

Le Pont Supérieur

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

Mise à jour : décembre 2024



Pôle d'enseignement
supérieur spectacle vivant
Bretagne - Pays de la Loire

OBJECTIFS

Le dispositif de signalement interne mis en place au Pont Supérieur 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 des victimes et de traiter les faits signalés.

Il constitue un moyen d'action qui s'ajoute aux voies existantes : les voies légales (article 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, etc.), le recours hiérarchique, le droit de saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits.

À NOTER - Cellule externe de signalement - Ministère de la Culture

À compter du 8 octobre 2022, c'est la société Concept RSE qui succède à Allodiscrim et qui assurera le recueil et le traitement des signalements. Cette nouvelle cellule externe de signalement est compétente pour traiter toutes les situations de discrimination, de violence et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) traitées par Allodiscrim. Désormais, le harcèlement moral, les menaces ou tout autre acte d'intimidation pourront également être signalés à la cellule mise en place par le Ministère.

La cellule externe de signalement est ouverte à tous les personnels du ministère de la Culture (des services centraux et déconcentrés, des établissements publics sous sa tutelle et des services à compétence nationale), ainsi qu'aux étudiantes et étudiants de toutes les écoles de l'enseignement supérieur culture, nationales comme territoriales. Elle propose un traitement des signalements par des juristes spécialisés et oriente vers des psychologues si nécessaire.

Si vous êtes concerné(e)s personnellement ou témoin, vous pouvez contacter / saisir la cellule :

- par téléphone au 0801 90 59 10 (numéro vert) du lundi au vendredi de 9h à 13h
- par courriel à l'adresse signalement-culture@conceptrse.fr
- sur le site internet <https://conceptrse.fr/signalement-culture/>
- par courrier postal à l'adresse :

Cabinet Concept RSE, Pôle tertiaire ECO WORK
2 ZI Chartreuse Guiers - 38380 Entre-deux-Guiers

Code d'accès à rappeler : 1959

PERSONNES CONCERNÉES

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'établissement ou dans le cadre des activités du Pont Supérieur, qu'ils soient :

- Agentes et agents permanents (tous les postes, dont les membres de la direction)
- Intervenantes et intervenants vacataires
- Étudiantes et étudiants
- Stagiaires
- Agentes et agents recrutés pour des besoins temporaires (CDD et renforts ponctuels)

ACTEURS DU DISPOSITIF

1. [Les référents égalité du Pont Supérieur](#)

- Catherine LEFAIX-CHAUVEL, directrice générale
- Gwenaëlle COÏC-REMOUÉ, assistante du département musique

Les référents ont en charge la réception des signalements et leur suivi. Ils sont les premiers interlocuteurs des personnes souhaitant faire un signalement, et le transmettent aux membres de la direction concernés.

Ils informent les agentes et agents, le personnel pédagogique vacataire, la communauté étudiante sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif.

Pour assurer ces fonctions, les référents ont suivi des formations spécifiques et sont en lien avec toute structure extérieure pouvant les accompagner dans leurs pratiques.

2. [Les membres de la direction](#)

Les membres de la direction composée de la direction générale, la direction des départements danse et musique, le ou la responsable d'administration, pilotent le dispositif de signalement.

Ils examinent les faits remontés par les référents 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.

3. [L'ensemble des agents permanents du Pont Supérieur des deux départements](#)

L'ensemble des agents permanents du Pont Supérieur, ayant bénéficié d'un premier niveau d'information, connaît le fonctionnement du dispositif de signalement. S'ils n'interviennent pas directement dans la procédure de signalement, ils peuvent être un premier niveau d'orientation des personnes s'estimant victimes et/ou témoins, et les orienter avec leur accord vers l'un des deux référents et/ou vers la cellule d'écoute externe.



GARANTIES DÉONTOLOGIQUES

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.

ÉVALUATION 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 présenté au Conseil d'Administration du Pont Supérieur et au Comité Technique faisant office de CHSCT.



MODALITÉS DE SAISINE ET PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Un ou une membre du personnel permanent, du personnel pédagogique vacataire ou de la communauté étudiante s'estime victime ou témoin d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste.

ÉTAPE 1 : RÉCEPTION DU SIGNALEMENT

Saisine du dispositif

La saisine se fait par l'envoi d'un message électronique ou par téléphone : referentegalite1@lepontsuperieur.eu ou 06 12 83 97 93 (directrice générale) OU referentegalite2@lepontsuperieur.eu ou 06 29 84 96 17 (assistante du département musique)

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, courriel et numéro de téléphone)

ÉTAPE 2 : RECUEIL DU SIGNALEMENT PAR LES RÉFÉRENTS

Premier échange téléphonique

Un 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 exception et sur demande expresse d'un entretien à distance (par téléphone) 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



<ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>L'entretien donne lieu à un compte-rendu que la victime relit.</p>
↓
<p>Transmission du signalement aux membres de la direction</p> <p>L'auteur du signalement donne son accord pour que la situation soit transmise aux membres de la direction concernés (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 etc.)</p>
↓
<p>La présidente du Pont Supérieur 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.</p> <p>SI NON : classement du signalement et information de l'auteur du signalement avec explications.</p>
ÉTAPE 3 : TRAITEMENT DU SIGNALEMENT PAR LES MEMBRES DE LA DIRECTION
<p>La direction générale et/ou le membre de la direction du département reçoit individuellement toutes les personnes concernées par la situation, dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La ou les victimes ■ Les éventuels témoins ■ 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 sont reprochés, afin qu'elle/elles puissent donner sa/leur version des faits. <p>Les personnes concernées pourront se faire accompagner par un tiers si elles le souhaitent.</p>
↓
<p>En fonction des faits reprochés et/ou des personnes impliquées, la présidente du Pont Supérieur évalue si l'enquête peut être menée en interne ou si elle doit être confiée à un organisme externe.</p>
↓
<p>L'ensemble des éléments recueillis sont analysés et un rapport confidentiel de synthèse est établi.</p>
↓
<p>Sur la base du rapport, la présidente du Pont Supérieur 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...</p>
ÉTAPE 4 : RETOURS À LA VICTIME ET AUX TIERS IMPLIQUÉS
<p>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). La direction générale ou la présidente informe de la sanction éventuelle qui sera appliquée.</p>
ÉTAPE 5 : BILAN EN INTERNE
<p>Un bilan du signalement est effectué entre le référent en charge du suivi et le ou les membres de la direction concernés.</p>

Annexes 1 : définitions et cadre réglementaire

Annexe 2 : Numéros et contacts utiles (recours extérieurs, structures d'accompagnement etc.)



ANNEXE 1 : DÉFINITIONS ET CADRE RÉGLEMENTAIRE

Discriminations

« La discrimination se définit comme étant le traitement intégral et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique.»

La discrimination est composée de trois éléments cumulatifs :

- le traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation similaire à d'autres ;
- en raison d'un critère prohibé par la loi ;
 - ☞ origine réelle ou supposée (origine, appartenance à une ethnie)
 - ☞ nationalité
 - ☞ sexe
 - ☞ identité du genre
 - ☞ orientation sexuelle
 - ☞ handicap
 - ☞ âge
 - ☞ apparence physique
 - ☞ convictions religieuses
 - ☞ opinions politiques et philosophiques
 - ☞ situation économique
- dans un domaine déterminé par la loi, les discriminations sont interdites en matière :
 - ☞ d'éducation
 - ☞ d'accès au service
 - ☞ d'emploi

Harcèlement moral

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétés ou systématiques vise ou conduit à dégrader les conditions de vie et/ou conditions de travail d'une personne et/ou porte atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. (Article 222-33-2 du code pénal)

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Article 222-33-2 du code pénal : « le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Les violences sexistes et sexuelles

Agissement sexiste

« 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 ». Article L1142-2-1 du code du travail et article 6 bis de la loi Le Pors de 1983.

Exemples : « Encore une qui a ses règles... », « Elle n'a pas un physique à faire ce boulot », « Tiens, tu n'es pas en jupe aujourd'hui ? », « Non, mais toi tu es une femme, tu ne comprends rien », « Pour une nana c'est déjà super d'avoir eu ce poste », « Les femmes c'est la mort de la profession »

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 caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Article 621-1 du code pénal

Exhibition sexuelle

L'exhibition sexuelle désigne l'action qui consiste à dévoiler en public sa nudité, en montrant ses attributs sexuels ou en commettant un acte à caractère sexuel. L'exhibition sexuelle doit avoir eu lieu dans un endroit accessible au regard du public et la personne qui s'est exhibée sexuellement doit l'avoir fait volontairement et en toute conscience.

« 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 ». Article 222-32 du Code pénal.

Harcèlement sexuel

Aucun étudiant ou salarié ne doit subir des faits :

1/ « Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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. »

2/ « Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 ». Article L1153-1 du code du travail et article 6 ter de la loi Le Pors de 1983.

Exemples : « Tu as mal au dos car tu as fait trop de galipettes », « Tu es bandante », « Au concert, tu as montré tes seins ? », « Pour ton CDI, on peut s'arranger si tu es gentille »

Harcèlement environnemental (jurisprudence)

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 ». Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.

Exemples : « X, elle a des gros seins ! », « Tu la trouves baisable ? »

Agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » Article 222-22 du code pénal.

L'agression sexuelle se distingue du viol par l'absence de pénétration.

Exemples : main aux fesses, baiser forcé, mains sur les seins



Viol

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, 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. Il se caractérise tout comme l'agression sexuelle par l'absence de consentement de la victime.

Exemples : rapport sexuel imposé, fellation forcée



ANNEXE 2 : CONTACTS UTILES

Sites et ressources sur l'égalité femmes-hommes

Structures spécialisées

- [Association HF Bretagne](#) et sa page [Facebook](#)
- Le [site de la fédération](#) HF et son onglet « Ressources »
- L'[Observatoire de l'égalité femmes hommes](#) du ministère de la Culture et ses rapports annuels
- Le [rapport Reine Prat](#)
- Cécile Hamon : [mission sur l'égalité femmes hommes dans le spectacle vivant](#), 2016

Ressources sur les questions d'éducation à l'égalité

- Le centre [Hubertine Auclert](#) (Centre francilien pour l'égalité femmes hommes)
- Le portail de l'éducation nationale [Eduscol](#)

Réseaux pour faire (re)connaître les femmes dans leurs secteurs de compétences

- [AFFDU](#) (association française des femmes diplômées des universités)
- [Les expertes](#) : annuaire des femmes françaises et francophones, toutes disciplines
- [She said so](#) : a global network of women working in the music industry
- [Madame Rap](#) : médié dédié aux femmes dans le rap en France

Lois, directives, feuilles de route et autres circulaires qui engagent les politiques publiques

- [Axes de travail Égalité 2023-2027](#) du ministère de la Culture
- [Le Haut conseil à l'égalité](#)
 - ↳ [Guide pratique](#) pour une communication publique sans stéréotype de sexe
 - ↳ [Rapport](#) à la formation à l'égalité filles-garçons
- [Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#) (4 août 2014) qui indique notamment que les collectivités sont obligées de présenter un rapport sur l'égalité et les programmes mis en œuvre).
- [Charte](#) pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale de l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE)
- [La résolution](#) du Parlement européen sur l'égalité de traitement et d'accès entre les femmes et les hommes dans les arts du spectacle

Sites d'associations luttant contre les discriminations

Homophobie

- www.sos-homophobie.org

Racisme

- www.sos-racisme.org
- www.mrap.fr (mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples)
- www.licra.org (Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme)
- www.egalitecontreracisme.fr
- www.fasti.org (droit des migrants)
- www.lacimade.org (migrants)



Égalité homme - femme

■ www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

■ <https://npns.eu> - Association Le Mouvement Ni Putes Ni Soumises

Contacts à Rennes

Le Planning Familial 35

02 99 31 54 22

11 Bd du Maréchal de Lattre de Tassigny - 35000 RENNES

Structure qui accueille les demandes relatives à la vie affective, relationnelle et sexuelle (contraception, IVG, 1ST, violences, sexualités).

Possibilités d'entretiens avec des conseillères conjugales, des psychologues, consultations médicales.

www.planning-familial-35.fr

SOS Victimes 35

02 99 35 06 07

9 Bis Boulevard Sébastopol - 35000 RENNES

Accompagnement | information | accueil | écoute | information juridique

sos-victimes-35@awanadoo.fr

CDAD Rennes : Le droit au droit

Deux juristes accueillent de façon confidentielle et gratuite les victimes d'infractions pénales à la CITE JUDICIAIRE de Rennes

Cité Judiciaire - 7 rue Pierre Abélard

cdad-ille-et-vilaine@justice.fr

CIDFF d'Ille-et-Vilaine

02 99 30 80 89

02 99 31 72 24

21 rue de la Quintaine - 35000 RENNES

cidff.35@orange.fr

Information sur les droits. Accueil, Écoute, accompagnement des femmes victimes de violences sexistes. Groupe de parole femmes victimes de violences sexistes.

www.illeetvilaine.cidff.info

AIS 35

02 99 67 39 14

43 rue de Redon - 35000 RENNES

Le Service d'Aide aux Victimes d'infractions pénales (CSAV) a pour objectif d'écouter, d'informer, d'accompagner, d'orienter et de soutenir les victimes d'infractions pénales.

L'accompagnement est gratuit et confidentiel. La prise en charge de la victime s'organise sous forme d'entretiens (avec ou sans rendez-vous lors de permanences d'accueil) et d'accompagnement dans des démarches administratives, sociales ou judiciaires.

www.ais35.fr

Union des associations interculturelles de Rennes (UAIR)

02 99 33 01 03

L'UAIR est signataire du protocole départemental de lutte contre les violences faites aux femmes. Permanences juridiques pour les Femmes étrangères et/ou d'origine étrangère victimes de violences



Adresse n°1 : Espace social culturel Aimé Césaire
15 rue Louis et René Moine 35000 Rennes

Adresse n°2 : 62 rue de Dinan 35000 Rennes

A pour objet de contribuer à la promotion sociale, professionnelle, civique et culturelle des personnes d'origine étrangère et de leurs familles.

www.auair.org

Association défense de la famille et de l'individu (CADFI)

13 allée du Tage 35000 Rennes

Écoute, aide et accompagnement des personnes victimes et co-victimes des dérives sectaires. Orientation vers des avocats, psychologues spécialistes du domaine.

ISKIS : centre LGBTI+ de Rennes

6 rue Saint-Martin 35000 Rennes

ISKIS est une association contre les discriminations et assure des permanences proposant un accueil, un espace de discussion et des réponses aux questions sur le droit des personnes en cas de discriminations, d'agression et sur le droit des personnes transgenres face aux administrations.

clgbtrennes@live.fr

www.contactcaiskis.org

Numéros/contacts nationaux et internationaux

AVFT : Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail

L'AVFT, dont l'intervention est gratuite, offre une permanence d'écoute, d'accueil, de soutien moral, et de conseils, notamment juridiques, aux personnes victimes de violences sexuelles, sexistes et de discriminations au travail. Elle leur propose de participer à des « groupes de solidarité et d'action ». Elle intervient à leurs côtés (notamment auprès des employeurs, de l'inspection du travail, du parquet, de la police ou de la gendarmerie ...) pour qu'elles soient rétablies dans leurs droits.

01 45 84 24 24

avft.org contact@aavft.org

FRANCE VICTIMES

www.france-victimes.fr/index.php

Numéro : 116 006 7j/7 de 9h à 19h

victimes@france-victimes.fr

Pour toutes les victimes. Quelle que soit la cause de leur malheur, elles ont droit à la considération, à la reconnaissance et à la solidarité de tous.

SOS VIOLS

Numéro national d'aide aux victimes : 0.800.05.95.95

08VICTIMES

Victime d'une agression, de violences physiques, sexuelles, vous trouverez à ce numéro une écoute attentive par des travailleurs sociaux et une orientation vers une association d'aide aux victimes proche de votre domicile, ou vers d'autres services spécialisés.

08 842 846 37

www.inavem.org

08victimes@inavem.org



Violences Femmes Info

39 19 numéro national d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violence

