

REGLEMENT INTERIEUR

Règlement conforme au décret du 23 octobre 1991

Article 1 :

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L 6352-3 et L. 6352-4 et R 6352-1 à R 6352-15 du Code du travail

Le présent règlement s'applique à tous les stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie.

HYGIENE ET SECURITE

Article 2 :

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité. A cet effet, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans l'organisme, lorsqu'elles existent, doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

DISCIPLINE GENERALE

Article 3 :

Il est formellement interdit aux stagiaires : (A titre d'exemple) :

- D'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux de l'organisme ;
- De se présenter aux formations en état d'ébriété ;
- D'emporter ou modifier les supports de formation ;
- De modifier les réglages des paramètres de l'ordinateur ;
- De manger dans les salles de cours ;
- D'utiliser leurs téléphones portables durant les sessions à des fins autres que celles de la formation

VSSH (Violences Sexistes, Sexuelles et Harcèlement)

Article 4

Cet article vise à poser des bases claires pour la prévention, la gestion et la sanction des comportements inacceptables, tout en soulignant l'importance d'un environnement de travail respectueux et sécurisé pour toutes les personnes impliquées dans la bonne exécution du présent règlement.

Les stagiaires, les formateurs.rices et la direction conviennent que l'intégrité physique et morale de chaque personne (stagiaires, artistes, technicien·ne·s, personnels administratifs, ou toute autre personne impliquée dans la production, la diffusion ou les représentations du SPECTACLE) est une priorité et que toute atteinte à cette intégrité ne sera pas tolérée.

La direction s'assure que leurs salarié·es et les stagiaires sont informé·es des dispositions du code du travail et du code pénal en la matière (art. L1153-1 à L1153-6 et art. 222.22, 222.23, 222.33). Les PARTIES s'engagent à respecter une politique de tolérance zéro à l'égard des violences sexistes, sexuelles et du harcèlement, dans toutes les phases du travail.

À ce titre, il est convenu des modalités suivantes :

4.1. Engagement de non-discrimination.

Les PARTIES ne toléreront, ni ne pratiqueront, aucune forme de violence sexiste, sexuelle ou de harcèlement sous quelque forme que ce soit (verbal, physique ou psychologique) à l'égard des

Caroline BERTHOD
Coordinatrice
[\(+33\) 0682286361](tel:+330682286361)

Aventurine & Cies

stagiaires, artistes, technicien·ne·s, personnels administratifs, ou toute autre personne impliquée dans l'entreprise.

4.2. Comportement et respect mutuel

Les PARTIES doivent garantir un environnement de travail respectueux, où chaque individu pourra travailler dans un climat de confiance, sans crainte d'agression, d'intimidation ou de discrimination. En particulier, mais non exclusivement, les comportements suivants sont strictement interdits :

- Les incivilités et les propos ou gestes à caractère sexiste ou discriminatoire (racistes, validistes, classiste, âgistes etc.) ;
- Toute forme de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral ;
- Toute forme de violence physique ou psychologique.

4.3. Mesures préventives et actions de sensibilisation

Les PARTIES s'engagent à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur les questions de violences sexistes, sexuelles et de harcèlement pour leurs salarié·e·s respectif·ve·s et tou·te·s les intervenant·e·s lié·e·s au SPECTACLE. Cela peut inclure des sessions d'information sur les comportements appropriés, les ressources d'aide disponibles et les procédures à suivre en cas de plainte.

4.4. Procédure de signalement et de traitement des plaintes

Les victimes, témoins ou récipiendaires de témoignages peuvent :

- Signaler les actes aux interlocuteur·ice·s désigné·e·s auprès de Caroline Berthod – 0682286361 / caroline@aventurine-et-compagnies.com
- Contacter tout membre de l'équipe ou de la direction d'Aventurine & Cies.
Une enquête sera diligentée et des mesures conservatoires ou sanctions seront appliquées si nécessaire. En cas de plainte ou de signalement de violences sexistes, sexuelles ou de harcèlement, une procédure claire et confidentielle sera mise en place pour garantir une réponse rapide et appropriée.
- Une enquête sera diligentée et des mesures conservatoires ou sanctions seront appliquées si nécessaire. En cas de plainte ou de signalement de violences sexistes, sexuelles ou de harcèlement, une procédure claire et confidentielle sera mise en place pour garantir une réponse rapide et appropriée.
- Toute plainte sera prise au sérieux et traitée de manière impartiale, avec la possibilité d'une enquête interne si nécessaire ;
- Les victimes de violences ou de harcèlement auront accès à un soutien psychologique et juridique.

SANCTIONS

Article 5 :

Tout agissement considéré comme fautif par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre d'importance :

- ✓ Avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation ou par son représentant ;
- ✓ Blâme,
- ✓ Exclusion définitive de la formation.

Caroline BERTHOD
Coordinatrice
[\(+33\) 0682286361](tel:+330682286361)

Aventurine & Cies

GARANTIES DISCIPLINAIRES

Article 6 :

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps des griefs retenus contre lui.

Article 7 :

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction, il convoque le stagiaire, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate ou non sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Article 8 :

Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté. Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire, dont on recueille les explications.

Article 9 :

Lorsqu'un agissement considéré comme fautif a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et mis en mesure d'être entendu par la commission de discipline.

Article 10 :

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

Article 11 :

Un exemplaire du présent règlement est remis à chaque stagiaire ou transmis à son référent (avant toute inscription définitive).

Caroline BERTHOD
Coordinatrice
[\(+33\) 0682286361](tel:+330682286361)

Aventurine & Cies