



Protocole de prévention et de lutte contre les violences, harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

SOMMAIRE

FAI-AR – Introduction	3
Le cadre légal et les obligations de l’employeur	3
La désignation et le rôle des référent·e·s VHSS	4
Modalités de communication et de sensibilisation	4
Protection des personnes concernées	5
Enquête interne	6
Arbitrage	7
Sanctions	7
Ressources d’écoute et d’accompagnement	8

Introduction

La FAI-AR accorde une attention particulière à la prévention des violences sexistes et sexuelles, qu'elles soient verbales, psychologiques, physiques. En mettant en œuvre ce protocole, l'établissement affirme sa volonté de garantir un environnement d'apprentissage et de travail sûr, respectueux, inclusif et bienveillant, dans lequel chaque personne, qu'elle soit stagiaire, salarié·e, formateur·rice, intervenant·e, bénévole ou prestataire, peut évoluer en toute sécurité, sans craindre d'être victime de comportements inappropriés, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

Ce protocole vise à prévenir les comportements sexistes, les violences et/ou le harcèlement sexuels, à favoriser la libération de la parole, à prendre en charge de manière réactive et juste les signalements, tout en assurant la protection des personnes concernées et en sanctionnant les faits avérés.

Le cadre légal et les obligations de l'employeur

La FAI-AR s'appuie sur les dispositions légales du Code du travail et du Code pénal, qui encadrent strictement la prévention des risques professionnels et des comportements violents, sexistes ou sexuels, au sein des structures.

L'article L.4121-1 du Code du travail stipule que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·euse·s. Cela inclut des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation adaptée aux besoins du personnel. Ces mesures doivent être régulièrement actualisées et améliorées, en tenant compte de l'évolution des situations et des risques.

L'article L.4121-2 précise que ces mesures doivent respecter les principes généraux de prévention, tels que l'évaluation et l'évitement des risques, leur traitement à la source, l'adaptation des postes de travail aux personnes, ou encore la priorité donnée aux mesures de protection collective sur les mesures individuelles.

Définition des violences, harcèlements et agissements sexistes ou sexuels

Les comportements visés dans ce protocole sont clairement définis par la loi. Le harcèlement sexuel, tel que défini à l'article 222-33 du Code pénal, consiste à imposer de manière répétée à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle, portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. Est également assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

Les agissements sexistes, définis à l'article L.1142-2-1, regroupent tout comportement lié au sexe d'une personne, visant à lui porter atteinte ou à dégrader l'ambiance de travail.

Les agressions sexuelles sont décrites dans les articles 222-22 et suivants du Code pénal. Il s'agit de tout acte à caractère sexuel commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Elles sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

L'exhibition sexuelle est également réprimée par l'article 222-32 du Code pénal, qui sanctionne toute imposition à la vue d'autrui d'actes sexuels dans des lieux accessibles au public.

Le viol est défini par l'article 222-23 (modifié par LOI n°2021-478 du 21 avril 2021 - art. 9) comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise.

La jurisprudence reconnaît également le harcèlement d'ambiance ou environnemental, comme l'a statué la cour d'appel d'Orléans en 2017, lorsqu'un·e salarié·e est exposé·e à des propos obscènes ou à une atmosphère sexuellement dégradante, même sans être directement visé·e.

L'article L.1153-5 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir, faire cesser et sanctionner ces faits. L'information sur ces droits doit être accessible sur le lieu de travail.

La désignation et le rôle des référent·e·s VHSS

La FAI-AR a fait le choix, bien qu'elle ne soit pas légalement obligée, de mettre en place un dispositif structuré en matière de prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS). Ce choix est fondé sur l'article L.1153-5-1 du Code du travail, qui autorise l'employeur à désigner un·e référent·e spécifiquement chargé·e de l'accompagnement des salarié·e·s sur ces questions sensibles, ainsi que de leur fournir orientation, information et soutien.

Les référent·e·s sont désigné·e·s par la direction de l'établissement, dans un premier temps sur la base du volontariat. Si aucune personne ne se porte volontaire, la direction peut alors nommer deux personnes à cette fonction. Le mandat des référent·e·s est de durée indéterminée, ce qui permet une stabilité dans la gestion de ces problématiques. Cependant, toute cessation de fonction doit être signalée avec un préavis de quinze jours, afin d'assurer une continuité dans l'organisation du dispositif et éviter toute rupture dans la prise en charge des situations liées aux violences et harcèlements.

Les référent·e·s, une fois nommé·e·s, remplissent leur rôle dans le cadre de leur temps de travail. Afin d'être pleinement opérationnel·le·s, ils·elles suivent une formation spécifique et continue sur la prévention, l'identification et la gestion des violences et harcèlements sexistes et sexuels. Leur rôle est de recueillir toute information sur des faits relevant des VHSS au sein de la FAI-AR et d'instruire les procédures de signalement auprès de l'employeur. Ils·elles ont également pour mission de sensibiliser les publics aux risques de VHSS, de diffuser les informations nécessaires sur les comportements à risque et les moyens de signalement, ainsi que de recueillir la parole des personnes ayant signalé des violences, dans un cadre sécurisé. Ils·elles accompagnent les personnes concernées tout au long du processus de signalement, en orientant vers les bonnes pratiques, et en accompagnant la mise en place des mesures de protection adaptées. Le cas échéant, les référent·e·s peuvent être mobilisé·e·s par l'employeur sur les procédures d'enquêtes internes.

Ces référent·e·s sont ainsi des acteur·trice·s clés dans la prévention, l'accompagnement et la protection des personnes exposées à des situations de violence, tout en veillant à instaurer un climat de confiance et de sécurité au sein de l'établissement.

Modalités de communication et de sensibilisation

Les informations concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont mises à la disposition de tou·te·s de manière claire et accessible. Elles sont affichées dans les lieux de passage, tels que les espaces communs et les zones de circulation, afin d'assurer une visibilité maximale. Ces informations sont intégrées dans les livrets d'accueil des stagiaires, salarié·e·s et intervenant·e·s, garantissant ainsi que chaque personne puisse y avoir accès dès son arrivée. Elles sont également incluses dans les contrats de travail ou de prestation, de façon à formaliser l'engagement de l'organisation à ce sujet. Le présent protocole est disponible en ligne, sur le site internet de la FAI-AR, offrant un accès facile et continu. L'employeur pourra se tourner vers les référent·e·s afin de bénéficier de leurs conseils sur les meilleures stratégies de diffusion du protocole, mais aussi pour optimiser l'impact de ces démarches au sein de l'établissement. Ces référent·e·s auront pour rôle non seulement d'orienter l'employeur sur les canaux de communication les plus adaptés, mais également de jouer un rôle actif dans la diffusion du protocole, en veillant à ce qu'il atteigne toutes les personnes concernées, qu'il s'agisse des salarié·e·s, des stagiaires ou des intervenant·e·s. Leur implication dans ce processus garantit que l'information circule de manière fluide et efficace, dans le respect des principes de transparence et d'inclusivité.

Ces actions, en favorisant une large sensibilisation et une meilleure connaissance des procédures de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, contribuent à instaurer un climat de confiance au sein de l'établissement. Elles permettent également de renforcer l'engagement collectif à promouvoir un environnement de travail et d'apprentissage plus sûr, respectueux et inclusif pour tou·te·s, en réduisant les risques de violences et en créant un cadre de prévention et de prise en charge des situations de VHSS. En agissant ainsi, l'employeur et les référent·e·s travaillent de concert pour ancrer ces valeurs de respect et d'égalité au cœur même de la culture organisationnelle.

Procédure de signalement

Toute personne, qu'elle soit salariée, stagiaire, intervenante ou extérieure à l'organisation, victime ou témoin, a la possibilité de signaler des faits de violences sexistes et sexuelles de manière simple et confidentielle.

Elle peut contacter les référent·e·s désigné·e·s par le mail : "signalementsviolencesfaiair@gmail.com" ou prendre rendez-vous pour discuter de la situation dans un cadre neutre et respectueux, qui peut inclure un espace situé en dehors des locaux habituels si nécessaire. La personne a également la possibilité de saisir directement la direction, notamment dans les situations où les référent·e·s pourraient être e·lle·ux-mêmes suspecté·e·s ou impliqué·e·s dans les faits signalés. Il en va de même pour les référent·e·s, lorsqu'ils ou elles se trouvent témoins ou victimes d'une situation de VHSS, ils-elles disposent de la possibilité de s'adresser directement à la direction. Cette démarche peut également se faire dans un environnement dédié à la confidentialité, afin de faciliter la prise de parole et d'assurer à la personne concernée un espace sécurisé pour s'exprimer librement, sans crainte de représailles ou de jugements.

Lorsque le·la référent·e reçoit un signalement, il-elle doit immédiatement en informer l'employeur par écrit, dans un délai adapté à la situation et de manière formelle (par mail). Ce signalement marque le début d'une procédure rigoureuse d'évaluation des risques liés à la situation signalée. Un ensemble de mesures sera ensuite mis en place pour garantir la sécurité et la protection de la ou des victimes et/ou témoins, et ce, dans les plus brefs délais. Cela peut inclure des actions spécifiques de prévention, des ajustements dans l'organisation du travail, ou encore la mise en œuvre de protections temporaires pour éviter toute forme de contact avec l'auteur·e supposé·e ou avéré·e de violence et/ou harcèlement ou d'autres situations de danger.

Cette procédure vise à garantir que chaque signalement soit pris au sérieux, traité avec la plus grande attention, et que des actions concrètes et adaptées soient entreprises pour assurer la sécurité et le bien-être de toutes les personnes impliquées, tout en respectant la confidentialité et les droits de chacun·e.

Protection des personnes concernées

L'employeur ou son représentant est la seule autorité habilitée à prendre des mesures d'éloignement ou de protection dans le cadre de la gestion des signalements de violences sexistes et sexuelles. Cependant, ces décisions ne peuvent être prises qu'après réception d'un signalement formel des référent·e·s et doivent toujours être mises en œuvre dans le respect absolu de la confidentialité ainsi que de la présomption d'innocence. L'objectif est de garantir une gestion équitable et respectueuse des droits de toutes les parties concernées.

Les mesures d'éloignement peuvent être envisagées en fonction de la nature de la situation et des personnes impliquées. Elles peuvent prendre différentes formes :

- **Salarié·e·s** : L'employeur ou son représentant peut décider d'imposer le télétravail, ou d'organiser un changement de bureau, dans le but de séparer les parties concernées tout en maintenant les conditions de travail de chacun·e. Ces mesures visent à assurer un environnement de travail sûr et à limiter les risques de nouvelles violences ou tensions.
- **Stagiaires** : Dans le cas des stagiaires, l'employeur ou son représentant peut décider d'une exclusion temporaire ou définitive en fonction de la gravité des faits, selon les dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'établissement ou de l'organisme d'accueil. Ces décisions, particulièrement l'exclusion, doivent être prises avec une attention particulière, afin de respecter les droits de la personne concernée et d'assurer que la mesure soit proportionnelle aux faits rapportés.
- **Prestataires** : Pour les prestataires de service, des mesures telles que le travail à distance ou la suspension temporaire de mission peuvent être mises en place, selon les possibilités et les circonstances de la situation. Ces actions permettent de protéger les personnes tout en minimisant l'impact sur le bon déroulement des activités.

- **Victimes :** En parallèle, la victime peut se voir proposer des aménagements de son poste de travail ou la possibilité d'effectuer son travail à distance, dans un souci de préserver son bien-être et sa sécurité. Cependant, ces propositions restent facultatives, et en aucun cas l'employeur ou son représentant ne peut les imposer. La victime doit être libre de choisir la solution qui lui convient, sans pression.

Ces mesures d'éloignement ont pour objectif d'assurer la sécurité des personnes concernées, de maintenir la qualité du travail au sein de l'organisation et de prévenir de nouvelles situations de violence ou de harcèlement. Elles doivent toujours être évaluées de manière adaptée à chaque cas spécifique, en veillant à respecter les principes d'équité et de proportionnalité.

La mise en œuvre de ces mesures doit se faire de manière réfléchie et équilibrée, dans le respect des droits de toutes les parties impliquées, en offrant à la fois une protection à la victime et des garanties de traitement juste pour la personne mise en cause.

Enquête interne

Lorsqu'un signalement de violences sexistes et sexuelles est reçu, une enquête est systématiquement ouverte et instruite dans un délai maximum de cinq semaines. Cette enquête a pour but d'analyser les faits signalés, de recueillir les témoignages et les éléments factuels pertinents, et de déterminer la qualification exacte des faits rapportés. Elle peut être menée par les référent·e·s ou toute autre personne désignée par l'employeur ou son représentant, selon la situation.

L'enquête repose sur une démarche rigoureuse et objective. Elle implique la collecte de preuves tangibles, telles que des témoignages de personnes concernées ou témoins, des documents ou tout autre élément permettant de corroborer les faits dénoncés. L'objectif est de reconstituer les événements avec le plus de précision possible et de garantir que chaque partie impliquée soit entendue de manière équitable et respectueuse. Une attention particulière est portée à la confidentialité et à la neutralité tout au long de l'enquête, afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées.

À l'issue de l'enquête, un rapport écrit respectant la confidentialité, synthétisant les résultats obtenus et l'analyse des faits, est rédigé et remis à l'employeur ou son représentant. Ce rapport servira de base pour les décisions et arbitrages à prendre en fonction des conclusions de l'enquête, que ce soit pour des mesures disciplinaires, des actions de prévention ou d'autres interventions nécessaires.

Rappel du déroulement de l'enquête :

- **Délais :** L'enquête est lancée à compter de la réception du signalement écrit à l'employeur.
- **Responsable de l'enquête :** Elle peut être menée par les référent·e·s ou toute personne désignée par l'employeur ou son représentant qui en garde l'entière responsabilité
- L'enquête repose sur la collecte de preuves tangibles (témoignages, documents, etc.).
- Un rapport écrit et respectant la confidentialité, résumant les résultats et les conclusions de l'enquête, est remis à l'employeur ou son représentant.

Arbitrage

À la sixième semaine suivant le signalement, l'employeur ou son représentant organise une réunion avec les référent·e·s et les personnes en charge de l'enquête pour examiner les conclusions. Lors de cette réunion, l'employeur pourra décider d'approfondir certains aspects de l'enquête, en lançant des recherches complémentaires si des points restent flous ou nécessitent des éclaircissements. Cela permet de garantir que toutes les facettes de la situation de VHSS aient été prises en compte avant de prendre une décision. Cette période peut également être l'occasion d'échanger sur les sanctions envisagées, en fonction de la gravité des faits établis.

L'employeur ou son représentant doit ensuite statuer dans un délai maximal de deux mois après la réception du signalement initial. Selon les conclusions de l'enquête, il peut décider de sanctionner les personnes impliquées, en appliquant des mesures disciplinaires proportionnées aux faits établis. Ces sanctions varient en fonction du statut de la personne concernée et de la gravité des faits :

- Pour un·e stagiaire : Si les faits sont avérés, l'exclusion définitive peut être décidée, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.
- Pour un·e salarié·e : En cas de faits avérés, une procédure de licenciement pour faute grave ou lourde peut être engagée.
- Pour un·e prestataire : La convention qui lie l'entreprise au prestataire peut être rompue immédiatement ou ne pas être renouvelée à son terme.
- Pour un·e bénévole : L'employeur peut décider d'une exclusion immédiate des locaux.

Il est impératif que toutes les sanctions soient mises en œuvre dans le strict respect des procédures légales applicables, afin de garantir une démarche juste et transparente.

Rappel des points principaux du processus d'arbitrage :

- 6^e semaine : Réunion de l'employeur ou de son représentant avec les référent·e·s et les enquêteur·ice·s pour analyser les conclusions de l'enquête.
- 6^e à 8^e semaine : L'employeur ou son représentant peut approfondir l'enquête et prendre une décision après avoir vérifié tous les éléments.
- 2 mois (8 semaines) après le signalement : L'employeur prend une décision finale et applique la sanction.

Sanctions

La FAI-AR se réserve le droit d'appliquer toute sanction disciplinaire à l'encontre des auteur·e·s avéré·e·s de faits de violences, de harcèlement sexuel ou moral, ou d'agissements sexistes, conformément à la gravité des faits constatés et au statut de la personne mise en cause.

Lorsque cela est possible, les sanctions sont définies par le règlement intérieur de l'établissement. À défaut, ou pour compléter ce cadre, la FAI-AR s'appuie sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sanctions applicables selon les statuts

Dans le cas d'un·e stagiaire, des mesures disciplinaires peuvent être prises allant jusqu'à l'exclusion définitive de la formation. Cette décision est encadrée par les dispositions du Code du travail, section 2 : Règlement intérieur et droit disciplinaire (articles R.922-3 à R.922-7), qui prévoient notamment le respect des droits de la défense avant toute exclusion.

Pour un·e salarié·e, les faits de harcèlement, de propos violents ou d'injures peuvent constituer une faute grave, justifiant une procédure de licenciement sans préavis ni indemnité. En cas de violence physique ou d'agression sexuelle, les faits peuvent être qualifiés de faute lourde, impliquant la volonté manifeste de nuire, et entraînant des conséquences disciplinaires majeures, voire judiciaires.

Lorsqu'un ou une prestataire est mis·e en cause, la FAI-AR peut décider de mettre un terme de manière anticipée et définitive à la convention de prestation, ou, si les délais ou obligations contractuelles ne le permettent pas, ne pas renouveler ladite convention à son échéance.

Concernant les bénévoles, toute personne impliquée dans des faits de VHSS peut être immédiatement exclue des locaux de la FAI-AR, sans qu'il soit nécessaire de suivre une procédure disciplinaire formelle, compte tenu de l'absence de lien contractuel.

Cadre d'application des sanctions

Les sanctions ne peuvent être appliquées qu'après la clôture de l'enquête interne, sauf en cas de danger grave et immédiat. L'enquête se déroule sur une période de deux mois à compter de la réception du signalement écrit. Au terme de cette période, l'employeur est seul décisionnaire à statuer sur les suites à donner à l'affaire.

Toute sanction disciplinaire est prononcée dans le respect des droits des parties, de la présomption d'innocence, et des procédures légales propres au statut de la personne concernée. La FAI-AR veille à garantir la cohérence, la transparence et la rigueur dans l'application de ces sanctions

Sanctions à défaut de cadre réglementaire interne applicable :

- Stagiaires : Exclusion définitive, conformément au Code du travail (Art. R922-3 à R922-7) ;
- Salarié·e·s : Faute grave (harcèlement, injures) ou lourde (violences physiques) ;
- Prestataires : Rupture ou non-renouvellement de contrat ;
- Bénévoles : Exclusion immédiate des locaux.

Ressources d'écoute et d'accompagnement

La FAI-AR s'engage à soutenir toutes les personnes confrontées à des violences sexistes et sexuelles en leur fournissant un accès à des ressources externes spécialisées, offrant ainsi un espace de soutien psychologique, juridique et émotionnel. Ces dispositifs d'écoute sont conçus pour apporter une aide immédiate et confidentielle, dans le respect de la personne concernée.

Les coordonnées de cette cellule sont les suivantes :

- **STOP VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**
Cellule d'écoute psychologique et juridique Audiens
01 87 20 30 90 – violences-sexuelles-culture@audiens.org
site internet : stop-violences-femmes.gouv.fr
Par téléphone du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 20h ou par mail à tout moment
- Site internet du **ministère du travail** : travail-emploi.gouv.fr
- Page « Harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'Intérieur : www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcèlement-sexuel
- Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : www.anact.fr
- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : www.inrs.fr
- ENT.FAI-AR.org >> à compléter avec les ressources du Planning Familial