

PROTOCOLE DE PRÉVENTION DES VIOLENCES ET HARCÈLEMENT SEXUELS ET SEXISTES

1. CADRE LÉGAL DES VHSS
2. RÔLE DES RÉFÉRENTS·ES
3. DÉSIGNATION DE RÉFÉRENT·E
4. DOC ANNEXE AU CONTRAT
5. AUTRES ÉLÉMENTS DE COMM
6. DOSSIER RESSOURCES

Conformément aux nouvelles dispositions légales et aux demandes des organismes et institutions, **l'association ZAZPLINN** met en place un protocole de prévention des VHSS incluant la désignation d'un référent. Ce protocole s'adresse :

- aux salarié·es de l'association qui rencontreraient des problèmes au sein de l'association
- aux bénévoles de l'association qui rencontreraient des problèmes au sein de l'association
- aux adhérents·es qui rencontreraient des problèmes dans l'association.

1. CADRE LÉGAL

Obligations générales et spécifiques de l'employeur

Les obligations générales : articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail

Obligation générale de santé et de sécurité (ou moyens renforcés) :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

- prévenir les situations à risques ;
- former/informer les salariés ;
- gérer par une organisation et des moyens adaptés les situations de survenance des risques.

Les obligations spécifiques de l'employeur : articles L. 1153-5 1°, L. 2314-1 et L. 2315-32 du **Code du travail**

Obligation spécifique de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel :

- prévenir les risques ;
- y mettre en terme lorsqu'ils se déroulent ;
- sanctionner le cas échéant.

Définitions des formes de violences sexuelles et sexistes

Harcèlement sexuel – Art. 222-33 du Code pénal

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

Agissements sexistes - Art. L. 1142-2-1 du Code du travail

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.

Agressions sexuelles - Art. 222-22 et suivants du Code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Exhibition sexuelle – Art. 222-32 du Code pénal

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Harcèlement environnemental (jurisprudence) - Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017

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 ».

2. RÔLE DU/DE LA RÉFÉRENT·E

Le/La référent-e est une personne ressource de l'association qui veille à la prévention des VSS au sein de l'association et prend en charge les signalements qui leur parvient. Il-Elle a notamment la mission de :

- être attentifs au bon fonctionnement des outils de signalement et à la circulation de l'information sur leur usage au sein de l'association;
- réaliser une écoute neutre et bienveillante de la victime de VHSS et construire avec elle un mode de réponse approprié, dans le cadre légal applicable;
- alerter les responsables légaux de l'association les situations de VHSS et veiller à ce que des décisions soient prises dans les délais requis par la loi ou par la situation elle-même;
- réorienter les victimes vers les institutions appropriées dans la prise en charge de leur situation;
- s'engage à se former sur les questions liées à la prévention des VHSS

3. DÉSIGNATION DES RÉFÉRENT·E

Les référents VHSS sont désignés sur la base du volontariat mais validé par le CA.

Ne peut pas être membre du bureau de l'association.

Proposition : Roxane Martin

4. DOC ANNEXE AU CONTRAT

OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES INÉGALITÉS, SEXISME, HARCÈLEMENT, VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

L'Employeur tient à garantir un environnement de travail sécurisé à l'ensemble des acteurs·rices intervenant sur ses événements qu'il·elle·s soient salariés·es, bénévoles ou partenaires. L'association est vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de chacun·e.

Les personnes salariées par l'association et les membres des instances dirigeantes (bureau, conseil d'administration s'engagent à participer à ces actions de prévention, de sensibilisation et de signalement par la signature de la charte morale de l'association. Aucun comportement inapproprié ne sera toléré sur les lieux et temps de travail ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, véhicule de stéréotype, agissement sexiste, faits de harcèlement sexuel ou moral et agressions sexuelles.

CONDUITES À RISQUES

Il est rappelé au salarié·e qu'il·elle est tenu·e de respecter les dispositions en vigueur sur le lieu d'accueil ou d'organisation de sa représentation et que les conduites à risques (consommations de stupéfiants ou d'alcool) peuvent entraîner des situations dangereuses pour sa personne, ses collègues ou les personnes à sa charge.

5. ÉLÉMENTS DE COMM

- Affichage des articles dans le bureau
- Protocole téléchargeable sur site de Zazplinn

6. DOSSIER RESSOURCES

La page dédiée sur Site de Zazplinn comportera une partie ressources qui consistera en lien, renvoyant soit à des ressources vers des liens d'autres organisations

Quelques exemples de ressources disponibles :

- Affiches de sensibilisation et autre signalétique
- Fiches pratiques CNM
- Documentation cadre légal
- Etudes du secteur