



PROTOCOLE VHSS

(Violences et Harcèlement Sexiste et Sexuel)

L'AVANT COURRIER

Octobre 2024

Préambule

Le dispositif de signalement interne mis en place au sein de L'Avant Courrier a pour objectif de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes (définitions ci-après), et le cas échéant, d'accompagner et de protéger les victimes et de traiter les faits signalés, et alerter les autorités compétentes.

Il constitue un moyen d'action **qui s'ajoute aux voies existantes** : les voies légales (article 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, etc.), le recours hiérarchique ou une réclamation auprès du Défenseur des droits.

Cette procédure s'applique aux **collaborateurs-trice-s de L'Avant Courrier tels que définis ci-après** : **salarié-es¹, personnes membres du bureau², et bénévoles³** auxquels L'Avant Courrier a recours. Les spécificités pour chaque public seront précisées en fonction des étapes.

Objectifs de ce document

Ce document a pour objectifs de :

- Permettre aux collaborateur-trice-s de L'Avant Courrier 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-trice-s de L'Avant Courrier de savoir à qui signaler de tels faits et d'avoir connaissance du traitement qui sera fait de leur signalement.
- Permettre au bureau de L'Avant Courrier, auxquelles incombe la responsabilité employeur, de disposer d'un cadre unique de traitement des signalements, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles.

Cette procédure vise à mettre en œuvre :

- **La responsabilité employeur de L'Avant Courrier à l'égard de ses salarié-e-s**, pour laquelle la structure a une obligation légale de signalement et de traitement, en raison du contrat de travail/de stage/service civique liant L'Avant Courrier et la personne.
- **La responsabilité politique et éthique de L'Avant Courrier** à l'égard des et organisations liées à L'Avant Courrier par un contrat de prestation ou une convention de partenariat : L'Avant Courrier n'a pas de responsabilité légale de protection envers ces acteurs, mais a un devoir d'alerte ou de signalement.

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

²Sont considéré-e-s comme membres du bureau les personnes faisant parti du bureau de l'association L'Avant Courrier.

³Sont considéré-e-s comme bénévoles toutes les personnes donnant de leur temps non rémunéré pour soutenir l'activité de l'Avant Courrier sur des temps ponctuels.

Personnes concernées par ce protocole

Tout·e collaborateur·trice de L'Avant Courrier tel·le que défini·e dans le préambule peut signaler des faits identifiés comme problématiques, qu'il ou elle en soit :

- Témoin,
- Cible,
- Ou informé·e

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes et/ou témoins de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle ayant eu lieu dans le cadre des activités de L'Avant Courrier, qu'ils soient :

- Salarié·e·s permanent·e·s
- Salarié·e·s intermittent·e·s (artistes ou techniciens, cadre ou non cadre)
- Stagiaires ou services civiques
- Bénévoles

Les personnes extérieures à l'association et qui sont en interaction avec les collaborateurs·trices, peuvent également signaler des faits identifiés comme problématiques, qu'il ou elle en soit :

- Témoin,
- Ou cible

Faits concernés par ce protocole

Cette procédure couvre le traitement des situations relevant des violences au travail, en particulier¹ :

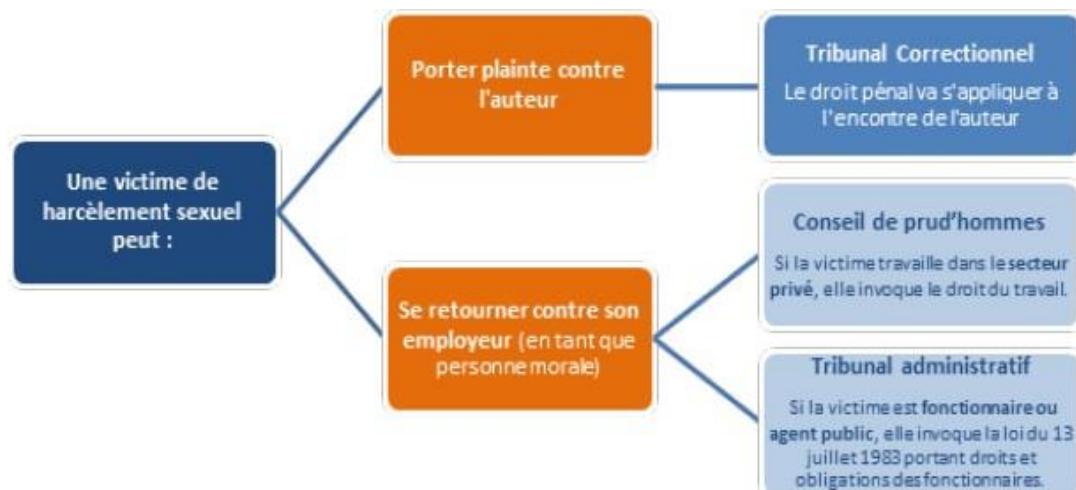
- Agissement sexiste ou discriminatoire
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral
- Discrimination
- Aggression sexuelle
- Viol

Vous trouverez les définitions légales et des exemples en annexe.

¹ Voir les définitions précises en annexe

Au-delà de la procédure VHSS qui vaut dans le cadre de L'Avant Courrier, une personne victime de ces comportements peut également :

- Porter plainte contre l'auteur·trice 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



A qui et comment peut-on signaler les faits ?

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

1- Les référent·e·s au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires.

Ces référent·e·s sont :

- un membre du bureau de L'Avant Courrier¹
- un·e chargé·e de production membre de la Collective²
- un·e salarié·e membre d'une équipe artistique en production déléguée³

Ces membres se présentent en tant que volontaires et sont validés par la Collective en accord avec les **responsables hiérarchiques** (bureau de l'Association).

Elsa Lemoine (membre du bureau) : elsa.lemoine@hotmail.fr / 06 07 86 73 65

Lisa Henin (membre de la Collective) : lisa@avantcourrier.fr / 06 72 72 67 65

Viivi Roiha (membre d'une équipe artistique) : yiivi.roiha@gmail.com / 06 87 74 00 81

2- La médecine du travail.

Les signalements peuvent être faits par voie orale ou par voie écrite. Pour signaler par voie écrite, les personnes effectuant un signalement peuvent utiliser la voie postale ou envoyer un mail aux référents qui sera adressé, de manière sécurisée et confidentielle à ses destinataires.

Un accusé de réception est généré. Il comprend :

- La date de réception de l'envoi électronique ou de l'appel téléphonique
- Les coordonnées du référent qui sera en charge du suivi du signalement (nom, adresse mail et numéro de téléphone)

Garanties déontologiques

Les acteur·trice·s du dispositif de signalement sont astreints à une obligation de discréetion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Iels sont ainsi soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont iels ont eu connaissance. Les notes qu'iels prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'iels communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les référent·e·s de signalement demandent au préalable l'accord écrit de la personne concernée. Iels veillent également à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi.

Les règles de confidentialité concernent à la fois les personnes entendues et tous les tiers pouvant être concernés dans la limite de l'article 40 du code des procédures pénales.

La structure employeuse a également l'obligation de préserver la santé mentale et physique des salarié·e·s, que ces dernier·e·s soient présumé·e·s victimes ou présumé·e·s coupables d'agissements.

Modalités de saisine et procédure de traitement des signalements

ÉTAPE 1 : RECEPTION DU SIGNALLEMENT

Le signalement est transmis à un·e des **référent·e·s VHSS de l'Association** qui centralisent l'ensemble des signalements et en assure le suivi.

Le·a référent·e contacté·e travaillera en lien avec les 2 autres référent·e·s sur les actions à mettre en place. Si l'un de ces référents est mise en cause par le signalement, elle n'est associée à aucune action relative à ce signalement.

ÉTAPE 2 : ENTRETIEN - ÉVALUATION DE LA GRAVITÉ DES FAITS

Ces référents proposent à l'auteur·trice du signalement et/ou de la victime un entretien en présentiel sous **5 jours ouvrables** afin de :

- préciser les faits et ainsi de recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écartier l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste
- d'informer la victime de ses droits, ainsi que sur les conséquences possibles en cas d'accusations proférées de mauvaise foi
- d'informer l'auteur·trice du signalement du fonctionnement du dispositif, notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité
- d'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnements existants
- de recueillir l'accord écrit de l'auteur·trice du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

Cet entretien se déroulera dans un cadre confidentiel et l'auteur·trice du signalement et/ou la victime, qui pourra se faire accompagner par un tiers s'il le souhaite.

Cet entretien donne lieu à un compte-rendu que l'auteur·trice du signalement relit.

Après cet entretien, les référents évaluent 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).

ÉTAPE 3 : TRAITEMENT DU SIGNALLEMENT

Les référents décident 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.

S'il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive de faits prohibés, l'auteur·trice du signalement sera informé·e par les référent·e·s VHSS qu'une enquête approfondie ne sera pas mise en place. Toutefois, 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.

ÉTAPE 4 : DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE LE CAS ÉCHÉANT...

Après entretien avec l'auteur·trice du signalement et/ou la victime, en fonction des faits reprochés et/ou des personnes impliquées, les référent·e·s VHSS de L'Avant Courrier évalue si l'enquête peut être menée en interne ou si elle doit être confiée à un organisme externe.

Les référents reçoivent individuellement toutes les personnes concernées par la situation, dans l'ordre suivant :

- 1- entretien avec les éventuels témoins ou toute personne susceptible d'amener des éléments complémentaires à l'enquête.
- 2- la ou les personnes présentées comme étant à l'origine des faits signalés ou présumées auteurs des faits. Il lui/leur est présenté de manière neutre la situation et les actes qui lui/leur sont reprochés, afin qu'elle/elles puissent donner sa/leur version des faits.

Les personnes concernées pourront se faire accompagner par un tiers si elles le souhaitent.

Les référent·e·s peuvent décider et mettre en œuvre des mesures de protection de la victime si besoin (télétravail pour la personne mise en cause en priorité ou pour la victime si c'est son souhait, mise à pied conservatoire de la personne mise en cause, changement des horaires de travail par exemple) ;

Ces étapes sont recommandées par les référent·e·s, les décisions de les déclencher sont prises par le bureau de L'Avant Courrier.

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

ÉTAPE 5 : FIN DE L'ENQUÊTE – MESURES ET RETOURS À LA VICTIME ET AUX TIERS IMPLIQUÉS

À l'issue de l'enquête, l'ensemble des éléments recueillis sont analysés et un rapport confidentiel de synthèse est établi et est transmis au bureau de L'Avant Courrier, notamment en sa qualité d'employeur, qui évalue la nécessité de prévoir une sanction, en application du droit du travail.

Sur la base de ce rapport, le bureau de L'Avant Courrier décide des suites à donner au signalement : décision prise en interne, recours externes, orientation vers les autorités compétentes, orientation vers un service d'accompagnement adapté...

L'auteur du signalement et tous les tiers impliqués sont informés des suites données au signalement (dans la limite des obligations en termes de discrétion et de confidentialité).

Le·a Président·e informe de la sanction éventuelle qui sera appliquée.

Un bilan du signalement est effectué par les référents et sera conservé en interne.

Attention particulière à l'équipe salariée :

Des équipes impactées par une enquête et/ou des sanctions sont des équipes dans lesquelles le travail est rendu difficile.

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

Les équipes de travail ou encadrant·e·s peuvent solliciter les membres de la Collective afin de bénéficier de ce type d'accompagnement, qui en appréciera l'opportunité

Définition 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 perted'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 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 L1153-1du 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. » **Article L1152-1 du Code du Travail, Article 6 quinques 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.](#)