Les Productions Libres
bureau de production artistique

Protocole de signalement VHSS des faits de Violences et Harcèlements Sexistes et/ou Sexuels

Rappel des définitions :

Article 222-33 du code pénal *(Information prévue à l'article L1153-5 du code du travail)*

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 ;

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.

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.

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 économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Que vous soyez témoin ou victime, le signalement des faits peut se faire soit :

- **auprès du bureau de l'association** (responsables légaux) :
  Marie Cade (Présidente) – mariecadelc@gmail.com
  Morgane BAUDET (trésorière) - morganebaudet@yahoo.fr

  auprès de la direction qui sera dans l'obligation d'agir et donc d'en avertir les responsables légaux

Aurélie Tarlet – direction a.tarlet@lesproductionslibres.com

Muriel Jugon – direction m.jugon@lesproductionslibres.com

Le bureau et/ou la direction s'engage à :

- **accuser réception du signalement**. La date de l'accusé de réception marquera le début de la **procédure d'enquête** (d'une durée de 2 mois maximum)
- **faire cesser les faits de harcèlement**, s'ils ont encore lieu, par l'aménagement de l'organisation du travail ou des activités, parla mise en place de ou des mesures conservatoires (ex : mise à pied)

Tous les signalements seront conservés.

En cas de signalement auprès d'un membre du bureau ou de la direction des Productions Libres, cette dernière est dans l'obligation d'agir ; ce n'est pas le cas des référentes.

Référent·e VHSS des Productions Libres

Rôle des référent·es :

- écoute
- orientation
- accompagnement

Vous pouvez les contacter à tout moment pour parler d'une situation de VHSS dont vous avez été témoin ou victime au sein des activités des Productions Libres, avant, pendant, ou après un signalement auprès du bureau ou de la direction.

La confidentialité sera respectée.

- **Sandrine Cressant** (attachée de production– Les Productions Libres) - communication@lesproductionslibres.com

Ce qu'il va se passer :

Le bureau et la direction désignent deux personnes chargées de l'enquête. Celles-ci mèneront les auditions de la victime et du mis en cause. Ces auditions auront lieu en présentiel ; l'employeur prendra en charge les frais de déplacement des salarié·es le cas échéant.

L'enquête devra également permettre de s'assurer qu'il n'a pas d'autres victimes, actuelles ou passées.

Les éléments ci-dessous réunis par les victimes sont des éléments pris en compte dans l'enquête :

- Attestation de témoins directs des agissements et/ou d'autres victimes
- Attestation de témoins indirects (qui ont reçu le témoignage)
- Enregistrement « clandestin » (bien recevable comme preuve)
- Échanges de sms, mails, messages sur les réseaux avec le harceleur
- Échanges de sms, mails, etc. de confidences avec ses proches
- Courriers attestant des démarches : d'infos et d'aide
- Dégradation de l'état de santé
- Arrêts-maladie
- Certificat médical du médecin traitant / du médecin du travail
- Suivi psy
- Ordonnances
- Attestations de proches
- Traces de harcèlement moral, suite à la dénonciation ou refus ferme
- Traces des stratégies de protection et d'évitement (changement d'horaires, demande de mutation, changement vestimentaire…)

Les Productions Libres garantit la confidentialité des pièces transmises. Un rapport d'enquête sera rédigé, contenant le signalement, les comptes-rendus d'audition et les éléments de preuve. Celui-ci sera conservé pendant 6 ans pour les salarié·es (le délai d'1 recours aux prud'hommes étant de 5 ans). Les personnes en charge de l'enquête s'engagent à tenir les personnes informées.

A la suite de l'enquête, si les faits sont avérés, Les Productions Libres s'engagent à sanctionner l'auteur·ice des faits.

Suite à un signalement, peu importe le résultat de l'enquête, Les Productions Libres s'engagent à

- vérifier et mettre à jour son protocole, ainsi que sa bonne exécution
- mettre en place des moyens et outils pour que le collectif de travail ou des adhérentes puisse à nouveau coopérer sainement et sereinement.

