/e TÉMOIN

Vous pouvez aussi signaler des faits dont vous êtes témoin même si la personne mise en cause n'est pas salariée (par exemple : bénévole, membre du public, metteur·se en scène...). Vis Comica aura la responsabilité de prendre en compte ce signalement pour mettre fin à des pratiques problématiques et protéger les salarié·e·s de manière adéquate.

Il est fortement recommandé d'effectuer des signalements de faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire (aux prud'hommes comme au pénal).

Une adresse est mise en place à cet effet :

signalement.viscomica@gmail.com

[Les responsabilités de votre employeur·e après votre signalement](#)

Une fois votre signalement transmis, il est de la responsabilité du Comité d'Administration de Vis Comica d'engager une enquête interne pour comprendre la réalité des faits.

En pratique, l'employeur·e devrait nommer une commission d'enquête et mener des entretiens détaillés avec vous, la personne victime des faits de VHSS, la personne mise en cause, et tout autre témoin ou personne qui souhaiteraient être entendu·e·s.

[Vos droits pendant l'enquête interne](#)

Pendant l'entretien

Si vous êtes convoqué·e à un entretien « en présentiel » et non en visio, les frais que vous engagez pour vous rendre sur le lieu de l'entretien seront remboursés par votre employeur·e.

Lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s'engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l'impartialité de tous les entretiens.

A l'issue de votre entretien, vous devez pouvoir vérifier et signer les notes prises par les enquêteur·rice·s, pour en vérifier l'exactitude.

Enfin, vos échanges avec les enquêteur·rice·s doivent rester confidentiels, et à ce titre, un engagement de confidentialité doit être signé par toutes les personnes présentes à l'entretien

Pour votre cadre de travail

Des ajustements de votre environnement de travail peuvent aussi avoir lieu au cours de cette enquête afin de garantir votre sécurité, qu'elle soit d'ordre physique ou psychologique.

Peuvent être envisagés par exemple : des changements d'affectations pour vous si vous en êtes d'accord, des changements d'affectation pour la personne mise en cause, des modifications et un encadrement de vos relations de travail, ou d'autres suggestions de votre employeur·e.

[L. 1153-3] *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.*

En tant que témoin de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles, vous pouvez exercer votre droit de retrait. Pour rappel, le droit de retrait consiste, pour un·e salarié·e, à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans ce cas, le·la salarié·e doit immédiatement alerter son employeur·e du danger justifiant son retrait.

Se faire accompagner

En tant que témoin, vous pouvez aussi souhaiter ou avoir besoin d'un accompagnement, qu'il soit psychologique ou juridique.

Je suis salarié·e incriminé·e

Les responsabilités de votre employeur·e suite à la réception d'un signalement à votre rencontre

Une fois le signalement reçu, il est de la responsabilité du Comité d'Administration de Vis Comica d'engager une enquête interne pour comprendre la réalité des faits.

En pratique, l'employeur·e devra nommer une commission d'enquête et mener des entretiens détaillés avec vous, la personne victime des faits de VHSS, et tout autre témoin ou personne qui souhaiteraient être entendu·e·s.

Lors de votre entretien, vous êtes autorisé·e à être accompagné·e si vous le souhaitez. La personne qui vous accompagne ne pourra pas être entendue en tant que témoin, et doit s'engager à ne pas intervenir lors de vos échanges, afin de garantir l'impartialité de tous les entretiens.

Je suis stagiaire

Je suis Victime	Je suis témoin
effectuer un signalement par écrit ou oral pour mettre fin à la situation au plus tôt	effectuer un signalement par écrit ou oral pour mettre fin à la situation au plus tôt
je serai reçu par Vis Comica qui devra recueillir mon témoignage	je serai reçu par Vis Comica qui devra recueillir mon témoignage
je peux demander l'intervention des autorités et/ou d'une assistance médicale si besoin	je peux demander à quitter le site de Vis Comica si le besoin s'en fait sentir
je peux demander à quitter le site de Vis Comica si le besoin s'en fait sentir	

Effectuer un signalement

Si vous êtes victime ou témoin de faits de violences et/ou harcèlements sexistes et/ou sexuels (VHSS), la première étape de votre côté est de signaler les faits pour que La Compagnie mette fin aux agissements néfastes . On pourra ensuite (un membre de l'équipe référente VHSS si présente sur les lieux sinon un membre de l'équipe Vis Comica) vous accompagner dans un endroit sécurisé et vous expliquer les possibilités qui sont les vôtres pour la suite .

Procédure de signalement

Que vous soyez victime ou témoin, vous pouvez dans un premier temps et si possible, signaler ces faits de violences à la personne qui encadre le stage.

Elle devra ensuite en informer le Comité d'Administration de Vis Comica qui pourra appliquer le protocole .

Il est fortement recommandé d'effectuer des signalements de faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire (aux prud'hommes comme au pénal).

Une adresse est mise en place à cet effet :

signalement.viscomica@gmail.com

Exemples de preuves que vous pouvez ajouter à votre message :

- Des attestations d'autres stagiaires faisant état de harcèlement
- Des certificats médicaux

- Des échanges de courriels ou de SMS

Si vous ne parvenez pas à rédiger votre signalement, un signalement oral auprès de la personne qui encadre le stage et/ou auprès de l'équipe référente VHSS peut suffire

Membres de l'équipe référente pour la prise en charge des violences sexistes et sexuelles : tout signalement peut se faire par écrit ou à l'orale.

Véronique Le Hir - 06 60 91 99 33

Corinne Cornec - 06 33 47 54 56

Julie Pailley - 07 70 53 52 23

signalement.viscomica@gmail.com

Suite à votre signalement

Suite à votre signalement, La Compagnie Vis Comica s'engage à faire cesser les situations de violences au plus tôt afin d'assurer votre sécurité. (mise en sécurité dans un espace dédié)

En conformité avec le protocole mis en place, et pour assurer la sécurité de tous, il sera demandé à la personne incriminée de quitter le site de Vis Comica.

Que vous soyez victime ou témoin, un entretien sera organisé avec un référent VHSS afin de recueillir votre témoignage, en toute confidentialité.

Si vous êtes victime, La Compagnie pourra vous informer sur les possibilités qui sont les vôtres pour la suite à donner (dépôt de plainte, besoin d'un accompagnement psychologique...)

En tant que témoin, vous pouvez aussi souhaiter ou avoir besoin d'un accompagnement, qu'il soit psychologique ou juridique. Vis Comica pourra vous fournir une liste de contacts en ce sens.

La Compagnie pourra ensuite mener une enquête et prendre les sanctions nécessaires (interdiction de revenir sur le site pour la personnes incriminée)

La Compagnie pourra, si vous le souhaitez, rester en contact avec vous et vous fournir les pièces nécessaires dont vous pourriez avoir besoin en cas de procédure judiciaire (témoignage mis par écrit)

Je suis membre du public

Je suis Victime	Je suis témoin
<p>effectuer un signalement auprès d'un des bénévoles de l'événement ou à une personne qui m'accompagne pour mettre fin à la situation au plus tôt</p> <p>je serai prise en charge par un membre de l'équipe de Vis Comica qui pourra recueillir mon témoignage et me conseiller sur la suite à donner</p> <p>je peux demander l'intervention des autorités et/ou d'une assistance médicale si besoin</p> <p>je peux demander à quitter le site de Vis Comica si le besoin s'en fait sentir</p>	<p>effectuer un signalement auprès d'un des bénévoles de l'événement pour mettre fin à la situation au plus tôt</p> <p>je serai reçu par Vis Comica qui recueillera mon témoignage en toute confidentialité et pourra me conseiller sur la suite à donner.</p> <p>avec mon accord, laisser mes coordonnées auprès de la Compagnie en cas de besoin par la suite</p> <p>je peux demander à quitter le site de Vis Comica si le besoin s'en fait sentir</p>

Effectuer un signalement

Si vous êtes victime ou témoin de faits de violences et/ou harcèlements sexistes et/ou sexuels (VHSS), la première étape de votre côté est de signaler les faits pour que l'on puisse y mettre fin au plus vite. On pourra ensuite (un membre de l'équipe référente VHSS si présente sur les lieux sinon un membre de l'équipe Vis Comica) vous accompagner dans un endroit sécurisé et vous expliquer les possibilités qui sont les vôtres pour la suite .

Procédure de signalement

Que vous soyez victime ou témoin, vous pouvez dans un premier temps, signaler ces faits de violences à un bénévole de l'événement ou à toute personne faisant partie de l'équipe de Vis Comica.

Lors des événements type « festival » les bénévoles sont identifiables par un badge.

Cette personne en informera ensuite le Comité d'Administration de Vis Comica qui pourra déclencher le protocole .

Si vous n'avez pas pu signaler les faits sur le moment, vous avez la possibilité de la faire à posteriori.

Il est fortement recommandé d'effectuer des signalements de faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire .

Une adresse est mise en place à cet effet :

signalement.viscomica@gmail.com

Membres de l'équipe référente pour la prise en charge des violences sexistes et sexuelles : tout signalement peut se faire par écrit ou à l'orale.

Véronique Le Hir - 06 60 91 99 33

Corinne Cornec - 06 33 47 54 56

Julie Pailley - 07 70 53 52 23

signalement.viscomica@gmail.com

Suite à votre signalement

Suite à votre signalement, La Compagnie Vis Comica s'engage à faire cesser les situations de violences au plus tôt afin d'assurer votre sécurité. (mise en sécurité dans un espace dédié)

En conformité avec le protocole mis en place, et pour assurer la sécurité de tous, il sera demandé à la personne incriminée de quitter le site de Vis Comica.

Que vous soyez victime ou témoin, un entretien sera organisé avec un référent VHSS afin de recueillir votre témoignage, en toute confidentialité.

En tant que témoin, vous pouvez aussi souhaiter ou avoir besoin d'un accompagnement, qu'il soit psychologique ou juridique. Vis Comica pourra vous fournir une liste de contacts en ce sens.

La Compagnie pourra ensuite mener une enquête et prendre les sanctions nécessaires (interdiction de revenir sur le site pour la personnes incriminée)

Je suis bénévole

Je suis Victime

effectuer un signalement pour mettre fin à la situation au plus tôt

je peux demander à quitter mon poste

je serai prise en charge par un membre de l'équipe de Vis Comica qui pourra recueillir mon témoignage et me conseiller sur la suite à donner

je peux demander l'intervention des autorités et/ou d'une assistance médicale si besoin

je peux demander à quitter le site de Vis Comica si le besoin s'en fait sentir

Je suis témoin

effectuer un signalement pour mettre fin à la situation au plus tôt

je serai reçu par Vis Comica qui recueillera mon témoignage en toute confidentialité et pourra me conseiller sur la suite à donner.

avec mon accord, je reste en contact avec la Compagnie en cas de besoin par la suite

je peux demander à quitter le site de Vis Comica si le besoin s'en fait sentir

Effectuer un signalement

Si vous êtes victime ou témoin de faits de violences et/ou harcèlements sexistes et/ou sexuels (VHSS), la première étape de votre côté est de signaler les faits pour que l'on puisse y mettre fin au plus vite.

Si vous êtes victime, pensez avant tout à vous mettre en sécurité . Vous pouvez vous faire aider par vos collègues bénévoles qui travaillent avec vous si besoin.

Contactez ensuite (ou faites prévenir) une personne qui pourra vous prendre en charge : vous accompagner dans un endroit sécurisé et vous expliquer les possibilités qui sont les vôtres pour la suite . Les numéros de téléphone des personnes que vous pouvez contacter sont inscrits sur votre badge « bénévole » et/ou à l'endroit où vous êtes en activité.

Si vous êtes témoin, agissez au plus vite afin de mettre la victime en sécurité et de la séparer de la personne qui est violente avec elle.

Sur un poste où vous êtes plusieurs bénévoles, n'hésitez pas à demander l'assistance de vos collègues et à leur signaler ce qu'il se passe.

Contactez ensuite l'une des personnes dont le contact est inscrit sur votre badge ou communiqué sur votre poste d'activité.

Tachez de garder la victime en sécurité auprès de vous ou derrière votre stand, le temps qu'elle soit prise en charge.

La victime sera ensuite accompagnée dans un endroit sécurisé et prise en charge (un membre de l'équipe référente VHSS si présente sur les lieux sinon un membre de l'équipe Vis Comica)

Procédure de signalement

Si vous êtes bénévole sur un évènement type « festival », il vous sera donné un badge afin de pouvoir être identifié « bénévole » . Plusieurs numéros utiles y seront également communiqués.

Avant l'ouverture du site au public, un brief avec les équipes aura lieu afin de vous communiquer les informations qui pourraient vous être nécessaires et afin d'assurer le bon déroulement de l'évènement.

Si vous n'avez pas pu signaler les faits sur le moment, vous avez la possibilité de la faire à posteriori.

Il est fortement recommandé d'effectuer des signalements de faits de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) par écrit, afin de faciliter toute suite judiciaire .

Une adresse est mise en place à cet effet :

signalement.viscomica@gmail.com

Membres de l'équipe référente pour la prise en charge des violences sexistes et sexuelles : tout signalement peut se faire par écrit ou à l'orale.

Véronique Le Hir - 06 60 91 99 33

Corinne Cornec - 06 33 47 54 56

Julie Pailley - 07 70 53 52 23

signalement.viscomica@gmail.com

Suite à votre signalement

Suite à votre signalement, La Compagnie Vis Comica s'engage à faire cesser les situations de violences au plus tôt afin d'assurer la sécurité de tous.tes

En conformité avec le protocole mis en place, il sera demandé à la personne incriminée de quitter le site de Vis Comica.

Que vous soyez victime ou témoin, un entretien sera organisé avec un référent VHSS afin de recueillir votre témoignage, en toute confidentialité.

En tant que témoin, vous pouvez aussi souhaiter ou avoir besoin d'un accompagnement, qu'il soit psychologique ou juridique. Vis Comica pourra vous fournir une liste de contacts en ce sens.

La Compagnie pourra ensuite mener une enquête et prendre les sanctions nécessaires (interdiction de revenir sur le site pour la personnes incriminée)

Actions auprès de la justice

L'obligation des signalements à la justice

Dans certains cas, il est de votre responsabilité pénale de rapporter les faits de VHSS aux forces de l'ordre.

[434-1 du Code pénal] *Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.*

Dans le cadre de l'article ci-dessus, l'obligation d'informer les autorités judiciaires ne s'applique que dans le cadre du viol, puisque les autres faits de VHSS ne sont pas des crimes.

Engager des poursuites pénales contre l'auteur·rice des faits

Porter plainte

Les VHSS sont inscrites au Code pénal. Il est donc possible et recommandé d'engager des poursuites en justice afin qu'une enquête soit réalisée et se traduise en poursuites contre le·la coupable présumé·e.

En cas de harcèlement, il est possible de porter plainte devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. La justice prendra en compte tous les éléments constituant le harcèlement même si les faits se sont déroulés sur plusieurs années.

En cas de viol, il est possible de porter plainte dans un délai de 20 ans à compter de la date des faits, si la victime avait plus de 18 ans au moment des faits. Ce délai s'étend à 38 ans si la victime était mineure au moment des faits.

Vous pouvez déposer votre plainte en vous rendant dans un commissariat ou dans une gendarmerie, qui ne peut pas vous refuser le dépôt de la plainte. Votre plainte sera transmise par le commissariat ou la gendarmerie au procureur de la République.

Si vous souhaitez porter plainte par courrier, vous pouvez vous adresser directement au procureur de la République. Il faut envoyer une lettre sur papier libre au tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction. La lettre doit préciser les éléments suivants :

- État civil et coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone) du·de la plaignant·e
- Récit détaillé des faits, date et lieu de l'infraction
- Nom de l'auteur·rice supposé·e si vous le·la connaissez (sinon, la plainte sera déposée contre X)
- Noms et adresses des éventuel·le·s témoins de l'infraction

- Description et estimation provisoire ou définitive du préjudice
- Documents de preuve : certificats médicaux, arrêts de travail, factures diverses, constats, etc.
- Volonté de se constituer partie civile

Déposer une main courante

Si vous ne souhaitez pas porter plainte, vous pouvez déposer une main courante auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie. Une main courante est une procédure permettant de signaler et consigner la nature et la date de certains faits aux forces de l'ordre. Dans la plupart des cas, une main courante n'engage aucune poursuite judiciaire.

La main courante peut notamment être utile en vue d'une procédure judiciaire ultérieure, puisque les éléments consignés lors du dépôt de main courante pourront être utilisés dans cette procédure judiciaire : cette procédure est particulièrement utile pour signaler des faits qui pourraient s'apparenter à du harcèlement s'ils sont répétés ultérieurement.

Des agissements sexistes peuvent par exemple être signalés aux forces de l'ordre. L'auteur-riche des faits n'aura pas connaissance de votre main courante et ne sera pas convoqué-e.

ALERTER EN CAS D'URGENCE

Si votre situation nécessite une **intervention urgente des forces de l'ordre**, vous pouvez alerter la **police ou la gendarmerie**.

Par téléphone

En cas d'urgence, lorsqu'une intervention rapide est nécessaire, vous pouvez appeler la police-secours. Composez le **17**.

Vous pouvez également contacter le **112** (numéro d'urgence à utiliser pour un appel depuis un pays européen ou depuis un téléphone mobile, 24h/24h et 7j/7, appel gratuit).

Vous ne pouvez pas téléphoner

Le **114** est le service relais des appels d'urgence si vous êtes dans l'impossibilité de parler au téléphone (sourds, malentendants ...) ou si cela risque de vous mettre en danger. Vous pouvez les contacter **par SMS**, gratuitement, 24h/24, 7j/7.

De plus, par l'**application mobile urgence 114** ou le **site internet www.urgence114.fr**, vous avez accès à :

- **Visiophonie** : Communiquer en langue des signes
- **Tchat** : Communiquer par écrit, ce qui vous permet de dialoguer avec un personnel de police ou de gendarmerie. À tout moment, l'historique de discussion pourra être effacé de votre ordinateur, téléphone portable ou tablette.
- **Voix/Retour texte** : Parler et le 114 vous répond par écrit (ou l'inverse)

Le site internet <https://www.service-public.fr/cmi> est dédié au signalement de violences sexistes et sexuelles et vous permet de communiquer avec les forces de l'ordre sous forme de tchat. Toute conversation sur ce site peut être effacée en urgence pour garantir la discrétion de votre signalement.

SE FAIRE ACCOMPAGNER

Que vous soyez victime ou témoin, de nombreuses instances sont à votre disposition pour vous accompagner, juridiquement, psychologiquement ou médicalement. À votre entrée dans l'entreprise, vous devriez avoir reçu une fiche informative, le plus souvent accompagnant votre contrat de travail, qui rappelle les coordonnées de nombreuses personnes et organismes qui pourraient vous être utiles dans ce cadre. Des affiches devraient également être présentes dans votre lieu de travail.

Dans le cadre du travail / Pour les salarié(e)s

→ Le ministère de la Culture, la FESAC (Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma), cinq organisations syndicales, le CNC, le CNM et Audiens ont mis en place une cellule d'écoute et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel.

Pour qui ? Cette cellule est disponible pour tou-te-s les professionnel-le-s du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo : artistes, technicien-ne-s, personnel administratif et d'accueil, etc.

Comment ? Vous pouvez contacter cette cellule :

- Par téléphone au **01.87.20.30.90**, du lundi au vendredi, de 9h à 13h et de 14h à 18h.
- Par mail, à l'adresse violences-sexuelles-culture@audiens.org, en précisant votre nom, prénom et numéro de téléphone. Vous serez recontacté-e au plus tard le jour ouvré suivant votre demande.

Plus d'informations sont disponibles sur le site : www.violences-sexuelles-culture.org/fr

→ **L'inspection du travail Saint Brieuc : 02 96 62 65 65**

Alain Méheut – 02 96 62 81 76

L'inspection du travail peut vous assister pour constater des faits relevant des VHSS dans votre entreprise. Pour un traitement rapide, il est conseillé de ne pas écrire de manière anonyme.

En outre, votre courrier doit contenir les éléments cités dans la liste ci-dessous :

- Nom ou raison sociale de votre entreprise ;
- L'adresse du site ;
- Informations et éléments attestant le manquement au droit du travail.

Dans votre courrier, vous pouvez indiquer si vous souhaitez un contrôle global ou un contrôle se limitant à votre situation. Il convient également de noter que, selon le secret des plaintes et réclamations, votre employeur-e ne sera pas notifié de votre démarche.

→ **L'association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) :**

Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24

E-mail : contact@avft.org

→ **Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail**

→ **Syndicats**

→ **Médecine du travail** Dr Dufau – 02 96 74 72 74

→ **Conseil des prud'hommes** en cas de litige avec l'employeur :

Vous pouvez engager des actions contre votre employeur·e dans de nombreux cas si vous avez été victime de VHSS au travail :

- Pour obtenir réparation en cas de manquement de l'employeur·e dans le cadre de ses obligations de prévention et de réponse immédiate à votre signalement,
- Pour annuler toute mesure défavorable (y compris le licenciement) prise à votre encontre dans le cadre de votre signalement de faits de VHSS,
- Pour obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur·e.

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du·de la salarié·e.

Le délai de prescription pour agir aux prud'hommes dans le cadre de VHSS est de 5 ans.

→ **THALIE SANTE**

Les coordonnées de Thalie Santé, service de prévention et de santé au travail des industries culturelles et créatives, sont les suivantes :

Thalie Santé (ex-CMB – Centre Médical de la Bourse)

7 rue Bergère - 75009 Paris

Tél. 01 49 27 60 00

Renseignements et recours nationaux, en dehors de l'entreprise

→ **Cellule d'écoute** à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel : **01 87 20 30 90**

Du lundi au vendredi, 9 h - 13 h et 14 h - 18 h

→ **Violences femmes infos** : 3919

Numéro national d'écoute, d'info et d'orientation pour les femmes victimes de VHSS, leur entourage, les témoins, les professionnels concernés

→ **Viols-Femmes** : 0 800 05 95 95

numéro gratuit à destination des victimes de viol, d'agression sexuelles, de leur entourage et des professionnels concernés

→ **France Victimes** : **116 006**

numéro d'aide pour toute personnes s'estimant victime d'infraction

→ **Signalement de violence sexuelle ou sexiste (service en ligne)** : www.service-public.fr/cmi

→ **Défenseur des droits** . Les services du Défenseur des droits sont compétents pour assister les victimes de harcèlement ou discrimination, et peuvent :

1. enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place),
2. procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale,
3. faire des recommandations,
4. présenter des observations devant les juridictions saisies.

Pour saisir le Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir.

→ **Anti discriminations – Défenseur des Droits** : **3929**

→ **SOS Homophobie** : **01 48 06 42 41**

ligne d'écoute & d'assistance à destination des personnes victimes ou témoins

→ **Acceptess-T** : **01 42 29 23 67**

Permanence psychologique d'écoute et d'orientation à destination des personnes trans.

→ **LICRA 01 48 06 42 41** permanence juridique gratuite à l'attention des victimes ou témoin en matière de racisme et d'antisémitisme

→ **Services de police ou de gendarmerie (numéro 17)**

→ **Médecin traitant** : votre médecin traitant peut vous accompagner et/ou vous rediriger vers des professionnels de santé qui sauront vous accompagner

Numéros locaux utiles en cas de violences de genre, sexistes et/ou sexuelles

→ **CIDFF 22 : 02 96 78 47 82**

Information et accompagnement juridique pour les femmes victimes de VHSS.

www.cotesdarmor.cidff.info

→ **Planning familial Saint Briec : 06 75 56 47 03** **Pôle LGBTQIA+ : 06 79 62 11 04**

Accueil et accompagnement sur les questions de sexualité, santé sexuelle, contraception, IVG et violence