



Procédure interne de signalement
des actes de violence, de discrimination
de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes

Mise à jour 09 octobre 2024

OBJECTIFS

Harmonia Sacra, en conformité avec le plan de lutte du ministère de la Culture contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant, veille à respecter les cinq engagements suivants :

- 1- Être en conformité avec les obligations du code du travail¹ en matière de prévention contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel.
- 2- Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu.**
- 3- Former dès 2022 la direction et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS.
- 4- Sensibiliser formellement les équipes et organiser la prévention des risques.
- 5- Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de lutte contre les VHSS.

Le dispositif de signalement interne mis en place au sein d'Harmonia Sacra a pour objectif de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes (définitions en annexe 1), et le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger les victimes et de traiter les faits signalés.

PERSONNES CONCERNEES

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes et/ou témoins de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle ayant eu lieu au sein de l'association et/ou dans le cadre de ses activités, qu'ils soient :

- ▶ Salariés permanents (tous les postes, dont les membres de la direction)
- ▶ Salariés intermittents
- ▶ Stagiaires
- ▶ Bénévoles

ACTEURS DU DISPOSITIF

1. Le référent VHSS d'Harmonia Sacra

Le référent a en charge la réception des signalements et leur suivi. Il est le premier interlocuteur des personnes souhaitant faire un signalement, et le transmettent à la Commission de déontologie.

Ils informent le personnel permanent, intermittent, les stagiaires et bénévoles sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif.

Pour assurer ces fonctions, le référent a suivi une formation spécifique et est en lien avec toute structure extérieure pouvant les accompagner dans leurs pratiques.

2. La Commission déontologique

Les membres de la Commission déontologique pilotent le dispositif de signalement.

Pour assurer leurs fonctions, les Membres de la Commission ont suivi une formation spécifique agréée et sont en lien avec toute structure extérieure pouvant les accompagner dans leurs pratiques.

Ils examinent les faits remontés par le référent afin de déterminer si le signalement relève du périmètre du dispositif. Dans ce cas, ils reçoivent les personnes concernées et décident des suites à donner au signalement.

¹ 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 2315-32.

GARANTIES DEONTOLOGIQUES

Les acteurs du dispositif de signalement sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Ils sont ainsi soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu connaissance. Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les acteurs du dispositif de signalement demandent au préalable l'accord écrit de la personne concernée. Ils veillent également à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi.

Les règles de confidentialité concernent à la fois les personnes accueillies et tous les tiers pouvant être concernés dans la limite de l'article 40 du code des procédures pénales.

L'employeur a également l'obligation de préserver la santé mentale et physique des salariés, que ces derniers soient présumés victimes ou présumés coupables d'agissements.

EVALUATION DU DISPOSITIF

Les acteurs du dispositif s'engagent à respecter le libre choix de la victime présumée, ainsi que la présomption d'innocence concernant les présumés auteurs des faits.

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera établi et transmis au Conseil d'Administration d'Harmonia Sacra dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité.

MODALITES DE SAISINE ET PROCEDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

ETAPE 1 : RECEPTION DU SIGNALEMENT

Un membre du personnel permanent, intermittent, un stagiaire ou un bénévole d'Harmonia Sacra s'estime victime ou témoin d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.



Saisine du dispositif

La saisine se fait de manière préférentielle par l'envoi d'un message électronique à l'adresse mail :
✓ signalement@harmoniasacra.com (Responsable développement & mécénat)
Ou par téléphone directement auprès du référent indiqué (annexe 2).

Le signalement doit comporter :

- Une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif
- Les coordonnées de son auteur afin qu'il puisse être joint par un référent



Accusé de réception

Un accusé de réception est généré. Il comprend :

- La date de réception de l'envoi électronique ou de l'appel téléphonique
- Les coordonnées du référent qui sera en charge du suivi du signalement (nom, adresse mail et numéro de téléphone)

ETAPE 2 : RECUEIL DU SIGNALEMENT PAR LA REFERENTE OU LE REFERENT

Premier échange téléphonique

Le référent prend contact par téléphone avec l'auteur du signalement. Cet échange préalable permet :

- De s'assurer auprès de l'auteur du signalement de la compréhension de la situation
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement est témoin
- D'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif, notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité
- De recueillir l'accord écrit de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.



Entretien confidentiel

Après s'être assuré de l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, le référent propose une date de rendez-vous à l'auteur du signalement dans un délai maximal de 5 jours ouvrables.

Cet entretien se déroulera en présentiel sauf sur demande expresse d'un entretien à distance dans un cadre confidentiel en présence de la victime ou du témoin, qui pourra se faire accompagner par un tiers s'il le souhaite.

Il permet :

- De recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste.
- D'informer la victime de ses droits, ainsi que sur les conséquences possibles en cas d'accusations proférées de mauvaise foi.
- D'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnements existants.
- De la conseiller sur la constitution de son dossier notamment sur la nécessité de recueillir le cas échéant des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte-rendu que la victime relit et le signe.

Transmission du signalement au Président de l'association (responsable légal)

L'auteur du signalement donne son accord pour que la situation soit transmise au Président et à la Commission de déontologie. Si l'auteur du signalement ne donne pas son accord, classement sans suite du signalement, sauf dans les cas prévus par la loi : mise en danger d'un mineur ou une mineure, article 40 du code de procédure pénale.....)

ETAPE 3 : TRAITEMENT DU SIGNALEMENT PAR LA COMMISSION

La Commission de déontologie apprécie sur la base du compte-rendu transmis par les référents si la situation relève d'une suspicion de discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.

SI NON : classement du signalement et information de l'auteur du signalement avec explications.



La Commission reçoit individuellement toutes les personnes concernées par la situation, dans l'ordre suivant :

- 1) La ou les victimes
- 2) Les éventuels témoins
- 3) La ou les personnes présentées comme étant à l'origine des faits signalés ou présumées auteurs des faits. Il lui/leur est présenté de manière neutre la situation et les actes qui lui/leur sont reprochés, afin qu'elle/elles puissent donner sa/leur version des faits.

Les personnes concernées pourront se faire accompagner par un tiers si elles le souhaitent.



En fonction des faits reprochés et/ou des personnes impliquées, la Commission évalue si l'enquête peut être menée en interne ou si elle doit être confiée à un organisme externe.



L'ensemble des éléments recueillis sont analysés et un rapport confidentiel de synthèse est établi.



Sur la base du rapport, la Commission décide des suites à donner au signalement : décision prise en interne, recours externes, orientation vers les autorités compétentes, orientation vers un service d'accompagnement adapté...

ETAPE 4 : RETOURS A LA VICTIME ET AUX TIERS IMPLIQUES

L'auteur du signalement et tous les tiers impliqués sont informés des suites données au signalement (dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité).
Le président informe de la sanction éventuelle qui sera appliquée.

ETAPE 5 : BILAN EN INTERNE

Un bilan du signalement est effectué entre le référent en charge du suivi et les membres de la Commission de déontologie. Dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité, le bilan du signalement est communiqué pour information aux Membres du Conseil d'Administration de l'Association.

ANNEXE 1

DEFINITIONS ET CADRE REGLEMENTAIRE

Définitions des formes de violences 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.

Exhibition sexuelle – Art. 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 ».

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.

**CECI EST UN
AGISSEMENT SEXISTE**

Tu devrais mettre
une jupe plus courte...
Ça ferait venir plus
de clients !

Une main aux fesses,
un baiser volé, des remarques
sexistes sur votre tenue
vestimentaire, des critiques sur
vos compétences parce que vous
êtes une femme ou un homme,
des propositions ou blagues
connotées sexuellement...



**CECI EST DU
HARCÈLEMENT SEXUEL**

Alors ma jolie,
c'est pour moi
cette belle chemise ?
Je vais finir par
craquer tu sais !

Je n'en peux plus
de ses remarques
incessantes, c'est tous
les jours comme ça !

Une main aux fesses,
un baiser volé, des remarques
sexistes sur votre tenue
vestimentaire, des critiques sur
vos compétences parce que vous
êtes une femme ou un homme,
des propositions ou blagues
connotées sexuellement...



**CECI EST UNE
AGRESSION SEXUELLE**

Réexpliquez-moi
ce graphique, je n'ai pas
bien compris...

Une main aux fesses,
un baiser volé, des remarques
sexistes sur votre tenue
vestimentaire, des critiques sur
vos compétences parce que vous
êtes une femme ou un homme,
des propositions ou blagues
connotées sexuellement...



ANNEXE 2

CONTACTS ET NUMEROS UTILES

REFERENT :

Clémence ANDRE – Responsable développement & mécénat
03 27 29 74 50 – signalement@harmoniasacra.com

COMMISSION DE DEONTOLOGIE :

Clémence ANDRE
Fabien GUILLOUX – Président



UNE CELLULE D'ECOUTE AUDIENS/FESAC à destination des victimes de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes ou sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma, en milieu professionnel, est accessible à tous les artistes et les techniciens.

Pour appeler la cellule d'écoute, un seul numéro de téléphone :
01 87 20 30 90 du lundi au vendredi de 8h30 à 10h30 et de 17h à 21h.

Cette cellule d'écoute et de soutien psychologique, confiée à des psychologues cliniciens expérimentés, garantit la confidentialité des appels des victimes de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles, partout en France. Les appelant-e-s pourront bénéficier d'une orientation vers une consultation juridique spécialisée.

Une consultation médicale dédiée est également mise en place au sein du Pôle santé Bergère, le nouveau centre médical d'Audiens situé au 7 rue Bergère, à Paris 9e

Prendre rendez-vous pour une consultation médicale :

- ⇒ Par Doctolib sur le site du Pôle santé Bergère : www.pole-sante-bergere.org
- ⇒ Par téléphone au 0 173 173 173

L'ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT)

Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24
E-mail : contact@avft.org
23 rue Jules Guesde - 75014 PARIS - (uniquement sur rendez-vous)
<https://www.avft.org/>

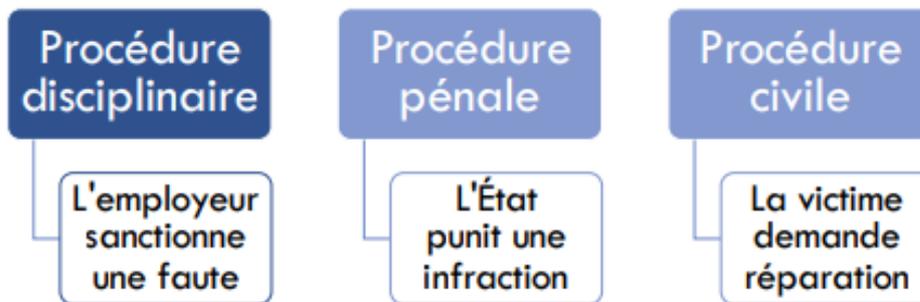


CENTRE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CNIDFF)
<http://www.infofemmes.com/>

VIOLENCES FEMMES INFO : 39 19
horaires : de 9 h à 19 h du lundi au samedi



ANNEXE 3 PROCÉDURES ET SANCTIONS



Ces trois procédures sont indépendantes

SCHÉMA DES PROCÉDURES

Procédure	Comment la déclencher ?	Auprès de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?
Procédure Pénale	Plainte	Commissariat ou gendarmerie	Procureur (Etat)	Auteur des violences
Procédure disciplinaire	Signalement	Service RH ou direction	Employeur	Auteur des violences
Procédure civile	Recours	Tribunal administratif ou Prud'hommes	Victime	Employeur

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES





1, rue Émile Durieux
59300 Valenciennes
France

contact@harmoniasacra.com

www.harmoniasacra.com

+33 (0)3 27 29 20 29

+33 (0)7 81 86 94 68

Association déclarée : W596003059

SIRET : 444 230 965 00030

Licences : L-R-21-3290 et L-R-21-3292