

Compagnie Synapse

PROTOCOLE DE GESTION DES MANQUEMENTS À LA CHARTRE DE LA COMPAGNIE SYNAPSE

Chapitre 1. Dispositions générales

1.1 Objectifs

Le présent protocole vise à définir comment doivent être gérés les manquements à la charte anti harcèlement et violence de la Compagnie Synapse adoptée par l'Assemblée Générale du 17 septembre 2026, en accord avec celle-ci et avec les principes de fonctionnement ci-après. Il établit comment établir un signalement et comment le traitement de ces signalements est effectué.

1.2 Définitions

signalement : annonce formelle d'un manquement à la charte auprès de l'équipe référente.

équipe référente : les membres ou employé·e·x·s désigné·e·x·s par le bureau pour recevoir et traiter les signalement.

signalant·e·x·s : les personnes qui font appel au dispositif pour signaler un manquement à la charte.

auteur·rice·x·s présumé·e·x·s visé·e·x·s par un témoignage (*contracté en auteur·rice·x·s dans la suite du document*) : les personnes qui sont visées par un signalement.

comportements en zone rouge : renvoient aux comportements qui sont légalement punissables par le droit français.

comportement en zone grise : renvoient aux comportements qui ne sont pas légalement punissables par le droit français, mais contraires aux valeurs véhiculées par la charte.

1.3 Champ d'application

Le présent protocole s'applique à l'ensemble des membres de la Compagnie Synapse ainsi qu'à toute personne qui participe aux activités de la compagnie synapse (membre des troupes de pratique amateur, metteur·euse·x en scène, comédien·ne·x, formateur·rice·x, participant·e·x, bénévole).

Le présent protocole est applicable à tous les comportements des personnes citées précédemment, dans la mesure où:

- Les comportements ont lieu pendant une activité directe (répétition de troupe de pratique amateur, spectacles, stages, événements associatifs, etc...) ou indirecte (verres après spectacle, répétition entre comédien·ne·s ou participant·e·x·s, etc.) de la Compagnie Synapse,

et/ou

- Les comportements pourraient avoir des effets sur l'image de la Compagnie Synapse, et/ou

- Les comportements ont un impact avéré au sein de Compagnie Synapse (tensions, insécurité, retrait de membres, ambiance dégradée).

Pour les comportements en zone rouge, ce protocole ne se substitue pas à une action pénale menée par les autorités légales compétentes.

1.4 Principes de fonctionnement

Le présent protocole fonctionne selon les principes suivants :

a. Équilibre, responsabilisation et visée restaurative

L'objectif du présent protocole est de préserver un climat sain et sécurisé pour l'ensemble des membres et participant·e·x·s aux activités de la Compagnie Synapse. Les mesures prononcées selon le présent protocole doivent être adaptées selon les facteurs spécifiques propres à chaque cas. Pour les cas où cela est possible, les mesures doivent permettre aux auteur·rice·x·s de prendre conscience de leurs comportements, d'être responsabilisé·e·x·s sans être humilié·e·x·s, et à terme de réintégrer pleinement la Compagnie Synapse.

b. Valorisation de la parole des signalant·e·x·s

Les personnes en charge du dispositif s'engagent à accueillir chaque signalement avec bienveillance, en ne remettant pas en cause la parole des signalant·e·x·s.

c. Protection de l'identité des signalant·e·x·s

Leur identité n'est connue que par la personne ayant reçu le signalement, et n'est pas transmise sauf si la.e signalant·e·x·s en effectue expressément la demande ou en fournit l'autorisation.

d. Droit à être entendu·e

Les auteur·rice·x·s ont le droit d'être entendu·e·x·s sur les faits qui leur sont reprochés.

e. Confidentialité des démarches

L'ensemble de la procédure est soumis à une stricte confidentialité, autant pour les signalant·e·x·s que pour les auteur·rice·x·s. Les mesures prononcées et les motifs de leur instauration ne sont pas rendus publics en dehors des personnes concernées par la procédure (l'équipe référente, membres du bureau). Sur les documents qui ont vocation à être public et qui contiennent des décisions liées au protocole, les personnes concernées ainsi que les raisons qui motivent les décisions sont anonymisées.

f. Droit au temps de réponse

L'équipe référente s'engage à traiter chaque signalement avec attention. Elle s'efforcera de répondre dans les meilleurs délais, tout en prenant le temps nécessaire pour comprendre pleinement la situation, recueillir les informations utiles et apporter une réponse adaptée aux besoins des personnes concernées. La qualité de l'accompagnement et la justesse des décisions prises priment sur la rapidité de traitement.

Chapitre 2. Procédure de Signalement

2.1 Signalement

Un signalement non-anonyme est nécessaire pour pouvoir démarrer une procédure de traitement du signalement qui peut mener à une mesure.

Les signalements doivent être effectués de manière volontaire par les signalant·e·x·s auprès d'un ou des membres de l'équipe référente. L'équipe référente accueille tous les signalements, mais n'enquête pas de son propre chef sur des manquements sans un signalement préalable.

Toute personne, victime, témoin, ayant reçu un témoignage, membre de l'équipe référente peut effectuer un signalement pour un manquement à la charte.

Si une personne prend conscience de ses propres manquements à la charte, iel peut aussi procéder à un auto-signalement auprès de l'équipe référente.

Le signalement est effectué selon le canal de communication (téléphone, message, mail) librement choisi par le·a·x signalant·e·x·s.

Les metteur·euse·x·s en scène, formateur·ice·x·s ou les membres du bureau qui recevraient un signalement ont l'obligation de le relayer à l'équipe référente, tout en maintenant l'anonymat du·de la signalant·e si cela est souhaité.

Si l'auteur·rice·x est membre de l'équipe référence, iel est écarté de son rôle de référent·e et est entendu·e en temps qu'auteur·rice·x uniquement durant cette procédure.

Si l'auteur·rice·x est membre du bureau, iel est écarté de son rôle de décisionnaire pour la procédure en cours et est entendu·e en temps qu'auteur·rice·x uniquement durant cette procédure.

L'équipe référente est plus globalement à disposition pour échanger avec toutes personnes de l'association sur ces sujets sans que cette discussion n'enclenche forcément le protocole.

Le bureau est informé de tout signalement effectué.

2.2 Échange·x avec le·a signalant·e·x et personnes écoutante·x·s

Une fois le signalement reçu. L'équipe référente organise un temps d'échange avec le·a signalant·e, de préférence en présentiel dans un lieu public ou privé avec le·a signalant·e. Cet échange peut également avoir lieu par téléphone et ou par/mail selon le souhait de le·a signalant·e

Il a lieu en principe uniquement en présence de le·a signalant·e et de deux membres de l'équipe référente. D'autres personnes peuvent être présentes à la demande de le·a signalant·e.

Dans le cas où le·a·x signalant·e·x est la personne qui a subi les manquements à la charte et qu'elle souhaite témoigner de ce qu'elle a vécu auprès du ou des deux membres de l'équipe référente alors ces personnes sont désignées comme personnes **écoutante·x·s**.

Le but de ce rendez-vous est alors seulement de recueillir le témoignage et être dans une posture d'écoute.

2.3 Première évaluation et décision temporaire

À l'issue de l'échange avec le·a signalant·e, l'équipe référente évalue si le signalement permet une intervention selon le champ d'application.

L'équipe référente oriente le·a signalant·e vers une ressource externe (conseil juridique, prise en charge psychothérapeutique) lorsque cela est demandé ou est pertinent. Voir la section ressource externe à ce sujet.

Si l'équipe référente le juge pertinent, elle prend en charge le signalement et enclenche la procédure de traitement du signalement. Le·a·x signalant·e·x continuera d'être informé·e·x pendant cette procédure.

Si les comportements reprochés relèvent de la zone rouge, l'équipe référente n'est pas tenue d'effectuer des dénonciations ou de déposer des plaintes pénales, mais il informe le·a signalant·e de la possibilité de déposer plainte. Si le·a signalant·e décide de déposer plainte, l'équipe référente informe le·a signalant·e que certains éléments du signalement pourront être transmis aux autorités afin de collaborer sur l'enquête.

Si le·a·x signalant·e·x en fait la demande, un éloignement temporaire peut être instauré. Autant que cela est possible, l'auteur·rice·x et le·a signalant·e·x sont éloigné·e·x·s l'un·e de l'autre (pas de spectacles, de répétitions, de stages, de bénévolat en commun). Ceci constitue une mesure temporaire.

L'équipe référente peut décider d'autres mesures temporaires qu'elle jugerait pertinente dans le traitement du signalement.

Le bureau est informé de toutes mesures temporaires engagées par l'équipe référente.

Si la situation le demande, la Procédure pour l'exclusion définitive peut être amorcé selon le dispositif prévu.

Chapitre 3. Procédure de traitement du Signalement

3.1 Choix du binôme qui mènera l'enquête

L'équipe référente choisit en son sein un binôme (désigné ensuite comme binôme enquêteur) de deux personnes qui mèneront l'enquête, distinctes de la ou des personne·s qui ont recueilli le témoignage (écoutant·e·x·s cf. 2.2) de l·e·a signalant·e·x.

Ce binôme rédigera tout au long de l'enquête un rapport d'enquête à destination du bureau.

3.2 Convocation de l'auteur·rice·x

L'auteur·rice·x est informé·e·x, par e-mail, de l'existence d'un signalement à son encontre, de la mesure temporaire mise en place de son droit à être entendu·e, et qu'il est convoqué pour exercer ce droit. Un message (par SMS ou WhatsApp ou Signal) lui est aussi envoyé pour l'avertir de sa convocation.

Le lieu de la rencontre est choisi dans un endroit neutre, à une date convenue d'entente entre le binôme enquêteur et l'auteur·rice·x.

Si l'auteur·rice·x ne répond pas à la convocation dans un délai de 14 jours, l'équipe référente

considère que l'auteur·rice·x renonce à son droit à être entendu.e. En conséquence l'équipe référente l'informe de la mesure de fin de procédure par e-mail.

Sauf avis contraire lié à la mesure temporaire et jusqu'à la rencontre, l'auteur·rice·x continue à participer librement aux activités de la Compagnie Synapse. Iel a toutefois l'interdiction d'essayer d'entrer en contact avec les personnes qu'iel pense être à l'origine du signalement.

Si une prise de contact a lieu alors l'auteur·rice·x serait automatiquement interdit temporairement de participer à toutes activités de la Compagnie Synapse jusqu'à la fin de la procédure de traitement du signalement.

3.3 Entretien avec l'auteur·rice·x

Cet entretien s'effectue entre le binôme enquêteur et l'auteur·rice·x dans les conditions convenues (cf. 3.2).

Toute rencontre avec l'auteur·rice·x commence par une brève présentation des faits reprochés et un rappel de la charte.

La description des faits est limitée aux détails permettant à l'auteur·rice·x de comprendre les comportements reprochés sans pour autant permettre d'identifier la personne à l'origine du signalement, dont l'identité ne sera jamais partagée sauf cas mentionné dans 1.4c.

L'auteur·rice·x a le droit de se prononcer par rapport aux faits énoncés.

Les informations échangées lors de cet entretien et utiles à l'enquête sont consignées dans le rapport d'enquête. Ce transcript sera communiqué à l'auteur·rice·x qui pourra s'iel le souhaite rajouter des commentaires/annotations qui seront inclus au rapport.

3.4 Autre(s) convocation(s) et entretien(s)

Le binôme enquêteur peut, s'il le juge pertinent, convoquer d'autres personnes pour prendre les mesures les plus justes possibles.

Les lieux de rencontres sont choisis dans un endroit neutre, à une date convenue entre le binôme enquêteur et les personnes convoquées. La rencontre doit être organisée en présence du binôme enquêteur.

Les personnes sollicitées sont en droit de refuser ces convocations.

Le binôme enquêteur peut, si il le juge pertinent, demander d'entendre à nouveau l'auteur·rice·x et/ou le·a·x signalant·e·x selon les mêmes conditions. Ceux-ci sont en droit de refuser une autre convocation.

Sur le même principe, les informations échangées lors de ces entretiens et utiles à l'enquête sont consignées dans le rapport d'enquête. Chaque transcript sera communiqué à la personne sollicité pour l'entretien, qui pourra s'iel le souhaite rajouter des commentaires/annotations qui seront inclus au rapport.

3.5 Mesure de fin de procédure

Lorsque cela est pertinent, le binôme enquêteur peut proposer les mesures suivantes :

1. un rappel à l'ordre, qui peut constituer la seule mesure et constituer l'entièreté de

l'intervention de l'équipe référente.

2. Restriction spécifique temporaire : l'auteur·rice·x a l'interdiction d'accéder à certains espaces et événements de la Compagnie Synapse.
3. Mise à l'écart temporaire : l'auteur·rice·x est temporairement suspendu.e de toutes les activités de la Compagnie Synapse, pendant une année au maximum.
4. L'exclusion définitive. La Procédure pour l'exclusion définitive peut être amorcée selon le dispositif prévu

Toute personne visée par une mesure 1 et 2 est concernée par les mesures suivantes :

- L'auteur·rice·x a l'interdiction, pour toute la durée de la mesure décidée, d'essayer d'entrer en contact avec les personnes qu'il pense être à l'origine du signalement. Il peut cependant transmettre un message à l'équipe référente qui pourra être relayé aux signalant·e·x·s si ces dernier·ère·s acceptent de le recevoir.
- L'auteur·rice·x a l'interdiction, pour toute la durée de la mesure décidée, de briguer un poste à responsabilité ou à visibilité. Ceci inclut : l'équipe référente, les postes de formatrices, du bureau, de bénévoles et de metteuses en scène.
- Si l'auteur·rice·x occupe déjà un poste au bureau ou à l'équipe référente il lui sera demandé de démissionner. Si cela n'est pas possible, il lui sera en tous cas interdit de se représenter pour un autre mandat.

L'ensemble de ces mesures ainsi que le raisonnement qui a mené à ces décisions sont consignés dans le rapport d'enquête.

Le binôme enquêteur soumet le rapport d'enquête et les mesures choisies au bureau lors d'une réunion dédiée, qui peut résulter par les issues suivantes :

- Des mesures de fin de procédure, que ce soit celles proposées par l'équipe référente ou celles débattues lors de la réunion.
- Une réouverture de procédure si cela est jugé nécessaire.

En cas de désaccord c'est le bureau qui tranche avec une voix prépondérante pour le·a président·e.

3.6 Non respect des mesures

Si l'équipe référente constate que les mesures ne sont pas respectées, l'auteur·rice·x peut être convoqué·e une seconde fois et la mesure peut être ajustée comme définit en 3.5.

3.7 Fin d'une mesure et réévaluation

À la fin de la mesure, le binôme enquêteur procède à une réévaluation de la situation, en rencontrant à nouveau l'auteur·rice·x et en consultant le·a·x signalant·e·x.

Dans le cas où l'équipe référente et le·a·x signalant·e·x sont satisfait·e·x·s du parcours accompli par l'auteur·rice·x, la mesure peut être levée par l'équipe référente.

Dans le cas où l'équipe référente et/ou le·a·x signalant·e·x ne sont pas satisfaites du parcours accompli par l'auteur·rice·x et considèrent qu'une prolongation est nécessaire, celle-ci peut être

prononcée par l'équipe référente.

3.8 Procédure pour l'exclusion définitive

En cas de maintien prolongé du trouble au sein de la compagnie, lorsque les autres mesures ne suffisent pas à restaurer un climat collectif sain ou lorsque le comportement reproché relève de la zone rouge :

Le bureau peut, en première instance et sur recommandation motivée de l'équipe référente, exclure l'auteur·rice·x de la Compagnie Synapse.

Pour les cas où une plainte pénale a été déposée, l'exclusion de l'auteur·rice·x peut être prononcée immédiatement et sans droit de recours en mobilisant le principe de précaution.

L'auteur·rice·x visé·e·x par une exclusion est informé·e par e-mail de l'existence d'un signalement à son encontre, de son droit à être entendu, et qu'il est convoqué·e·x pour exercer ce droit. Un message (par SMS ou WhatsApp ou Signal) lui est aussi envoyé pour l'avertir de sa convocation.

La rencontre a lieu dans un endroit neutre, à une date convenue d'entente entre l'équipe référente, le·a·x président·e·x et l'auteur·rice·x. La rencontre a lieu en présence de deux référent·e·s de l'équipe référente, de le·a président·e de la Compagnie Synapse et de l'auteur·rice·x.

Si l'auteur·rice·x ne répond pas à la convocation dans un délai de 14 jours, la décision est considérée comme acceptée et l'auteur·rice·x perd son droit à être entendu et son droit de recours.

Si l'auteur·rice·x répond mais que la rencontre ne peut avoir lieu dans le mois suivant la première convocation, il est informé par email, téléphone ou courrier avec accusé de réception, de la mesure d'exclusion définitive à son encontre.

Sauf avis contraire, jusqu'à la rencontre, l'auteur·rice·x continue à participer librement aux activités de la Compagnie Synapse. Il a toutefois l'interdiction d'essayer d'entrer en contact avec les personnes qu'il pense être à l'origine du signalement.

L'auteur·rice·x peut faire recours contre son exclusion auprès de l'Assemblée Générale pour autant que le recours parvienne par écrit au·à la président·e de la Compagnie Synapse au plus tard dans les 14 jours qui suivent l'annonce de l'exclusion. Le bureau doit alors convoquer une AG extraordinaire selon les dispositions statutaires qui siègera en seconde et dernière instance pour évaluer le recours. Lors de cette AG, l'auteur·rice·x défend son recours. Le bureau et l'équipe référente peuvent se positionner sur la mesure et la procédure mais pas sur les faits.

Le recours ne suspend pas la décision d'exclusion.

La décision de l'AG est immédiate et ne peut être annulée que par un vote de réintégration par l'AG, proposée par le bureau et l'équipe référente.

Chapitre 4. Entrée en vigueur

Le présent protocole entre en vigueur le 01/09/2026.

Chapitre 5. Ressources externes

Les ressources sont à retrouver sur notre site :

Notice sur l'autorat du document

Ce document a été rédigé dans le courant de l'été 2026 par Brendan Guillouet, Clément Delord et Christine Agostini. Il a été relu par le bureau de la Compagnie Synapse.

Il est largement basé et librement adapté du *PROTOCOLE DE GESTION DES MANQUEMENTS À LA CHARTE DE L'AVLI ET DE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF SAFE@AVLI*, rédigé par par Lexi Fretz, sur la base d'une ébauche initialement rédigée par Tania Depallens.

Licence du présent document

Pour encourager la diffusion des savoirs et des pratiques, et afin de faciliter la mise en place de protocoles similaires dans d'autres associations/collectifs/institutions, le présent protocole est licencié sous la licence CC BY-NC-SA 4.0. Ceci permet à toutes de distribuer, adapter, modifier, et développer ce document à des fins non-commerciales, en créditant les auteur·rice·xs originales et en partageant le nouveau matériel produit aux mêmes conditions.