

Charte d'engagement pour la prévention et la lutte contre les Violences et le Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS)



Association Central Vapeur
V1 - 2026

Préambule

Les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral, les discriminations, demeurent présents dans l'ensemble du secteur culturel, toutes branches confondues : musique, cinéma, spectacle vivant; le livre et les arts visuels n'en sont pas exempts, que ce soit dans le contexte des festivals de bande dessinée ([annulation du festival d'Angoulême 2026](#) suite à une plainte pour viol) ou dans le contexte professionnel (témoignages recueillis et publiés par [metooBD](#)), sans parler des écarts de revenus qui maintiennent [en particulier les autrices](#) dans une précarité financière, et de la vulnérabilité des personnes issues de minorités, notamment de genre ou ethniques, exposées à des risques psycho-sociaux plus importants.

Compte tenu de la place occupée par Central Vapeur dans le paysage culturel régional et national, de ses prises de position en faveur de la valorisation des expressions alternatives face aux productions dominantes, et par soucis de transparence vis à vis de son mode d'organisation et de gouvernance, cette charte vient expliciter les valeurs et les principes revendiqués par l'association en matière de lutte contre les VHSS, le harcèlement moral et les discriminations, afin de favoriser l'émergence de cadres de travail, de création, de loisir, sûrs et pour toutes.



Cette charte est proposée par les membres de l'association, conjointement avec l'équipe salariée.

1. Objectif de la charte

L'association Central Vapeur s'engage à informer et protéger ses membres, salarié.es, bénévoles, visiteureuses, partenaires contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral, les discriminations, que les faits soient anciens ou récents. Cette charte présente les désignations et définitions des comportements répréhensibles, et les principes d'action mis en place pour les prévenir, les détecter et, le cas échéant, intervenir, afin de créer un environnement de travail, d'entraide, de loisir, où les risques sont réduits, et où les victimes peuvent être assurées qu'elles seront prises au sérieux, protégées, et assistées.

2. Champ d'application

Cette charte d'engagement pour la prévention et la lutte contre les VHSS, le harcèlement moral et les discriminations s'applique à l'ensemble des personnes impliquées dans les activités de Central Vapeur : salariés, membres du bureau, intervenants, adhérents, bénévoles, invités. Ces personnes sont encouragées à prendre connaissance de la charte, elle pourra également être transmise aux lieux et partenaires avec l'association travaille.

Elle s'applique dans les lieux occupés par l'association lors des événements et activités qu'elle organise. Ex : lieux d'exposition, ateliers de pratique artistique, rencontres et tables-rondes, rendez-vous individuels, formations, réunions, etc.

Elle s'applique également aux outils et espaces de travail numérique utilisés par les salariés et les membres de l'association : forum Discord, courriels.

L'association Central Vapeur agit selon un principe de prévention et de précaution, dans la limite de ses moyens et de ses ressources. Elle ne peut pas s'engager dans des pratiques punitives, dans une attitude de surveillance, de suspicion, voire de dénonciation ni d'exclusion, ne se substitue pas à la police ni à la justice, et ne sanctionne les personnes auteur.ices de violences et de discriminations que dans le but de garantir la sécurité des personnes.

3. Définitions et désignation



La liste de comportements citées ci-dessous n'est pas exhaustive mais doit permettre aux témoins, victimes et responsables/référent.es de reconnaître les situations sérieuses et d'agir en conséquence, et d'avancer dans la prévention des violences.

Les violences à caractère sexuel (VSS) recouvrent les situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oral ou écrit) à caractère sexuel. En d'autres termes, ils sont subis et non désirés par la victime. Elles sont l'expression d'une volonté de domination de l'auteur.ice des faits sur la victime. Ces violences portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à son intégrité physique et psychologique. Elles sont interdites par la loi et sanctionnées pénalement.

Le harcèlement moral désigne des agissements, comportements ou paroles répétées qui ont pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de vie de la victime.

Les discriminations sont constituées par une différence de traitement entre les personnes en fonction d'une liste de critères décrits par la loi.

Cette charte s'appuie sur les définitions des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement moral et de la discrimination décrites dans la loi française :

- Agissement sexiste

“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 6 bis de la loi de 1983](#)

Exemples :

Omission ou dépréciation des compétences : « La technique c'est pas pour les nanas »

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 »

Surnoms infantilisants ou dégradants tels que «ma chérie», «ma petite», «ma poule»...

- 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](#)

- Injure publique à caractère raciste, sexiste ou homophobes

« Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. »

NB : Publique = par voie de presse, sur les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas une communauté d'intérêt.

[Article 33 de la loi de 1881](#)

- L'exhibition sexuelle

« 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.

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.

Lorsque les faits sont commis au préjudice d'un mineur de quinze ans, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 30 000 euros d'amende. »

[Article 222-32 du Code pénal](#)

- Le harcèlement sexuel est défini dans plusieurs articles :

« 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. »

« 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. »

[Articles L1153-1 du Code du travail](#)

[Article 222-33 du Code pénal](#)

Exemples :

Blagues graveleuses, insistance pour faire la bise, actes sexuels mimés, sifflements, regards insistants, SMS à caractère pornographique, intimidation, caresse des épaules, cheveux et mains, massage des épaules à répétition alors que la victime n'a rien demandé

Demandes sexuelles explicites, questions sur la vie sexuelle et remarques répétées telles que : « Quand est-ce qu'on couche ensemble ? », « Elle, on sait comment elle a eu son contrat ... »

Remarques sur le physique ou la tenue : « Ce petit jean, c'est une invitation »...

- Agression sexuelle

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

L'agression sexuelle se caractérise lorsqu'un contact corporel est établi entre l'agresseur et sa victime, l'atteinte sexuelle faisant référence à tout acte d'attouchement ou de mise à nu des zones sexuelles (la bouche, les seins, les fesses, l'entre cuisses et le sexe).

Est également assimilé à une agression sexuelle le fait de contraindre une autre personne à subir une agression sexuelle de la part d'un tiers, ou encore lorsqu'une personne administre à une autre et à son insu une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard une agression sexuelle.

L'agression sexuelle est dite aggravée lorsqu'elle est commise sur une personne sous l'emprise de drogue ou d'alcool, sur personne vulnérable (femme enceinte, personne âgée...) ou encore imposée à un mineur ou une mineure de moins de quinze ans.

[article 222-22 du Code pénal](#)

- Administration de substance psychoactive

Le fait d'administrer à une personne, à son insu, une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard un viol ou une agression sexuelle est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

[Article 222-30-1 du Code Pénal](#)

- Viol

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-

génital ou bucco-anal commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur..ice par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

[Article 222-23 du Code pénal](#)

L'Article 222-22 du Code pénal a été modifié par la [LOI n°2025-1057](#) du 6 novembre 2025 pour introduire la notion de consentement dans le Code pénal.

- Le harcèlement moral

« Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 €.

L'infraction est également constituée :

- a) 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 ;
- b) 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.

[Article 222-33-2-2 du Code pénal](#)

- Discrimination

Liste exhaustive des critères : [Article 225-1 du Code pénal](#)

Central Vapeur apporte une attention, entre-autres, aux discriminations à caractère sexiste, homophobe, transphobes, racistes, et sans faire de hiérarchie.

4. Les engagements et actions de Central Vapeur

1. Sensibilisation, prévention et formation

- Central Vapeur s'engage à mettre à disposition de tous et toutes cette charte, consultable dans les locaux de l'association et lors de ses événements, et communiquée par voie numérique sur demande. Central Vapeur s'engage à rappeler les principes et valeurs sur lesquelles repose cette charte lors de ses activités et événements.



- Central Vapeur s'engage à former ses salariés, adhérents et bénévoles, le cas échéant en sollicitant des structures spécialisées (ex : DBSP, le CIDFF).
- Central Vapeur s'engage à identifier deux référent.es permanent.es au sein de l'équipe salariée et un.e référen.te permanent.e au sein du bureau, ainsi que des référent.es occasionnel.les lors des événements mobilisant un large public. Le rôle de référent est d'assurer une continuité et une transmission des informations relatives aux engagements de l'association, aux protocoles de signalement, d'être les premières personnes à contacter en cas de signalement, et le cas échéant solliciter l'aide des responsables de l'association (membres du Bureau et équipe salariée).
Ces référent.es doivent avoir été formé.es ou au minimum avoir pris connaissance de la charte et des procédures.
Les référent.es doivent être volontaires, et consentir à ce que leurs coordonnées puissent être communiquées aux public. La composition du groupe de référent.es VHSS doit refléter une diversité de positions hiérarchiques et dans la mesure du possible une représentativité de genres, afin de permettre aux victimes de choisir un.e référent.e à qui s'adresser en confiance.

2. Protocole de signalement et rôle des référent.es

Un protocole de signalement des VHSS, harcèlement moral et discriminations, est prévu et adapté pour chaque action ou événement organisé par Central Vapeur. Ce protocole, mis à jour et affiché lors des événements, et accessible sur demande par voie numérique, doit permettre à des témoins ou victimes d'identifier un.e référent.e, dont le rôle est de :

- accueillir la ou les personnes (préciser son rôle et proposer de se rendre ensemble dans un lieu calme et sécurisé)
- recueillir le ou les témoignages de façon neutre, en garder une trace écrite si la/les personnes y consentent.
- Assurer la confidentialité des échanges et le respect de son/leur anonymat
- Informer la ou les personnes sur ses droits et sur les opportunités qui s'offrent à



elle.s sans la.les forcer à quoi que ce soit.

- Orienter la.les personnes si besoin vers des organisations/professionnels compétents pour être pris en charge sur le plan psychologique, judiciaire, etc. Si besoin, proposer une aide pour la prise de contact.
- trouver de l'aide si la.les personnes souhaitent être accompagné par une personne de confiance pour quitter les lieux

3. Protocole de réaction en interne

Suite à un signalement, les référent.es peuvent se concerter pour discuter de la situation et des actions à entreprendre. Toute décision doit être prise de manière concertée entre au moins deux référent.es, et dans le respect des souhaits de la/des victimes.

Les référent.es évaluent la gravité du signalement, et peuvent, le cas échéant, solliciter l'aide de membres du bureau ou de l'équipe salariée, notamment si les violences signalées peuvent se répéter, afin de garantir la sécurité des personnes, par exemple dans les cas suivants :

- La personne autrice de l'agression doit-elle être confrontée ?
- La personne autrice de l'agression doit-elle être mise à l'écart / expulsée de l'événement ?
- l'événement doit-il être suspendu/annulé/reporté ?
- Les services spécialisés (police, SAMU) doivent-ils être contactés ?

4. Suivi et sanctions

Il est rappelé que Central Vapeur ne se substitue pas à la police ni à la justice ni aux structures, associations spécialisées dans la gestion des violences et la prise en charge des victimes. Néanmoins elle s'engage, dans le but de faire respecter ses engagements et d'assurer la sécurité des personnes, à prendre les mesures appropriées en fonction de la gravité des faits signalés :

- exclusion temporaire de la personne autrice de l'agression (quitter l'événement)
- exclusion définitive de tous les événements organisés par Central Vapeur
- exclusion temporaire ou définitive de l'association

Les sanctions ne pourront être décidées que par les membres du Bureau de



l'association, ou, en leur absence, par délégation, par le directeur de l'association, et par les référent.es VHSS.

Contacts :

Référent.es équipe salariée :

Louise Metayer louise@centralvapeurpro.org / 06 33 62 22 01

Dorian Estève dorian@centralvapeurpro.org /

Référent.es Bureau :

Contacts équipe salariée : info@centralvapeur.org, coordination@centralvapeurpro.org
07 88 05 98 86

Contact Bureau : bureau@centralvapeur.org

Pour aller plus loin :

• Cellule d'écoute Audiens

La cellule d'écoute Audiens est anonyme et gratuite, dédiée à l'ensemble des professionnel·les de la Culture.

Vous pourrez y trouver le soutien de psychologues et d'avocates spécialisées pour vous orienter, vous informer sur vos droits et vous accompagner en sécurité.

Les témoins, et les référentes VSS peuvent également être accompagnés.

Horaires : du lundi au vendredi, 9h > 13h et 14h > 20h

→ 01 87 20 30 90

Par e-mail à l'adresse violences-sexuelles-culture@audiens.org, vous serez rappelée au plus tard le jour ouvré suivant.

• 3919 - Violences femmes info

Chantage, humiliation, injures, coups, violences sexistes et sexuelles, harcèlement, violences conjugales...

Les femmes victimes de violences peuvent contacter ce numéro gratuit et anonyme, 24h/24 et 7j/7.

31 33

Numéro d'urgence pour les victimes ou témoins de maltraitements envers les personnes



vulnérables.

39 28 - Anti-discriminations

La plateforme anti-discriminations est réalisée par le Défenseur des droits, l'autorité indépendante chargée de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité.

→ <https://www.anti-discriminations.fr/le-defenseur-des-droits>

→ Lundi > vendredi / 9h30 > 19h

• 30 39 Numéro unique de l'accès au droit.

Service pour faciliter la mise en relation avec un point-justice de proximité. Gratuit, anonyme et accessible aux personnes sourdes ou malentendantes.

Après les violences sexuelles

Blog qui recense les numéros d'urgence essentiels pour les victimes de viols et de violences sexuelles.

→ <https://www.apres-violences-sexuelles.fr/les-numeros-durgence-a-contacter>

L'association France Victimes sur le harcèlement moral au travail.

→ <https://www.france-victimes.fr/index.php/categories-inavem/105-actualites/864-lutter-contre-le-harcèlement-au-travail>

• SOS Homophobie

→ 01 48 06 42 41

→ sos-homophobie.org

RAVAD

Assistance aux victimes d'agressions et discriminations lgbtophobes et sérophobes.

→ 06 17 55 17 55

→ <https://ravad.org>

• SOS Racisme

Permanence juridique pour les victimes.

→ 01 40 35 36 55

• CIDFF - Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles, antenne du Bas Rhin (Strasbourg)

03 88 32 03 22

<https://basrhin.cidff.info/>

