



Protocole de réponse en cas de signalement de discrimination, harcèlement ou agression

Notre but : créer un événement où chaque personne se sent respectée et en sécurité.

Pour ce faire :

1. Nous avons défini des principes fondamentaux qui figurent comme règlement intérieur du Carillon de la Mer

- **Respect et bienveillance** : Tous les participants doivent être traités avec respect et dignité, indépendamment de leur statut au sein de l'événement.
- **Tolérance zéro** : Toutes formes de harcèlement, d'agression, de discrimination, de comportements inappropriés sont formellement proscrites par le règlement du Carillon. Toute transgression, sans exception, sera systématiquement traitée avec le plus grand sérieux.
- **Confidentialité** : Les informations concernant les signalements sont strictement confidentielles et ne seront partagées qu'avec les personnes directement impliquées dans la gestion du cas.

2. Nous avons désigné trois personnes référentes :

Cécile Descloux, membre bénévole du staff du Carillon de la Mer, formée aux VHSS en milieu professionnel

Angela Pieracci, membre du bureau de l'association Carillon Tango, membre de SDS

Yves Cayol, président de l'association Carillon Tango

Nos référents sont choisis de manière à garantir une diversité (genre, expérience) pour permettre aux participants de se sentir à l'aise lors d'un éventuel signalement. Ces personnes seront formées à la gestion des signalements d'agression, de harcèlement et de discrimination.

3. Nous avons rédigé un protocole de conduite à tenir en cas de signalement de discrimination, de harcèlement, d'agression sexuelle.

- Chaque référent aura lu et compris **avant** l'événement Carillon de la Mer le document «**Réponse en cas de témoignage**». Ce document destiné aux organisateurs et leurs équipes reprend les fondamentaux concernant l'écoute et la gestion des personnes signalant des incidents d'abus sexuels.

- Chaque référent aura lu et compris **avant** l'événement Carillon de la Mer les fondamentaux suivants :

Agissements sexistes - Art. L. 1142-2-1 du Code du travail

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.

Harcèlement sexuel – Art. 222-33 du Code pénal

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

Le harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Agressions sexuelles - Art. 222-22 et suivants du Code pénal

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Viol - Art.222-23 du Code pénal

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.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

PROTOCOLE

- MEMO -

- A. Quand : tout le temps **Disponibilité**
- B. Comment : **Accueil Écoute**
- C. Comprendre quelles sont les **Attentes**
- D. Définir quels sont les besoins : **Accompagner Protéger Médicaliser**
- E. **Évaluer et Décider** en équipe
- F. **Communiquer** avec les parties
- G. **Suivi**

PROTOCOLE

- EXPLICATIONS -

Fil conducteur : À toutes les étapes du protocole la confidentialité est le maître mot, la discrétion l'attitude juste.

A. Réception du signalement

La première qualité du référent est sa **disponibilité**.

- Les référents doivent être disponibles et accessibles tout au long de l'événement pour recevoir les signalements en personne, de manière strictement confidentielle dans un environnement paisible.
- Un formulaire de signalement en ligne sera mis à disposition pour ceux qui préfèrent signaler discrètement ou après l'événement.

La **confidentialité** de la personne plaignante sera garantie à tout moment, sauf si celle-ci donne expressément son accord pour divulguer des informations.

B. Attitude face au signalement

La première attitude du référent sera l'**accueil** qui se manifeste par l'**écoute active**.

- Toutes les plaintes seront traitées et prises au sérieux. Le référent doit écouter le témoignage de la personne plaignante sans jugement ni interruption, tout en offrant un soutien empathique.
- Après avoir obtenu l'accord de la personne plaignante, le référent prendra des **notes écrites** afin de documenter de façon précise le signalement (date, heure, lieu, description des faits).

C. Clarification des attentes

Le référent discerne les attentes non verbalisées.

- Après avoir offert une écoute attentive, le référent demandera à la personne plaignante quelles sont ses **attentes**, quelles **actions** elle souhaiterait que l'on prenne, tout en l'informant des limites et des possibilités du protocole d'intervention.

D. Accompagnement

Le référent conseille, informe, oriente dans le respect de la volonté des personnes.

- **Protection immédiate** : Si le signalement implique un risque immédiat pour la personne plaignante ou d'autres personnes, des mesures provisoires doivent être mises en place (par exemple, demander à la personne mise en cause de quitter les lieux, appeler le **17** ou le **112**).

- **Intervention médicale** : Si nécessaire et avec l'accord de la personne plaignante (à moins que sa vie ne soit en danger) le référent fera appel au médecin bénévole de permanence. Si la personne plaignante souhaite garder confidentielle sa plainte même vis-à-vis du médecin, le médecin bénévole saura intervenir dans la plus grande discrétion en ne considérant que la prise en charge médicale.

E. Évaluation et décisions

Un référent n'est pas un électron libre, il travaille en équipe avec les autres référents.

- Le secret est partagé uniquement entre les référents qui décident ensemble de la conduite à tenir tout en tenant compte des attentes de la personne plaignante. Chaque décision sera documentée. Si nécessaire, ils recueilleront des informations en interrogeant les témoins potentiels. Toute collecte d'information se fera dans le respect de la confidentialité et dans la plus grande discrétion.
- Ils évalueront de façon impartiale les faits sans porter de jugement précoce. Le signalement sera traité de manière équitable pour toutes les parties concernées. Quelle que soit la nature des relations avec la victime et/ou la personne mise en cause, celle-ci ne doit pas influencer la prise de décision.
- Les référents veilleront au respect des droits de la personne mise en cause. Elle sera, sauf refus express de la victime supposée, informée du signalement et aura la possibilité de s'exprimer dans la confidentialité auprès des référents sur les faits qui lui sont reprochés, dans le respect de la présomption d'innocence.

F. Communication

Les référents informeront la personne plaignante des mesures prises, tout en respectant la confidentialité. La personne mise en cause sera également informée des décisions qui auront été prises à son égard.

G. Suivi post-incident

- **Soutien au plaignant** : Les référents proposent un suivi ou un soutien psychologique si la personne plaignante en ressent le besoin, par exemple en l'orientant vers des [services spécialisés \(numéros d'écoute, associations, etc.\)](#). Dans le cas où la victime souhaite rapporter les faits à la police ou à la gendarmerie, lui proposer de l'accompagner ou l'inviter à les contacter via [la plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles](#).
- **Bilan** : Après l'événement, un bilan sera effectué par les référents pour évaluer l'efficacité du protocole et identifier les points d'amélioration.
- **Archivage sécurisé** : Tous les signalements et les décisions prises seront documentés et archivés dans un dossier sécurisé. L'accès à ces documents sera strictement limité aux référents et à l'équipe organisatrice, en respectant la confidentialité des personnes impliquées.