



idéklic

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 l'association Idéklic 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.

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 salarié.e.s ;
- les intermittent.e.s du spectacle ;
- les prestataires extérieur.e.s ;
- les stagiaires ;
- les services civiques ;
- les bénévoles ;
- le public présent.

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 à remettre aux référents.e.s VHSS

Ce formulaire de signalement peut être récupéré auprès du personnel administratif.

Un document type peut être téléchargé sur <https://www.syndeac.org/boite-a-outils-vhss/boite-a-outils-pour-les-temoins/>

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

- son identité, 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

dans la mesure du 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

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.

Le/la référent.e est amené.e à définir la recevabilité du signalement sous les 7 jours après avoir pris connaissance 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, 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. 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 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 Moirans en Montagne, le 08/04/2026.



**DOMINIQUE
LACROIX**
PRESIDENTE



**MARIE CHRISTINE
PENNORS**
CO-PRESIDENTE



idéklic

Association Idéklic
13 rue Anatole France
39260 MOIRANS EN MONTAGNE
Siret : 382 211 258 00043