



Protocole de signalement VHSS

Préambule

Fin 2021, le Ministère de la Culture a lancé son plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant. Ce plan est le résultat d'une politique menée par le ministère depuis 2017. Ce plan de lutte concerne toutes les structures subventionnées par le Ministère de la Culture. La mise en place de ce plan dans les structures conditionnera le versement des subventions au respect de 5 engagements :

1. Être en conformité avec les obligations du code du travail en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel
2. Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu
3. Former dès 2022 la direction, les encadrants, les DRH 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 VHSS

C'est dans ce cadre que le Gueulard Plus a mis en place une procédure de signalement à destination de ses équipes, mais aussi à destination du public lors de leur venue dans le lieu. Ce protocole reprend les différentes procédures mises en place pour lutter contre les harcèlements et violences sexistes et sexuelles, il vient en annexe du plan de lutte mis en place depuis janvier 2022.

I Recueil du signalement

A Cadre légal de la procédure de recueil

Le signalement doit nécessairement porter sur des faits qui sont de nature à constituer des actes :

- de violence ;
- de harcèlement moral ;
- de harcèlement sexuel ;
- d'agissement sexiste ;
- d'agression sexuelle ;
- de viol.

Ils peuvent être de nature :

- physique (coups, gifles, bousculades, attouchements, morsures, etc.) ;
- psychologique : verbales (insultes, menaces, propos dégradants à l'oral ou à l'écrit) et/ou non-verbales (isolement, regards, gestes, intrusion, etc.) ;
- sexuelle, sexiste ou discriminatoire.

Outre la condition relative à la nature des faits qu'il signale, le signalant.e est une personne physique qui révèle ou signale des faits en qualité de victime ou témoin. Peuvent avoir la qualité de signalant.e les personnes suivantes :

- les agent.e.s titulaires ;
- les salarié.e.s de droit privé ;

- les intermittent.e.s du spectacle ;
- les prestataires extérieur.e.s ;
- les stagiaires ;
- les services civiques ;
- les bénévoles ;
- le public présent aux différentes activités du Gueulard Plus, y compris celles hors les murs.

B Conditions du recueil

Le recueil du signalement peut avoir plusieurs formes :

- par signalement direct auprès des référents VHSS de l'entreprise
- par le formulaire de signalement remis aux référent.e.s VHSS du Gueulard Plus
- par le biais d'un formulaire envoyé par mail sur la boîte mail dédiée aux signalements VHSS : signalementvhss.legueulardplus@gmail.com

Ce formulaire de signalement peut être récupéré auprès du personnel du Gueulard Plus, ou sur le site internet du Gueulard Plus dans un onglet spécifique.

Concernant la boîte mail de signalement, toutes les informations seront présentes sur un onglet spécifique sur le site internet du Gueulard Plus, et seront reprises sur les affichages VHSS présents dans l'ensemble du Gueulard Plus.

L'auteur.e du signalement (ou « signalant.e ») précise :

- son identité, ses fonctions (si membre de l'équipe du Gueulard Plus) et ses coordonnées,
- les circonstances dans lesquelles il/elle a eu personnellement connaissance des faits qu'il/elle signale (témoin, victime...)
- tout élément permettant d'échanger avec lui/elle.

Ces informations resteront anonymes dans le cadre du traitement du signalement.

Et autant que possible, si ces informations ou documents existent :

- l'identité, les fonctions et les coordonnées de la ou des personnes visées par le signalement,
- tout fait, information ou document, sous quelque forme que ce soit et sur tout support, de nature à étayer le signalement.

II Traitement du signalement

Un accusé de réception est adressé dans les meilleurs délais à la personne émettrice du signalement par la personne en charge du recueil et du suivi du signalement qui lui communique également les informations concernant les dispositifs existant d'appui individuel (cf plan de lutte VHSS). La date figurant sur l'accusé de réception est le point de départ du traitement du signalement ; elle permet de déterminer le délai de réponse et de traitement. Une évaluation préliminaire réalisée par le/la destinataire du signalement permet, si besoin, d'échanger avec le/la signalant.e et de recueillir des informations ou documents complémentaires permettant de juger de son caractère recevable ou non.

Les référent.e.s VHSS sont amené.e.s à contrôler régulièrement la boîte mail dédiée aux signalements afin de traiter les signalements reçus dans les plus brefs délais. Le/la référent.e est amené.e à définir la recevabilité du signalement sous les 7 jours après l'accusé réception du signalement. Selon la gravité, le/la référent.e. devra prendre les mesures nécessaires (convocation de la personne visée, en faire référence à la hiérarchie pour la suite de la procédure prévue par le règlement intérieur de l'établissement, non recevabilité du signalement...)

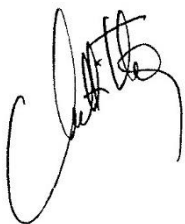
A la suite du traitement du signalement, le/la référent.e devra signaler au signalant le suivi de sa demande (non-recevabilité de la demande, mise en place d'une procédure pour stopper la situation, signalement à la hiérarchie...).

Un accompagnement pourra être proposé au signalant s'il/elle le souhaite. Le/la référent.e devra fournir au signalant la liste des organismes et les procédures de recours dont il dispose face à une situation de VHSS, tel qu'il est prévu dans le plan de lutte VHSS du Gueulard Plus. Dans tous les cas, le/la référent.e doit tout mettre en œuvre pour protéger le/la signalant.e.

Si la recevabilité du signalement est reconnue, une procédure d'enquête sera lancée pour vérifier si les faits signalés sont avérés. L'enquête doit être à l'initiative de l'employeur.

Tous les signalements devront être conservés par les référents, garantissant la confidentialité des éléments. Ces documents seront conservés dans un endroit fermé à clés et accessibles qu'aux référent.e.s et ne pourront être diffusés qu'à l'employeur. Dans le cas où le signalement concerne une personne extérieure à la structure, le/la référente devra se mettre en relation avec la personne ou l'organisme le plus à même de mener l'enquête (inspection du travail, CSE...)

Fait à Nilvange, le 30/08/2022



Formulaire de signalement

Coordonnées de l'auteur du signalement

Nom et Prénom :

Adresse :

Adresse mail :

N° téléphone :

- J'accepte d'être contacté sur ce numéro
- Je souhaite rester anonyme

Description du signalement

Date du signalement :

J'agis en qualité de :

- Victime des faits
- Témoin des faits

Le présent signalement concerne des faits de :

- Violence physique et/ou verbale**
- Discrimination** (Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, genre, handicap, religion, opinions politiques, activités syndicales...)
- Harcèlement moral ou sexuel** (imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. 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)
- Agissements sexistes** (ce sont des agissements liés 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)
- Autre :**

Description chronologique des faits (sans interprétation, ni jugement personnel, exemples de situation, propos entre « ») – préciser si les faits sont uniques ou répétés et, s'ils se sont déjà produits auparavant, sous quelle forme et à quelle fréquence :

.....
.....
.....
.....

Décrire les éléments de preuve dont vous disposez ou témoignages éventuels :

.....
.....
.....

Avez-vous fait des démarches :

- Dépôt de plainte
- Signalement à un autre organisme : - médecine de prévention du travail
- associations d'aide aux victimes

Qu'attendez-vous de ce signalement :

- Une écoute
- Un accompagnement (connaître les différentes démarches)
- Des conseils juridiques (savoir vers quelle personne se tourner)

Les données personnelles collectées sont utilisées pour recueillir les signalements des personnes qui sont victimes ou des témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexistes et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Aucune démarches ne sera enclenché sans votre accord.

Le dispositif d'alerte est mis en œuvre pour répondre aux exigences du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Le traitement est confidentiel, à destination des membres du dispositif de signalement.

Les données transmises ne sont pas conservées au-delà de la durée nécessaire à l'instruction des saisines et aux obligation légales et réglementaires.

Conformément à la loi « informatique et libertés » n°78-17 du 6 janvier 1978 et au règlement (UE) 2016/679 du parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD) les personnes concernées disposent de différents droits (accès, rectification, effacement, etc) sur les données. Ces droits peuvent être exercés par mail à l'adresse suivante : signalementvhss.legueulardplus@gmail.com