# CHARTE D'ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES ET SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

Création septembre 2024
Mise à jour le 12/02/26

CENTRE DRAMATIQUE NATIONAL DE L'OCÉAN INDIEN

THÉÂTRE DU GRAND MARCHÉ / FABRIK / MOBILTÉAT

**PRÉAMBULE..... 3**
**RECONNAÎTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ..... 5**
**Définitions légales et exemples ..... 5**
AGISSEMENT SEXISTE ..... 5
OUTRAGE SEXISTE..... 6
HARCÈLEMENT SEXUEL..... 7
AGRESSION SEXUELLE ..... 8
VIOL..... 8
**LES CONSÉQUENCES DES VSS : SAVOIR LES REPÉRER POUR MIEUX LES TRAITER..... 9**
**QUI CONTACTER ET DANS QUEL CAS ?..... 10**
**LES RÉFÉRENT.E.S VSS DU CDNOI..... 11**

# PRÉAMBULE

Les violences sexistes et sexuelles sont encadrées et punies par la loi. À ce titre, le ministère de la Culture a mis en place un plan spécifique de lutte contre les VSS depuis 2017. Une extension spécifique au secteur du spectacle vivant est d'ailleurs parue en 2021.

Lorsque ces VSS surviennent dans le cadre professionnel, le Code du travail ainsi que les conventions collectives permettent aux victimes et aux témoins de s'exprimer et de les dénoncer. De plus, ces textes donnent aux structures des leviers d'actions pour répondre à ces VSS, de lutter contre et d'en protéger les victimes. Dans le secteur culturel, de nombreuses actions sont menées en termes de conscientisation, sensibilisation et formation des acteur·rice·s du milieu, dénonciation des auteur·rice·s, accompagnement et protection des victimes à la suite des événements les plus graves.

Au sein du Centre Dramatique National de l'océan Indien, une démarche de prévention des Risques psycho-sociaux (RPS) a été initiée en 2021. Dans la continuité de cette politique consciente et alerte des Ressources humaines, la structure veille à présent à mettre en place un protocole autour des VSS afin de lutter contre mais surtout de pouvoir traiter au mieux tout signalement.

En tant que structure détentrice du label ministériel Centre dramatique national, affiliée à la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et adhérente au Syndeac, les enjeux autour du protocole de lutte et de signalement des VSS sont multiples. Le CDNOI est, en effet, à la fois un ensemble de salles de diffusion (le Théâtre du Grand Marché, la Fabrik, le MobilTéat), mais aussi un lieu de création de spectacles accueillant de nombreuses équipes artistiques et techniques tout au long de l'année dans ses différents espaces dédiés.

Ainsi, cette procédure concerne tout à la fois : l'ensemble des salarié.es du CDNOI quel que soit leur statut, les personnes amenées à travailler au sein de la structure (intermittent.es, artistes en résidence, prestataires...) et les publics accueillis.

En outre, cette procédure s'applique dans les locaux du CDNOI ainsi que dans les espaces où les équipes sont présentes en raison de leur appartenance au CDNOI, par exemple en télétravail, dans le MobilTéat en déplacement professionnel, dans tout hébergement fourni par l'employeur et dans le cadre de moments de sociabilité liés au travail.

En interne, la cellule dédiée est composée de deux salarié·e·s référent·e·s et formé·e·s en conséquence : accueillir la parole des victimes et des témoins, la faire remonter et la traiter, accompagner ces personnes tout au long de leur démarche. Au quotidien, cette cellule est présente et s'applique à informer, sensibiliser les équipes permanentes et les équipes accueillies ponctuellement. Elle veille également à la signalétique au sein des divers espaces de travail et à intégrer les éléments du protocole dans les documents d'accueil remis aux équipes extérieures lors de leur arrivée.

Lors d'accueils de publics (restitutions, apéros de la création, actions culturelles, diffusions, représentations spéciales et/ou scolaires), au moins une personne de cette cellule est présente et identifiable comme référent.e VSS de la structure. Les espaces sont aussi signalisés afin d'être identifiés et accessibles par chaque personne du public accueilli.

Afin de lutter contre les VSS et de les traiter au mieux, il s'agit dans ce document de définir en premier lieu ce que sont les VSS, puis de détailler le cadre du signalement et du traitement des VSS, reflétant le positionnement de notre entreprise culturelle qu'est le Centre Dramatique National de l'océan Indien.

*Ce document est régulièrement actualisé en fonction des évolutions législatives et des évolutions internes (personnes ressources).*

Dans cette charte, vous retrouverez :

1- Les définitions légales des violences
2- Les outils pour les reconnaitre et les signaler
3- Les contacts clés sur le sujet

# RECONNAÎTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

## Définitions légales et exemples

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) sont interdites par la loi (cf. Code pénal, Code du travail, CCNEAC/IDCC-1285). Elles sont passibles de sanctions disciplinaires et, suivant les cas, de sanctions pénales. Ci-dessous, vous trouverez les définitions légales des différentes formes de violences au travail. Cette liste n'est pas exhaustive, mais entend permettre d'identifier et de détecter un grand nombre de ces agissements prohibés dans le cadre du travail.

### AGISSEMENT SEXISTE

Les agissements sexistes sont définis par la loi 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 ». (Article 1142-2-1 du Code du travail).

<table>
<tr><th colspan="2">EXEMPLES</th></tr>
<tr><td colspan="2">Omission ou dépréciation des compétences : « La technique c'est pas pour les nanas », « Il faut être un homme pour jouer du tuba »... ;<br>Sexisme « bienveillant » à travers des stéréotypes de sexe : « Pas mal pour une fille ! », « Félicitations pour ton bébé, mais c'est dommage pour ta carrière ! » ; Critiques, remarques ou blagues sexistes : « Vous les mecs vous ne savez pas faire deux choses à la fois » ;<br>Surnoms infantilisants ou dégradants tels que « ma chérie », « ma petite », « ma poule »...</td></tr>
<tr><th>SANCTION DISCIPLINAIRE</th><th>SANCTION PÉNALE</th></tr>
<tr><td>L'agissement sexiste peut être sanctionné par l'employeur, selon une sanction à l'appréciation de l'employeur en fonction des sanctions disciplinaires possibles dans l'entreprise (règlement intérieur).</td><td>L'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel.<br>Par contre :<br>– une injure publique à caractère sexiste peut être sanctionnée pénalement jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende ;<br>– une injure sexiste dans un cadre privé peut faire l'objet d'une amende de 750 €.<br>Le délai de prescription est de 1 an.</td></tr>
</table>

## OUTRAGE SEXISTE

Le Code pénal a introduit la notion d'outrage sexiste : « Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». (Article 621-1 du Code pénal)

<table>
<tr><th colspan="2">EXEMPLES</th></tr>
<tr><td colspan="2">Propos dénigrant la féminité ou la masculinité d'une personne, propos dégradants sur les femmes ou les hommes, remarques sur le physique, l'habillement, surnoms paternalistes, sifflements... « T'as tes règles ? », « Elles sont bonnes ! », « Vieux beau », «Ben dis donc j'ai chaud, et en plus il a tombé son T-shirt », « Il faut en avoir une grosse pour ce poste-là ».</td></tr>
<tr><th>SANCTION DISCIPLINAIRE</th><th>SANCTION PÉNALE</th></tr>
<tr><td>L'outrage sexiste peut être sanctionné par l'employeur, selon une sanction à l'appréciation de l'employeur en fonction des sanctions disciplinaires possibles dans l'entreprise (règlement intérieur).</td><td>1 500 euros d'amende<br>Peine aggravée : 3750 euros<br>Dans ces cas :<br>Abus d'autorité, mineur de moins de 15 ans, vulnérabilité physique mentale connue ou visible, orientation sexuelle vraie ou supposé de la victime...</td></tr>
</table>

## HARCÈLEMENT SEXUEL

1) 1er type : Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés ou non

Ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété ou non, insistant et non désiré, portent atteinte à la dignité de la personne et créent un climat intimidant ou hostile, ceci même sans l'expression de menaces évidentes et sans lien hiérarchique entre la personne responsable des faits et la victime.

| **EXEMPLES** |
|---|
| – Un·e employé·e subit régulièrement les remarques à connotation sexuelle de son ou sa collègue de bureau ou reçoit des mails avec des blagues ou des images à caractère pornographique ;<br>– Des calendriers de femmes nues, des images à caractère sexuel ou pornographique sont affichés dans un bureau ou un open space. Il s'agit ici de harcèlement sexuel environnemental. |

2) 2e type : La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit harcèlement sexuel assimilé)

Un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à l'embauche, à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes de nature sexuelle. Cependant, les formes de pression peuvent être très insidieuses et difficiles à identifier.

| **EXEMPLE** |
|---|
| « Tu veux une promotion ? Et si on allait boire un verre chez moi pour en discuter ? » |

| **SANCTION DISCIPLINAIRE**<br>(article L 1153-5 du code du travail) | **SANCTION PÉNALE**<br>(article 222-33 du code pénal) |
|---|---|
| Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation (règlement intérieur).<br><br>Le code du travail punit également de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (article L.1155-2 du code du travail) | Le harcèlement sexuel, qui constitue un délit, est puni de :<br>– 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.<br>– 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.<br>Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction. |

## AGRESSION SEXUELLE

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (Articles 222-22 à 222-22-2 du Code pénal)

Les 5 parties du corps concernées selon la jurisprudence :

- Bouche
- Poitrine
- Sexe
- Fesses
- Cuisses

| **EXEMPLES** |
|---|
| Main aux fesses par surprise, baiser forcé, caresse des seins, de l'intérieur des cuisses, du sexe, les actes des "frotteurs" dans les transports en commun ou dans une foule... |
| **SANCTIONS**<br>(articles 222-27 du code pénal) |
| Les actes d'agression sexuelle sont punis de :<br>– 5 ans de prison et 75 000 € d'amende<br>– 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes.<br>Le délai de prescription est de 6 ans. |

## VIOL

« 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. » (Article 222-23 du Code pénal )

| **SANCTIONS**<br>(articles 222-23 du code pénal) |
|---|
| C'est un crime puni de 15 ans de réclusion. La peine peut être alourdie à 20 ou 30 ans de prison en cas de circonstances aggravantes<br>Le délai de prescription est de 20 ans pour un vio sur majeur à compter du jour où l'infraction a été commise. |

## LES CONSÉQUENCES DES VSS : SAVOIR LES REPÉRER POUR MIEUX LES TRAITER

Ces violences, quelle qu'en soit leur forme, peuvent avoir de nombreuses conséquences sur la personne concernée mais également sur son entourage professionnel et personnel. Les conséquences peuvent être considérées comme des signaux forts et faibles qui peuvent être repérés. Savoir les reconnaître permet à la fois de comprendre les réactions d'une personne ayant subi des violences et de l'aider à les traiter.

Ces conséquences sont de nature diverse :

- Des conséquences psychologiques, cognitives ou comportementales : sentiment de honte ou de culpabilité, isolement, perte d'estime de soi, hyper-vigilance, confusion, troubles mnésiques, difficultés à prendre des décisions, anxiété, dépression, agressivité, sautes d'humeur, évitements, modifications des habitudes, etc.
- Des conséquences physiques : blessures, perte ou prise de poids, troubles alimentaires, troubles du sommeil, maladies de peau, pelades, troubles hormonaux, etc.
- Des conséquences sur le travail ou le stage, ainsi que des conséquences sur la vie sociale : retards, absences, arrêts maladie, perte de motivation, difficultés de concentration, , baisse de la qualité du travail fourni, etc.

Si vous observez certains de ces signaux chez une personne, vous pouvez lui dire que vous l'avez remarqué et que vous vous inquiétez pour elle.

# VICTIMES OU TÉMOINS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?

# QUI CONTACTER ET DANS QUEL CAS ?

**Comment réagir ?**
En matière de violences sexistes et sexuelles, nous pouvons tous agir à notre niveau. En manifestant notre désaccord et en signalant tôt des faits de violences, nous permettons qu'ils soient traités rapidement et qu'ils cessent.

En cas de danger immédiat ou d'urgence, contactez le **17** ou envoyez un SMS au **114** si vous ne pouvez pas parler.

- **En tant que victimes :**

Si vous êtes ou avez été victime d'une situation caractérisant des faits de VSS, il est parfois compliqué de savoir comment réagir et d'identifier les personnes et/ou services pouvant vous écouter, vous accompagner et vous conseiller.

Voici plusieurs domaines d'actions que vous pouvez utiliser en fonction de votre situation.

- Pour signaler la situation de VSS, une **fiche de signalement** interne est disponible dans le drive, dossier VHSS. Si cela vous est plus facile, vous pouvez vous rapprocher des personnes ressources au CDNOI (voir ci-dessous), de votre encadrement ou de la Direction, qui accueilleront votre parole et pourront vous aider à faire le signalement.

- Pour vous faire accompagner, en fonction de vos besoins, vous pouvez vous référer à la fiche "Numéros et contacts utiles" disponible dans le drive.

- Pour faire valoir vos droits et votre protection, vous pouvez rappeler à l'employeur·euse, son obligation de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur·rice. En cas de danger grave et imminent, vous pouvez user de votre droit de retrait.

- Pour agir en justice, des dispositifs d'accompagnement sont à votre disposition (notamment le/la défenseur·euse des droits et/ou un·e avocat·e (éventuellement pris·e en charge par l'aide juridictionnelle - Arajufa).

- **En tant que témoins directs de violences sexistes et sexuelles :**

- Vous pouvez intervenir pour stopper les faits en exprimant clairement que cette situation vous met mal à l'aise et que les propos entendus

ou le comportement vu est interdit par la loi. L'humour ne peut en aucun cas être une excuse à un agissement sexuel ou sexiste, à l'outrage ou l'injure, au harcèlement ou à toute forme de discrimination dans le cadre du travail. Si vous ne vous sentez pas légitime pour intervenir, vous pouvez demander l'intervention d'une personne ayant compétence ou autorité pour le faire.

- Vous pouvez écouter et orienter la victime, lui apporter le soutien nécessaire pour qu'elle signale elle-même les faits et lui préciser qu'elle a la possibilité de témoigner. Vous pouvez également lui rappeler les moyens dont elle dispose pour se faire accompagner (fiche de signalement, professionnel.le.s, référent.e.s VSS du CDNOI...)

- Vous pouvez témoigner de ce que vous avez vu ou entendu directement dans le cadre du signalement. Ce signalement devra être formalisé par écrit (voir fiche de signalement disponible dans le drive VHSS)

- Protégez-vous : être confronté à des violences dans le cadre du travail peut avoir des conséquences (stress, du mal à dormir, tristesse, culpabilité, etc.). Vous pouvez vous aussi vous rapprocher des structures proposant de l'accompagnement (Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture, médecine du travail...).

- **Si vous êtes en posture de responsabilité (encadrement, direction) au sein du CDNOI** :

- Vous devez immédiatement intervenir pour faire cesser les faits et les signaler à la direction ou aux personnes ressources. Montrer votre soutien peut réduire l'impact psychologique sur la personne visée.

## LES RÉFÉRENT.E.S VSS DU CDNOI

La référente VSS au sein du CSE :
- Yolèn Imira – yolen.imira@cdnoi.re – 06 92 84 04 00

La référente VSS hors CSE
- Zoé Cazaubiel – zoe.cazaubiel@cdnoi.re – 06 61 08 65 78