

Cellule interrégionale de traitement des violences et harcèlement sexistes et sexuelles

PROTOCOLE INSTITUTIONNEL DE PRISE EN CHARGE D'UN SIGNALEMENT D'UNE SITUATION DE VHSS

La lutte contre les Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuelles occupe une place particulière dans le projet politique des Ceméa. Lors de l'Assemblée Générale de juin 2024, le mouvement a intégré cet engagement à l'article 3.1 de sa charte identitaire.

Que vous soyez, dirigeant.e, administrateur.rice ou personnel RH ce protocole vous accompagnera étape par étape.

Il a été conçu pour vous donner les clés vous permettant de prévenir les faits de VHSS et de traiter un signalement.

L'équipe de la cellule VHSS reste disponible pour le déploiement des mesures de ce protocole.

Pourquoi élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de VHSS ?

Suite à des travaux en Commissions VIVA et CPERH, il a été décidé de créer une procédure de recueil et de traitement des signalements de VHSS.

Dans ce cadre, **une cellule VHSS** a été constituée pour accompagner les victimes, employeurs et administrateur.rices à les traiter de la meilleure manière qui soit dans le respect des droits et devoirs de l'ensemble des parties prenantes.

De plus, il est obligatoire pour l'employeur de mettre en place une politique de prévention et d'élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de VHSS*.

C'est ainsi que cette procédure interne a été élaborée qui s'accompagnera de formations sur le sujet.

**obligation issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.*

Qui sommes-nous ?

Pour garantir une liberté de parole, la cellule VHSS est conjointe avec la région Grand-Est, La Cellule interrégionale de traitement des VHSS est composée de 4 membres issus des deux associations territorial, Bourgogne Franche-Comté et Grand-Est. Dans le cadre de cette mission, ils.elles sont tous.tes formées au traitement des VHSS et sont tenus à la plus stricte confidentialité et neutralité quand aux informations reçues et transmises. Selon le signalement, les situations explicitées et/ou les statuts des personnes (victimes et mises en cause), le ou la membre la plus en compétence sera identifié.e comme votre interlocuteur.rice principale.

Composition des membres de la cellule de lutte contre les VHSS :

- Léa BERNAUD (Elue CSE – Référente VHSS) – AT BFC
- Lorraine CHRETIEN (Référente VHSS) – AT Grand-Est
- Isabelle COLLIN (Directrice territorial) – AT Grand-Est
- Aurélie RUFFONI (Référente VHSS) – AT BFC
- Marie Slaghuis (Référente VHSS) – AT Grand-Est

Pour contacter la cellule de Bourgogne Franche-Comté : vhss@cemeabfc.org

Pour contacter la cellule de Grand-Est : vhss@cemea-grandest.fr

Tout d'abord, de quoi parle-t-on ?

Les **violences sexuelles** désignent tous les actes à connotation sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, tout ce qui est de l'ordre d'une sexualisation non désirée. Elles concernent autant un viol que du harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle ou encore le voyeurisme. C'est une notion complexe à définir car elle recouvre une multitude de propos et comportements et peut, en conséquence, prendre des formes très diverses.

À distinguer de **l'agissement sexiste** : Il s'agit de tous les agissements liés 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 L. 1142-2-1 du code du travail).

Quelques chiffres

Selon une étude réalisée par l'IFOP en 2014* :

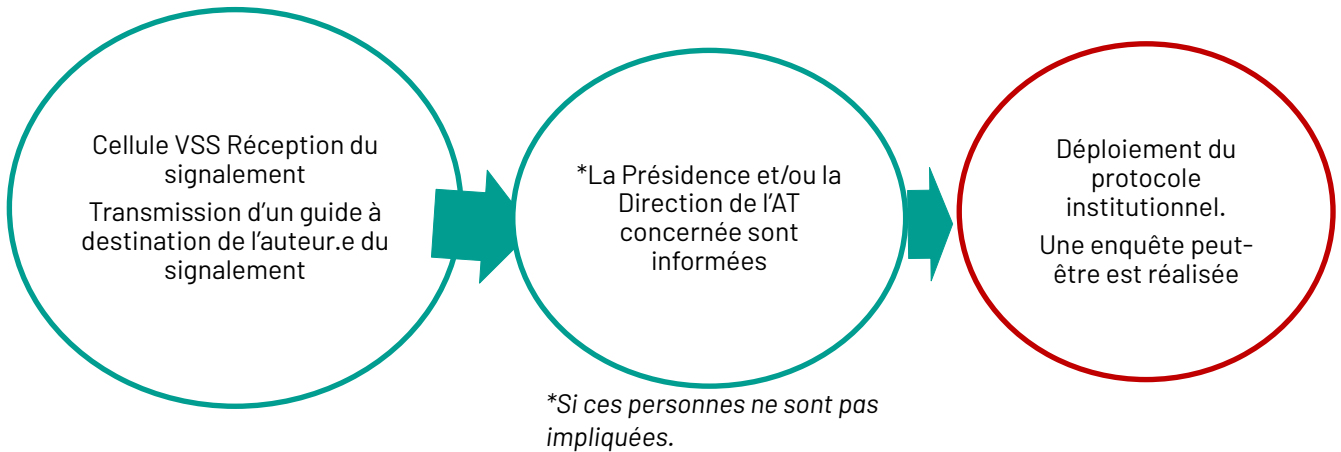
- 20% des femmes actives, disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ;
- 20% des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail ;
- Seules 30% des femmes actives qui disent avoir été victimes de harcèlement en parlent à une personne et moins d'un quart en font part à leur direction ou à leur employeur ;
- 230 000 femmes âgées de 18 ans et plus en 2022 **, ont été victimes de viols, tentatives de viol et/ou agressions sexuelles.

Ces chiffres interpellent sur la nécessité de sensibiliser, d'informer et d'agir sur le sujet.

*Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée par l'IFOP du 15 au 24 janvier 2014 pour le compte du Défenseur des droits.

** Enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » 2023 - SSMSI.

LES ETAPES DU PROTOCOLE INTERNE



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR : PREVENIR ET AGIR

Les Ceméa s'engagent à traiter toutes les situations de VHSS, dans le respect du cadre légal et dans tous les espaces de l'association.

Il faut savoir que vous êtes soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les VHSS, sous peine de voir votre responsabilité engagée devant le juge civil et/ou pénal.

➔ **Le protocole ainsi que les outils déployés par la cellule participent à la politique de prévention des VHSS.**

Ainsi, vous devez prendre les mesures préventives immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès que vous êtes informé de tels faits, également, toutes les mesures de prévention préalables au titre de votre obligation générale en matière de santé et sécurité.

Article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* ».

➔ Attention : le simple fait de mettre fin au harcèlement ne suffit pas à vous dégager de votre responsabilité si vous n'avez pas agi en amont, au travers **d'une politique de prévention**.

En cas de manquement constaté par le juge, un employeur se voit condamner au paiement de dommages et intérêts couvrant l'ensemble du préjudice subi par la victime.

L'Association territoriale doit agir (signalement et le cas échéant, dépôt de plainte etc.). Elle doit se protéger et protéger : ses salarié.e.s, ses bénévoles, ses membres, ses usagers et les stagiaires de la formation professionnelle.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR : PREVENIR ET AGIR

- **Une obligation d'affichage** : L'article L. 1153-5 du code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats à un emploi sur la thématique du harcèlement sexuel. Plus largement, les Ceméa combattent toutes les formes de VHSS : agissements sexistes, agressions sexuelles, tentative de viol et viol et intervient pour l'ensemble de ses membres.

Dans vos locaux, les articles concernés doivent obligatoirement être affichés sur le tableau d'affichage prévu à cet effet.

- Une obligation de **désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** à l'échelle de l'UES et former ceux désignés dans le cadre du CSE.
- Une obligation de **mentionner dans le règlement intérieur** les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.
- Une obligation d'**élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel** pour chaque association, quelque soit son effectif.
- Une obligation de **mettre en œuvre une politique de prévention** au titre de l'obligation générale en matière de santé et sécurité notamment à travers votre DUERP.

Et Sensibiliser et former : Les membres de la cellule sont formés et peuvent à ce titre accompagner votre structure. Des formations et des actions de sensibilisation sont proposées en interne.

LES ETAPES DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT

Les signalements doivent s'effectuer au travers de la cellule interrégionale mais auprès de la région associée, afin que la procédure ci-après puisse être mise en œuvre.

Quand la cellule interrégionale VHSS reçoit un signalement concernant l'AT associée. Elle va, sous un délai de 3 jours ouvrés maximum, contacter la présidence de l'AT associée et/ou la direction. Dès lors une personne désignée par vos soins au sein de votre association sera mise en relation avec la cellule interrégionale.

Un premier échange sera alors opéré entre la cellule interrégionale et l'AT. Il permettra de présenter les faits plus en détail. Il évoquera:

- Le courriel de signalement et les éventuels échanges ;
- Les éventuelles mesures déployées ;
- Le « guide individuel » envoyé à la personne à l'origine du signalement (victime présumée ou témoin).
- Une première qualification des faits à partir des éléments transmis.

En fonction de la situation, des mesures immédiates pourront être prises pour protéger la victime et éloigner la personne mise en cause.



LES ETAPES DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT

Entretien avec l'auteur.e du signalement puis la victime
(si personne différente)

Etude de la situation dans le cadre de la cellule de
l'AT

SIGNALEMENT RECEVABLE

SIGNALEMENT
IRRECEVABLE

Harcèlement, Agressions
sexuelles, tentative de viol,
viol

Agissement sexiste

Anonymisation de
toutes les pièces
et archivage du
dossier

ou

Informar la personne mise
en cause qu'une enquête est
ouverte
(éventuellement prises de
mesures conservatoires)

Entretien avec les
témoins

réorientation dans le
cas où le signalement
est de nature
différente des VHSS

Entretien avec les témoins

Entretien avec la personne
mise en cause - Sanction le
cas échéant

Informar la personne
qui a effectué le
signalement

Entretien avec la personne
mise en cause



La réalisation d'une **enquête, sans délai, est obligatoire si vous êtes saisi par un.e élu.e du CSE** dans le cadre de son devoir d'alerte (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail), d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel. Cette enquête devra être réalisée en sa présence. L'ouverture de l'enquête et les mesures préventives pouvant être immédiatement envisagées feront l'objet d'une information-consultation du CSE. Le CSE sera tenu informé des conclusions de l'enquête et consulté sur le cas échéant, les mesures correctives envisagées.



Recevoir discrètement la personne autrice du signalement (victime présumée, témoin ou rapporteur.se)

Si vous êtes amené.e à recevoir la personne autrice du signalement (en présentiel, par téléphone et/ou en visioconférence). Il sera nécessaire de **préparer cet entretien** si besoin avec un membre de la cellule VHSS. Lors de cet entretien, il faudra faire preuve d'empathie et d'écoute active, sans jugement et proposer un soutien immédiat (psychologique, juridique, etc.) le cas échéant. **Un guide** a d'ores et déjà été transmis à la personne, vous pouvez le reprendre pour l'orienter au mieux. En complément des structures d'aide figurant dans le guide, il est conseillé de vous munir d'une liste de structures et de contacts (téléphonique, mail...) d'aide de proximité. Votre rôle est de protéger la personne autrice du signalement si la situation le nécessite et la victime si ce n'est pas la même personne. Attention, il ne s'agit pas de prendre parti et de s'avancer sur un jugement hâtif.

A l'issue de l'entretien, un courrier officiel devra être réalisé pour accuser réception du signalement (en plus de celui réalisé par la cellule nationale VHSS) et informer la personne concernée de ses droits et de solliciter de sa part le maximum d'éléments pouvant étayer les faits (articles L. 1153-1 et suivants du code du travail).

Lorsque la personne autrice du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec la victime présumée est souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits. Cette rencontre doit-être préparée avec délicatesse pour ne pas la mettre en difficulté et respecter sa volonté.

Attention : Noter les faits tels qu'ils sont rapportés, en veillant à respecter la confidentialité et à ne pas tirer des conclusions hâtives.

Il est important de ne pas donner d'éléments pouvant permettre d'identifier la personne autrice du signalement et particulièrement la victime pour ne pas l'exposer à un danger inutile.

Prenez le temps d'évaluer les mesures à prendre pour éviter des représailles ou des stigmatisations pour l'une ou l'autre partie. La discrétion est de mise!

Il est conseillé de maintenir un contact régulier avec la personne autrice du signalement (victime présumée ou bien témoin).

Il ne faut pas contacter le/la mise en cause avant d'avoir écouté et/ou reçu la personne autrice du signalement et avoir analysé à l'intérieur de la cellule de l'AT(et éventuellement en articulation avec la cellule nationale), la recevabilité du signalement. (Schéma ci-dessus);

Par ailleurs, il faudra faire preuve de neutralité jusqu'à ce qu'une enquête soit menée lorsqu'elle s'avère nécessaire. En effet, les conséquences des dénonciations calomnieuses sont désastreuses pour la personne qui en fait l'objet. Les répercussions qui en découlent peuvent conduire à engendrer une souffrance psychologique conséquente.

Enfin, il est important d'évaluer les mesures de protection immédiates telles que **l'éloignement de la personne mise en cause** (quel que soit son statut) ou une suspension temporaire de son activité, etc.



La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel, agression sexuelle, tentative de viol ou viol.

L'enquête vous servira à établir la réalité des faits remontés en recueillant les témoignages des personnes impliquées :

- directement (victime et auteur présumés) ;
- indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...).

En vous basant sur les conclusions de l'enquête, vous pourrez alors conclure si les faits sont ou non constitutifs d'un harcèlement sexuel ou autres.

Si le signalement n'émane pas directement d'un.e élu.e, il n'y a pas d'obligation à réaliser une enquête mais nous vous le conseillons fortement pour écarter votre responsabilité (vous devez également prouver avoir pris toutes les mesures de prévention préalables).

La réalisation d'une enquête interne pourra également justifier la décision d'éloignement de la personne mise en cause et la décision éventuelle d'une sanction prise à l'encontre de la personne à l'origine des violences sexuelles.

Quelles personnes auditionner ?

A minima, il convient de procéder à l'audition de :

- la personne autrice du signalement ;
- la victime présumée (si ce n'est pas la même personne) ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause ;
- Les représentants du personnel qui connaissent l'environnement de travail.
- la personne mise en cause (à recevoir en dernier) ;



Comment mener l'enquête :

- Garantir **la confidentialité** des échanges (salle à l'abri des regards extérieurs, des écoutes) ;
- Informer les personnes auditionnées dans un délai raisonnable **en amont** de l'entretien (3 jours avant par exemple) en précisant en objet de l'entretien « Proposition d'un entretien pour témoigner dans le cadre d'une enquête administrative à la suite d'un signalement » ;
- Auditionner les personnes de manière individuelle (il est fortement déconseillé de procéder, à une confrontation entre victime et auteur présumés) ;
- Eviter les ambiances intimidantes : Les entretiens doivent être menés par deux personnes maximum (dont une qui prend des notes).
- Rédiger un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien et éventuellement signé par l'ensemble des participant.e.s (exemple : A la question « ... », M/Mme X a répondu « ... »).

En fonction de la situation, vous pouvez être accompagné.e par la cellule nationale dans vos démarches, notamment pour élaborer le contenu de la trame de l'entretien par exemple. Vous pourrez également être orienté vers un conseil (avocat.e) si la situation est complexe.

Si la victime et/ou la personne mise en cause est mineure:

Il faut impérativement signaler les faits consistant en des atteintes sexuelles qui ont été portés à votre connaissance, lorsque ces atteintes ont été commises à l'encontre d'un mineur, et avant même les résultats de l'enquête.

Auprès de qui signaler les faits supposés ?

- des autorités administratives : par exemple le conseil départemental, la CRIP (cellule départementale de recueil, de traitement et d'évaluation), le service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) ;
- des services sociaux du conseil général ex. l'ASE ;
- des services de police ou de gendarmerie selon le cas ;

L'association doit assurer la protection de la victime et des témoins éventuels (suspension, changement d'affectation en attente d'une éventuelle décision de justice, licenciement...) tout en respectant la présomption d'innocence. Orienter les victimes vers les structures de prise en charge psychologique, administrative et/ou judiciaire.



Pour rappel : Prévention, sensibilisation et suivi

Il est indispensable de former les salarié.e.s, membres, bénévoles et usagers sur la prévention des VHSS et sur les procédures à suivre en cas de signalement.

Les membres de la cellule nationale VHSS ont été formés et peuvent être force de propositions.

Des formations internes sont organisées en ce sens une à deux fois par an ; des modules sont intégrées aux stages et formations ; des outils de communication spécifiques pour le réseau sont disponibles sur demande à l'Association nationale.

Quelle que soit la situation, l'association doit agir avec diligence, respect et empathie face à un signalement de violences et harcèlement sexistes et sexuelles.

Protéger et respecter les droits des personnes est essentiel pour garantir un environnement sûr et respectueux pour toutes et tous.

Il est important que l'Association accompagne humainement tout en se protégeant juridiquement.

Dans les cas où les faits sont avérés, l'association peut déposer plainte.



Suivi du traitement de la situation : Pour assurer un suivi de qualité et une bonne connaissance du dossier, il est souhaité que l'association territoriale tienne informée la cellule nationale de traitement des VHSS des avancées du dossier. La cellule tiendra ouvert le dossier jusqu'à clôture de celui-ci, rendra compte à la présidence et à la direction de l'association nationale. Un bilan annuel sera présenté au conseil d'administration nationale, à la CPERH et à la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSEC.

☰ Pour rappel : Pour orienter

Pour des renseignements ou être accompagné.e dans vos démarches, et en complément de l'aide apportée par la cellule VSS vous pouvez appeler/contacter :

- **Le 39 19 : Numéro d'appel Violences Femmes Info** : Il s'agit d'un numéro national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro d'écoute national est anonyme. Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Le numéro est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 22h, les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h.

- **Les services du Défenseur des droits** : Le Défenseur des droits est compétent notamment pour **assister les victimes de harcèlement sexuel**. Le Défenseur des droits peut : enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ; procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ; faire des recommandations ; présenter des observations devant les juridictions saisies. Pour saisir le Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir

- **Le planning familial** : Association militante féministe et d'éducation populaire, le Planning vous accueille pour répondre à vos questions en matière de santé sexuelle et de sexualités, vous informer sur vos droits et vous accompagner dans vos propres choix.

Lien vers le site du planning : <https://www.planning-familial.org/fr>

Contact téléphonique (numéro vert anonyme et gratuit) : 0 800 08 11 11

- **L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)** : Son activité principale est l'aide aux femmes harcelées ; l'aide apportée va du conseil juridique à l'écoute, de la documentation à l'accompagnement dans les démarches et/ou procédures, jusqu'à l'implication dans le dossier par la saisine d'instances ou la constitution de partie civile

Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24

Horaires : lundi : 14h à 17h – jeudi : 9h30 à 12h30 | contact@avft.org

Lien : <https://www.avft.org/>

- **Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)**

Si vous souhaitez être informé.e sur vos droits et accompagné.e dans vos démarches.

Lien : <https://fncidff.info/>

- **Le médecin du travail / service de santé au travail (pour les salarié.e.s)**

Confronté à des faits de harcèlement sexuel, vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès du médecin du travail ou aborder ce sujet avec lui ou les autres professionnels de santé du service de santé au travail.

Lien : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir>

Téléphone : 09.69.39.00.00 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h30, coût d'un appel local).

- **Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »** du Comité social et économique (CSE) de votre AT ; Ses coordonnées sont affichées dans vos locaux.

Cellule interrégionale de traitement des violences et harcèlement sexistes et sexuelles

Composition des membres de la cellule interrégionale de lutte contre les VHSS :

Léa BERNAUD (Elue CSE – Référente VHSS) – AT BFC
Lorraine CHRETIEN (Référente VHSS) – AT Grand-Est
Isabelle COLLIN (Directrice territorial) – AT Grand-Est
Aurélié RUFFONI (Référente VHSS) – AT BFC
Marie SLAGHUIS – (Référente VHSS) – AT Grand-Est

Pour la cellule de Bourgogne Franche-Comté : vhss@cemeabfc.org
Pour la cellule de Grand-Est : vhss@cemea-grandest.fr