



## PROCEDURE

### Traitement des situations de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires

#### Préambule

**Cette procédure couvre le traitement des situations relevant des violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires en interne de l'association.**

Elle ne concerne pas les procédures pénales ou civiles que peuvent engager les personnes qui s'estiment victimes de violences.

Elle s'applique aux **collaborateurs·rices de l'association tel·les que défini·es ci-après : adhérent·es<sup>1</sup> et membres des instances de l'association, personnes mandatées par l'association<sup>2</sup>, partenaires de l'association, et prestataires** auxquels l'association a recours. Les spécificités pour chaque public seront précisées en fonction des étapes.

**Pour certains évènements majeurs, organisés ou co-organisés par l'association, des procédures ad-hoc** sont mises en place

#### Ce document a pour objectifs de :

- Permettre aux collaborateur·rices de l'association de connaître les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires prohibés, de savoir à qui les signaler et d'avoir connaissance du traitement qui sera fait de leur signalement.
- Permettre à des personnes extérieures en interaction avec les collaborateur·rice.s du CRID de savoir à qui signaler de tels faits et d'avoir connaissance du traitement qui sera fait de leur signalement.
- Permettre à la direction et à la gouvernance, auxquelles incombent la responsabilité employeur, de disposer d'un cadre unique de traitement des signalements, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles.
- Permettre aux représentant·es du personnel, le cas échéant de connaître la procédure de traitement des signalements.

Cette procédure vise à mettre en œuvre :

- une obligation légale de signalement et de traitement, en raison du contrat de travail/de stage/service civique liant l'association et la personne.

- **La responsabilité politique et éthique de l'association** à l'égard des et organisations liées à l'association par un mandat, un contrat de prestation ou une convention de partenariat : l'association n'a pas de responsabilité légale de protection envers ces acteurs, mais a un devoir d'alerte ou de signalement.

### 1. Quels sont les faits concernés par cette procédure ?

**Cette procédure couvre le traitement des situations relevant des violences au travail, en particulier:**

- Agissement sexiste ou discriminatoire
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral
- Discrimination
- Agression sexuelle
- Viol

***Au-delà de la procédure disciplinaire qui vaut dans le cadre de l'association, une personne victime de ces comportements peut également :***

- *Porter plainte contre l'auteur·e au niveau pénal (pour les faits qui relèvent d'infractions pénales)*
- *Se retourner contre son employeur si celui-ci ne l'a pas protégée face à ce type de faits*

### 2. Qui peut signaler des faits ?

**Tout·e collaborateur·rice de l'association tel·le que défini·e dans le préambule (adhérent·e, membre des instances de gouvernance, personne mandatée par les instances de l'association, prestataire ou partenaire de l'association) peut signaler des faits identifiés comme problématiques , qu'il ou elle en soit :**

- **Témoïn,**
- **Cible,**
- **Ou informé·e.**

Les **personnes adhérentes en situation d'encadrement, et les membres du Conseil d'Administration**, ont une responsabilité spécifique en la matière. Ils et elles **doivent** signaler les faits dont les adhérent·es doivent être protégés ou les faits dont ils ou elles sont responsables, s'ils ont lieu dans le cadre du travail

Les **personnes extérieures à l'association** et qui sont en interaction avec les adhérent·es, membres des instances et personnes mandatées par l'association, **peuvent** également signaler des faits identifiés comme problématiques, **qu'il ou elle en soit :**

- **Témoïn,**
- **Ou cible.**

### 3. À qui peut-on signaler des faits ?

Les signalements peuvent être faits aux personnes suivantes, qui ont été formées pour recevoir les signalements :

- Les **réfèrent-es au sein de l'équipe** pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires. Ces réfèrent-es sont d'une part le président, les membres du Comité d'autre part et au moins un-e adhérent-e volontaire, nommé-e

**Ils peuvent être faits par voie orale ou par voie écrite.** Pour signaler par voie écrite, les personnes effectuant un signalement peuvent utiliser notamment le formulaire en ligne **sur le site de l'association** : « **Signalement de situation de violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires dans le cadre du travail** » qui sera adressé automatiquement, de manière sécurisée et confidentielle, à l'adresse [signalement@kolkol.re](mailto:signalement@kolkol.re) Cette adresse est consultée régulièrement par les deux réfèrent-e-s au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires.

### 4. Que se passe-t-il une fois qu'un signalement a été fait ?

**Le signalement est transmis au Comité d'alerte et de suivi des violences** (sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires), qui centralise l'ensemble des signalements et en assure le suivi.

Ce Comité est composé du ou de la présidente, de deux membres du Comité Volontaires ou des adhérents volontaires; Si l'un-e de ces personnes est mise en cause par le signalement, elle n'est associée à aucune action du Comité relative à ce signalement.

Le Comité propose à **la personne à l'origine du signalement un entretien avec un-e des membres du Comité**, afin de préciser les faits. Après cet entretien, le **Comité évalue la gravité des faits** et s'il s'agit ou non d'une situation nécessitant le déclenchement d'une enquête interne et/ou d'une sanction sans nécessité d'enquête (par exemple en cas de tenue de propos discriminatoires devant un nombre important de témoins).

Il émet une **recommandation à l'intention du Bureau**, lequel décide soit de :

- déclencher une enquête,
- prendre une sanction sans mener d'enquête,
- classer le signalement sans sanction.

**Les cas de harcèlement ou d'agression déclenchent obligatoirement une enquête, ainsi qu'une information au Conseil d'Administration**, sans fournir d'information précise concernant les faits et les noms des personnes impliquées. **En cas d'enquête, le bureau détermine qui en aura la charge** : soit au moins 2 membres du Comité d'alerte et de suivi des violences, formé-es à la conduite d'enquêtes en la matière, soit des prestataires externes. Ce choix s'effectue en fonction de la gravité estimée des faits et/ou

des personnes impliquées. **S'il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive de faits prohibés**, l'auteur·e du signalement sera informé·e par le Comité d'alerte et de suivi des violences qu'une enquête approfondie ne sera pas mise en place. Le signalement pouvant être le signe d'un dysfonctionnement ou d'un mal-être, un temps d'échange avec les personnes impliquées et la hiérarchie pourra être organisé pour trouver des solutions.

**Dans les autres cas, une enquête interne sera menée.**

### **5. Si une enquête est mise en place, comment se déroule-t-elle ?**

Les étapes de l'enquête interne peuvent être les suivantes, en fonction des cas :

- Mise en œuvre de **mesures de protection de la victime** si besoin (télétravail, mise à pied conservatoire de la personne mise en cause, changement des horaires de travail par exemple) ;

- **Convocation de la personne mise en cause** par le signalement pour un entretien dans le cadre d'une enquête, pour préciser les faits qui lui sont reprochés et entendre ses réponses ;

- **Entretien avec la ou les personnes victimes** ;

- **Entretien avec toute personne** susceptible d'amener des éléments complémentaires à l'enquête.

Ces étapes sont recommandées par les personnes chargées de l'enquête, les décisions de les déclencher sont prises par le·a Président·e, et mises en œuvre par le·a Coordinateur·rice Exécutif·ve.

L'enquête implique une **stricte confidentialité** de la part de toutes les personnes informées concernant les faits et les personnes impliquées.

### **6. Que se passe-t-il après l'enquête ?**

À l'issue de l'enquête, un **rapport d'enquête est transmis au Bureau**, notamment en sa qualité d'employeur, qui évalue la nécessité de prévoir une sanction, en application du droit du travail.

En cas d'agression ou de harcèlement, **l'existence d'une sanction est communiquée par le Bureau à l'équipe adhérente et au Conseil d'Administration, sans fournir d'information précise** concernant les faits, la nature de la sanction et les noms des personnes impliquées.

S'il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive de faits prohibés, **l'auteur·e du signalement est informé·e par le Bureau de la conclusion de l'enquête.**

Les informations relatives aux enquêtes sont conservées uniquement par le-la Coordinateur-riche Executif-ve et le-la Président-e.

## Définitions des faits prohibés

### 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 6 bis de la loi de 1983](#) ou [article L1142-2-1 du code du travail](#).

### Discrimination

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. »

[Article 1 de la loi du 28 mai 2008](#)

### Agissement discriminatoire

« Tout agissement lié à (un critère de discrimination) subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

**Article 1er de la loi du 27 mai 2008**

### **Harcèlement sexuel**

« Aucun adhérent 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 6 ter de la loi de 1983](#) ou [article L1153-1 du code du travail](#).

### **Harcèlement environnemental (jurisprudence dans une entreprise privée)**

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](#).

### **Harcèlement moral**

« Aucun adhérent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. »

**Article L1152-1 du Code du Travail, Article 6 quinquies de la loi de 1983 et Article 222-33-2 du Code Pénal**

### **Agression sexuelle**

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

[Article 222-22 du code pénal](#).

### **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](#). [Fiche de signalement](#)

**A quoi sert ce formulaire ?** Il a pour unique finalité d'alerter sur une situation de violence

sexiste, sexuelle, discriminatoire ou de harcèlement au travail en vue de permettre son traitement.

**Qui peut remplir ce formulaire ?** Cette fiche peut être renseignée, en ligne sur le site de l'association, par tout·e collaborateur·rice, quelle que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle d'autres personnes.

Il est possible de conserver l'anonymat des personnes victimes.

**Qui en est destinataire ?** Ce document peut être rempli en ligne sur le site de l'association, et transmis alors automatiquement à l'adresse [signalement.violences@crid.asso.fr](mailto:signalement.violences@crid.asso.fr). Il peut aussi être adressé par courrier sous pli confidentiel au/à la Responsable administratif·ve et financier·ère, en tant que référent·e au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires.

**Que se passe-t-il après le signalement ?**

Le signalement est transmis à l'une des deux référent·es au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires, qui fait une première évaluation de la gravité de la situation et propose si besoin un rendez-vous à la personne à l'origine du signalement afin de préciser les faits. Le·a référent·e transmet ensuite les informations au Comité d'alerte et de suivi des violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires), qui centralise l'ensemble des signalements et en assure le suivi. Le Comité évalue la gravité des faits et s'il s'agit ou non d'une situation nécessitant le déclenchement d'une enquête interne.

**Pour quels types de situations peut être utilisé ce formulaire ?**

Ce formulaire peut notamment être utilisé pour des faits de :

- Agissement sexiste ou discriminatoire
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral
- Discrimination
- Agression sexuelle
- Viol