

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

PROCEDURE



INTRODUCTION

Cette procédure couvre le traitement des situations relevant des violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires en interne de notre association Le Cercle des Amis de Gabriel Urgell Reyes.

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

Elle s'applique aux collaborateur.rices du Cercle des Amis de Gabriel Urgell Reyes tel.les que défini.es ci-après : salarié.es¹, membres des instances, personnes mandatées², partenaires de l'association³, et prestataires auxquels l'association a recours⁴. Les spécificités pour chaque public seront précisées en fonction des étapes.

Pour certains événements organisés ou co-organisés par notre association, des procédures *ad hoc* sont mises en place.

Ce document a pour objectifs de :

- permettre aux collaborateur.rices du Cercle des Amis de Gabriel Urgell Reyes 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.rices de l'association de savoir à qui signaler de tels faits et d'avoir connaissance du traitement qui sera fait de leur signalement ;
- permettre au Bureau, auquel incombe la responsabilité d'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.

¹ Sont considéré.e.s comme salarié.e.s de l'association toutes les personnes ayant un contrat de travail, de volontariat, de stage ou tout autre contrat impliquant un lien de subordination contractuelle.

² Sont considéré.e.s comme mandaté.e.s toutes les personnes ayant été mandaté.e.s par le Bureau pour représenter l'association vis-à-vis de l'extérieur.

³ Sont considéré.e.s comme partenaires de l'association les organisations avec lesquelles l'association engage une relation de partenariat formelle, faisant l'objet d'une convention validée par le Bureau.

⁴ Sont considéré.e.s comme prestataires de l'association les prestataires avec lesquels un contrat de prestation est établi.

Cette procédure vise à mettre en œuvre :

- **la responsabilité employeur du Cercle des Amis de Gabriel Urgell Reyes à l'égard de ses salarié.es**, pour laquelle l'association a une obligation légale de signalement et de traitement, en raison du contrat de travail/de stage/service la liant à la personne ;
- **la responsabilité politique et éthique de l'association** à l'égard des organisations liées à elle par un mandat, un contrat de prestation ou une convention de partenariat. Notre association n'a pas de responsabilité légale de protection envers ces acteurs, mais a un devoir d'alerte ou de signalement.

A noter : l'utilisation du dispositif n'exposera son auteur.e à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avéreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

FAITS CONCERNÉS PAR LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

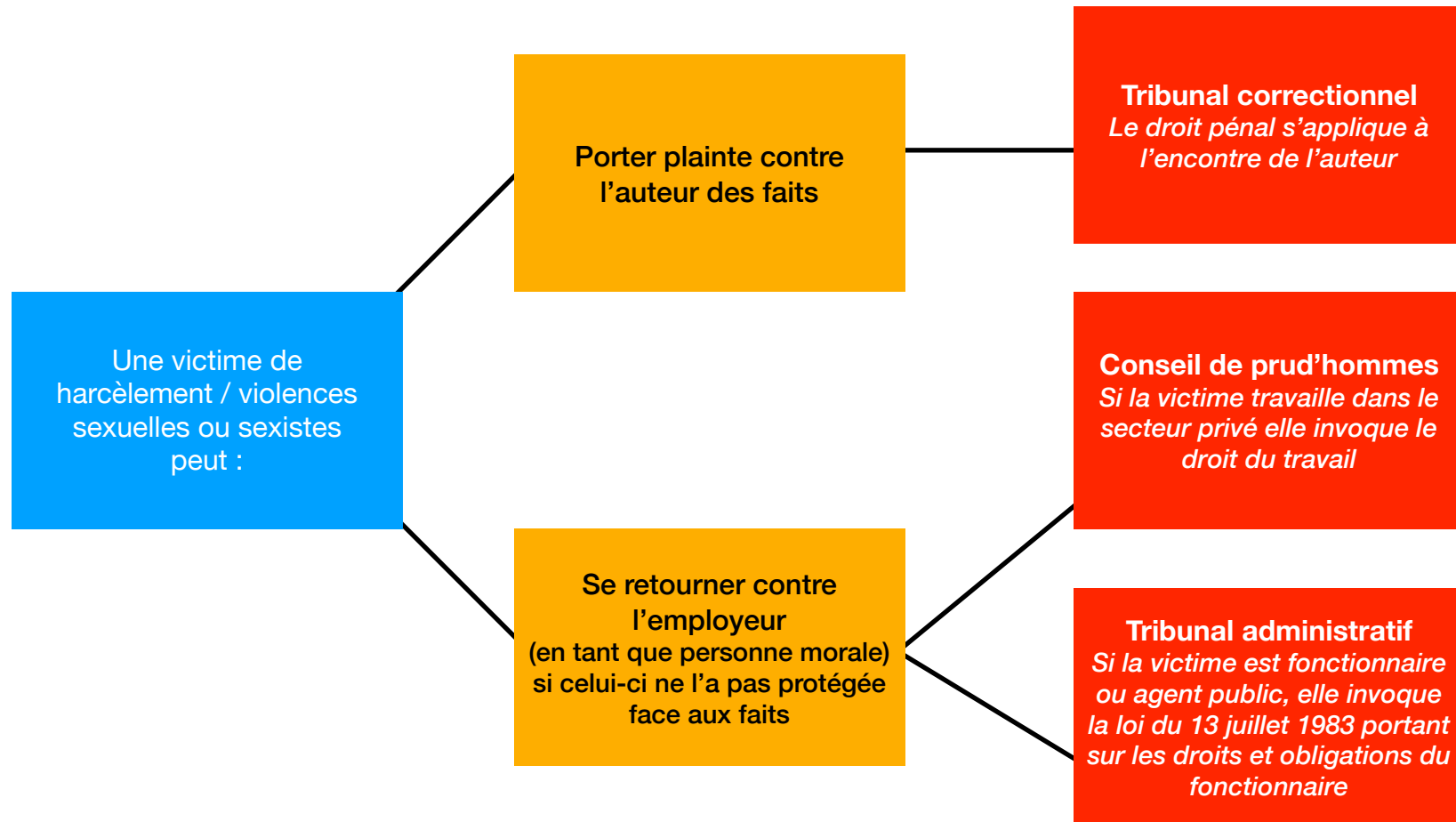
Cette procédure couvre le traitement des situations relevant des violences au travail, en particulier⁵ :

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

⁵ Définitions précisées en annexe.

Au-delà de la procédure de signalement au sein de notre 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



PERSONNES POUVANT SIGNALER DES FAITS

Tout.e collaborateur.rice du Cercle des Amis de Gabriel Urgell Reyes, tel.le que défini.e dans le préambule (salarié.e, membre de la gouvernance, personne mandatée par les instances de l'association, prestataire ou partenaire) peut signaler des faits identifiés comme problématiques, qu'il ou elle en soit :

- Témoin
- Cible
- Informé.e

Les **personnes salariées en situation d'encadrement, et les membres du Bureau**, ont une responsabilité spécifique en la matière. Ils et elles **doivent signaler** les faits dont les salarié.es doivent être protégés ou les faits dont ils ou elles sont responsables, s'ils ont lieu dans le cadre du travail⁶.

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

- Témoin
- Cible

⁶ Est considéré comme relevant du « cadre de travail » toute interaction rendue possible par la relation de travail, y compris en dehors des horaires de travail ou des lieux de travail.

PERSONNES À QUI ON PEUT SIGNALER DES FAITS

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

- Le référent.es au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires. Ces référent.es sont d'une part **la Secrétaire générale de l'association**.
- Les **responsables hiérarchiques** (Président.e, Vice-Président.e).

Le signalement peut être réalisé par voie écrite. Pour le signaler, les personnes peuvent utiliser l'adresse mail cercle.amis.gur@gmail.com, en précisant l'objet « **Signalement de situation de violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires dans le cadre du travail** ». Cette adresse est consultée régulièrement par les deux référent.e.s au sein de l'équipe de l'association.

À LA SUITE D'UN SIGNALEMENT

Le signalement est réceptionné par les personnes chargées au sein du Bureau et qui en assurent le suivi. Ce Comité est composé de la Présidente ou du Vice-Président, de la Secrétaire. 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).

Le Comité 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 Bureau, sans fournir d'information précise concernant les faits et les noms des personnes impliquées.

En cas d'enquête, la charge revient soit à au moins 2 membres du Comité d'alerte et de suivi des violences, 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 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.

DÉROULEMENT EN CAS D'UNE MISE EN PLACE D'ENQUÊTE

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)
- Entretien avec la ou les personnes victimes
- **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 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 ou le.a Vice-Président.e, et mises en œuvre par le.a Secrétaire.

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

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 salariée 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.

Tous les ans un rapport statistique est fourni au Conseil d'Administration concernant les enquêtes menées et leurs conclusions, et un temps de réflexion sur la situation est organisé.

Le **Rapport Moral soumis à validation par l'Assemblée Générale annuelle** comprend un chapitre sur le traitement des violences au sein de l'association.

Les informations relatives aux enquêtes sont conservées uniquement par le.a Secrétaire et le.a Président.e.

ATTENTION PRÉTÉE À L'ÉQUIPE SALARIÉE

Des équipes impactées par une enquête et/ou des sanctions sont des équipes dans lesquelles l'atmosphère de travail est rendue difficile.

À la suite de l'enquête et/ou de l'application de sanctions, il est nécessaire d'accompagner les salarié.es à retrouver, reconstruire, une ambiance sereine de travail.

Les équipes de travail ou encadrant.es peuvent solliciter la Direction afin de bénéficier de ce type d'accompagnement, qui en appréciera l'opportunité.

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 »

Harcèlement sexuel

« Aucun salarié 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 salarié 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. »

[Articles L1152-1 à L1152-6 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](#).



Claire Lévy-Marchal, Présidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Clévy Marchal", written over the printed name.