

# Procédure de signalement et de traitement des faits de violences

Juin 2023

Sommaire :

- Introduction
- Les obligations de l'employeur
- Qui est concerné·e par cette procédure ?
- Quels types de faits peuvent être signalés ?
- Comment signaler et qui reçoit les signalements ?
- Que se passe-t-il une fois que j'ai signalé ?
- Comment se déroule une enquête interne ?
- Structures ressources

## Introduction


---


Le groupe parlementaire Écologiste porte des valeurs féministes et est engagé pour l'égalité entre les femmes et les hommes : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et contre toutes les formes de discriminations à tous les échelons de la société est une de ses priorités. Notre groupe souhaite lutter contre toutes les formes de violence et favoriser un accès effectif à l'égalité réelle des individus. Cette procédure a vocation à favoriser le traitement des faits de violences signalés et représente un outil parmi d'autres mis en place par le Groupe.


## Les obligations de l'employeur

---


L'employeur a plusieurs obligations, inscrites dans le code du travail, ainsi que dans la jurisprudence dans le domaine des violences sexistes et sexuelles.


 « L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés »

 Article L. 4121-1 du Code du travail

 « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel ou moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

 Article L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail

 Article L 1152-1 du Code du travail

 « Manque à son obligation de sécurité l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne pas d'enquête interne après qu'un salarié ait dénoncé des agissements de harcèlement moral, que ces agissements soient établis ou non »

 Cour de Cassation 2019

## Qui est concerné.e ?

Toutes les personnes qui sont la cible ou témoin de faits de violences dans le cadre de leur activité militante ou professionnelle pour les groupes peuvent signaler.

Ce dispositif est également ouvert à tout signalement de personnes qui sont la cible ou témoin de faits de violences de la part d'un.e membre, salarié.e ou stagiaires des groupes, que ce soit dans le cadre de leurs activités professionnelles ou non.

### ? Puis-je signaler en tant que témoin ?

Oui. Si les faits s'apparentent à des violences, la personne ciblée par les faits sera entendue lors d'un entretien.

## Quels types de faits ?

Tous les types de violences peuvent être signalés. Le dispositif ne concerne pas les faits relevant de l'organisation du travail ou de conflits et désaccords dans le travail. Dans ce cas, vous pouvez solliciter un RDV avec votre employeur, les syndicats et associations de collaborateurs ou le déontologue.

Liste non-exhaustive :

Fait	Définition (résumée)	Exemple	Article de loi
Agissement sexiste	Dans le cadre du travail, un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	« Tu devrais retourner faire la vaisselle, c'est plus dans tes cordes, non ? » par un collègue.	Article L1142-2-1 du Code du travail Article L131-3 du code général de la fonction publique
Agissement discriminatoire	Un propos lié à un motif prohibé de discriminatoire qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	Faire une remarque dégradante sur l'origine d'un collègue étranger.	Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008
Outrage sexiste	Un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée une situation intimidante, hostile ou offensante.	« Hey, t'es bonne », dit dans la rue.	Article 621-1 du Code pénal
Exhibition sexuelle	Imposer la vue d'une partie sexuelle de son corps dans un lieu accessible aux regards du public.	Montrer son sexe dans un bus ou se masturber en public.	Article 222-32 du Code pénal
Injure publique à caractère discriminatoire	Propos tenus dans l'intention de blesser une personne, par exemple dans la presse ou sur un réseau social.	« Espèce de salope », sur Facebook.	Article 33 de la loi de 1881
Discrimination	Distinction opérée entre les personnes sur le fondement d'un critère discriminatoire, dans les cas définis par la loi	Ne pas embaucher une femme de 30 ans pour éviter un éventuel congé maternité	Article L1142-2-1 du code du travail Article L131-1 du code général de la fonction publique Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.	Des propos répétés (non désirés) sur la sexualité d'une collègue, ou des remarques répétées sur les fesses d'une amie.	Article L1153-1 du Code du travail Article L133-1 du code général de la fonction publique Article 222-33 du code pénal
Harcèlement sexuel (2)	Mettre la pression à quelqu'un·e dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.	« Si t'es gentille ce soir, on reparlera de ta promotion demain. »	Article L1153-1 du code du travail Article L133-1 du code général de la fonction publique Article 222-33 du code pénal
Harcèlement sexuel (3)	Provocations ou remarques obscènes et vulgaires, à connotation sexuelle, qui deviennent insupportables même si la victime n'est pas visée.	Des remarques sexuelles dans un open space, des calendriers pornographiques affichés dans les vestiaires.	Jurisprudence de la Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n°15/02566
Harcèlement sexuel (4)	Un acte unique d'une particulière gravité, lié au sexe, qui atteint la dignité de la personne ou crée une situation intimidante, hostile, offensante ou gênante.	Offrir un sextoy à sa collègue.	Jurisprudence de la Cour de cassation, 17 mai 2017, n°15-19.300
Harcèlement moral	Propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.	Propos dévalorisants, mails humiliants, isolement d'une personne, surcharge de travail, consignes contradictoires répétées, sanctions injustifiées	Article L1152-1 du Code du travail Article L133-2 du code général de la fonction publique Article 222-33-2 du code pénal.
Agression sexuelle	Contact physique avec une partie sexuelle (fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses) commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Main aux fesses, baiser forcé.	Article 222-22 du Code pénal Article 222-22-2 du code pénal
Viol	Tout acte de pénétration sexuelle ou acte bucco-génital commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Pénétration forcée, fellation forcée, cunnilingus forcé.	Article 222-23 du Code pénal

Circonstances aggravantes : en ligne, responsables.

### ? Si je ne suis pas sûr·e ?

Il peut arriver, parfois, qu'on ait le sentiment d'avoir vécu quelque chose d'anormal mais qu'on ne sache pas très bien si c'est interdit ou non. La première chose à avoir en tête, c'est que si quelque chose vous met mal à l'aise, il y a sans doute un problème. Il peut s'agir de quelque chose de grave ou non. Le plus simple est d'en parler à une personne qui pourra vous aider à identifier la nature des faits. Le dispositif de signalement peut être là pour ça.

### ? Si les faits ne concernent pas du tout le travail ?

Si par exemple, vous êtes témoin de violences au sein du couple chez des ami·es et que vous ne savez pas quoi faire. Le dispositif de signalement ne pourra traiter les faits de violences mais pourra vous orienter vers des structures spécialisées pour être accompagné·e.

## Comment signaler et qui reçoit les signalements ?

---

**Il y a plusieurs façons de signaler un fait de violence : par mail, par téléphone, par SMS ou à l'oral.**

Plusieurs personnes peuvent être destinataires d'un signalement :

- les personnes des deux binômes RH référents
- Une personne tierce qui contactera le binôme RH.
- Un organisme extérieur (liste ci-après).

**Vous recevrez un accusé de réception et un entretien vous sera proposé dans les 7 jours.**

Vous pouvez également vous adresser aux associations de collaborateurs.rices, les organisations syndicales, déontologue etc.

### ? Quelle forme prend un signalement

Un signalement est un message écrit ou oral faisant état d'un problème.

Voici un exemple de mail de signalement qui peut servir de modèle si vous recevez le témoignage d'une personne.

Objet : **SIGNALEMENT** - Faits pouvant s'apparenter à une violence sexuelle

Attention : ce mail contient des propos à connotation sexuelle violents

Bonjour,

Je vous contacte car j'ai reçu ce jour le témoignage d'une personne (prénom, nom, fonction si la personne est d'accord) qui m'a fait part de faits qui pourraient s'apparenter, selon l'article L1153-1 du code du travail ([voir ici](#)) à du harcèlement sexuel de la part de XX (personne mise en cause).

La personne reçue me dit :

"citation 1"

"citation 2"

"citation 3"

"citation 4"

J'ai constaté que la personne reçue : observations

Vous le savez, l'employeur est tenu, dès qu'il a connaissance de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel, de les faire cesser, de diligenter une enquête et, si les faits sont avérés, de les sanctionner. L'article L.1153-5 du code du travail ([voir ici](#)) le rappelle.

Merci de m'informer des suites données à ce signalement afin que je puisse informer la personne ayant témoigné de la façon dont son témoignage sera traité.

A bientôt,

## ? Est-ce possible de rester anonyme ?

Il est tout à fait possible de faire un signalement sans donner son identité ou celle de la personne ayant été la cible des violences. Cela peut se faire en passant par les syndicats, soit en demandant lors du signalement que votre nom ne soit pas diffusé.

En cas de signalement pour un agissement sexiste ou discriminatoire, la personne mise en cause, si les faits sont avérés, pourra être recadrée et n'aura pas accès aux informations concernant la personne ayant fait le signalement.

Dans le cas d'un signalement pour des faits plus graves, par exemple pour du harcèlement sexuel, une enquête interne doit être déclenchée. Dans ce cadre, sauf si la communication de l'enquête est de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné, la personne mise en cause est informée des faits reprochés et des personnes ayant témoigné dans le cadre de l'enquête.

Si vous signalez un fait de violence de type harcèlement ou plus grave à une personne responsable (élu·e, encadrant·e), cette personne n'a pas le droit de garder l'information pour elle. Elle échangera dans ce cas avec vous sur la façon de transmettre l'information afin qu'elle soit traitée. Il existe là aussi des possibilités de préserver l'anonymat, notamment en cas de transmission au procureur.

## Puis-je faire un signalement sans nommer l'auteur des faits ?

Rien ne vous oblige à nommer la personne mise en cause dans votre signalement. Sachez cependant que ne pas nommer la personne visée par votre signalement rendra difficile la possibilité de faire cesser les violences et de vous protéger.

## Que se passe-t-il une fois que j'ai signalé ?

---

### **1/ Une fois que vous avez signalé vous recevez un accusé de réception de votre signalement.**

### **2/ Un entretien avec le binôme - ou sur demande avec le ou la référent·e saisi·e vous sera proposé pour identifier la nature des faits.**

En fonction des faits identifiés lors de l'entretien, la réponse va varier. La décision de la suite donnée au signalement est prise par le/les référent·es et peut préserver l'anonymat de la personne ayant signalé.

La personne qui mène l'entretien est formée à la fois sur les questions de prévention des violences et sur les principes d'écoute active.

Les référent.es peuvent mener une enquête interne ou, en fonction de la nature et gravité des faits, décider de déclencher un recours à une cellule externe.

### **3/ Plusieurs faits peuvent être constatés :**

=> **Faits hors du champ du dispositif de signalement (relations conflictuelles, problèmes d'organisation du travail...)**

Ces faits ne sont pas qualifiables sur le plan disciplinaire ou pénal ou ne relèvent pas de la responsabilité de l'employeur. Un accompagnement peut être proposé par la structure à la personne ayant signalé, à l'équipe ou à la personne mise en cause.

*Exemples : Une salariée rencontre des difficultés dans son travail, un militant est en conflit avec un autre, une stagiaire n'accepte pas la note de son encadrante, une personne est témoin de violences dans sa vie personnelle...*

#### **=> Faits pouvant s'apparenter à un agissement sexiste ou discriminatoire**

Ces faits sont qualifiables sur le plan disciplinaire et relèvent de la responsabilité de l'employeur. L'employeur peut prendre rendez-vous avec la personne mise en cause pour rappeler les règles collectives et recadrer les comportements. Une sanction peut être décidée. Cette décision appartient à l'employeur de la personne mise en cause ou, si la personne mise en cause est un·e élu·e, à la présidence ou au bureau du groupe.

*Exemples : Un membre du groupe dit « les femmes ne savent pas gouverner » ou tient un propos dégradant envers les femmes, un administrateur fait une remarque sur le côté « efféminé » d'un collègue, un prestataire tient un propos transphobe.*

#### **=> Faits pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel, discriminatoire ou moral, à une exhibition sexuelle, une agression sexuelle ou un viol**

Les faits sont qualifiables sur le plan disciplinaire ou pénal et relèvent de la responsabilité de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur peut déclencher des mesures de protection (mise en retrait conservatoire, mise à pied conservatoire) et ouvrir une enquête interne (cf étape suivante) pour identifier la nature des faits et, s'ils sont avérés, mettre en place une procédure de sanction.

*Exemples : Un élu envoie des messages à connotation sexuelle répétés à une autre élue qui la mettent mal à l'aise, des collaborateurs montrent leur sexe lors d'une soirée après le travail, un membre du groupe propose à une militante un stage en échange d'actes sexuels.*

#### **Si, lors du signalement, les faits signalés ne sont pas suffisamment établis, il est possible de mener des entretiens exploratoires.**

Ces entretiens exploratoires permettent de récolter des informations complémentaires pour préciser le signalement et comprendre ce qu'il s'est passé. Sur la base des entretiens exploratoires, une note est rédigée afin de décider de la façon dont le signalement sera traité : recadrage, sanction immédiate (en cas d'éléments matériels) ou déclenchement d'une enquête interne pour établir la réalité des faits.

Ces entretiens sont confidentiels et anonymes. Ils ne donnent pas lieu à ce stade à des comptes-rendus signés.

#### **4/ Si le rapport d'enquête établit que des faits contraires au règlement et / ou à la loi ont été commis, des mesures sont prises. Les mesures et / ou sanctions vont varier en fonction de la nature, gravité des faits et d'éventuelles circonstances aggravantes\***

**Types de mesures ou de sanctions possibles pour les salarié·es (prévues par le Code du travail) :**

- Recadrage
- Formation ou accompagnement personnalisé
- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied
- Mutation
- Rétrogradation
- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde

### **Types de mesures ou de sanctions possibles pour les élu-es :**

- Formation obligatoire ou accompagnement personnalisé
- Retrait du droit de vote dans le groupe ou des délibérations du groupe
- Suppression des prises de parole au nom du groupe en commission et/ou en hémicycle (QAG, discussion générale et prises de parole, amendements)
- Retrait d'une responsabilité interne au groupe (bureau, trésorerie, whip)
- Retrait d'une responsabilité externe (Mission d'information, Commission d'enquête, Organisme extra-parlementaire, Groupe d'Amitié, Groupe d'Etudes)
- Retrait médiatique
- Sanctions relevant du règlement intérieur : Mise en retrait, suspension ou exclusion

NB : Cette liste n'est pas exhaustive et a vocation à avoir valeur d'exemple.

### **Types de circonstances aggravantes pouvant être identifiées pour choisir le niveau de sanction :**

Circonstances aggravantes relatives à la personne mise en cause :

- Si la personne mise en cause abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- Si la personne mise en cause est un ascendant de la victime (parents),
- Si la personne mise en cause a une autorité de droit ou de fait sur la victime,
- Si la violence est commise par un moyen de communication numérique ou électronique (SMS, mails, réseaux sociaux...),
- Si la violence est commise par plusieurs personnes,
- Si la personne mise en cause est manifestement sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants,
- Si la personne mise en cause a administré une substance à la victime, à son insu, pour altérer son discernement ou le contrôle de ses actes,
- Si la personne mise en cause est conjoint·e, concubin·e ou pacsé à la victime,
- Si la personne mise en cause a utilisé une arme ou menacé avec une arme.

Circonstances aggravantes relatives à la personnes ciblée :

- Si la victime est vulnérable, avec une vulnérabilité connue de l'auteur, en raison de son âge, de sa maladie, de sa situation de handicap, de sa grossesse, de sa précarité financière, de sa précarité économique ou sociale.

**5/ Une fois l'enquête réalisée, les binômes RH ou le cabinet extérieur présentent leurs recommandations au bureau du groupe qui sera chargé de décider d'une suite (sanction etc). Le bureau pourra décider d'élargir le cercle de prise de décision à l'ensemble des élu-es du groupe.**

La décision concluant à une sanction devra être motivée.

La décision doit être communiquée à l'ensemble des membres du groupe lorsqu'elle revêt un caractère politique et qu'elle concerne un·e député·e.

Par ailleurs, un bilan annuel recensant les éventuelles sanctions émises (politiques à l'égard des élu.es et disciplinaires à l'égard de collaborateur.trices) devra être fourni devant l'ensemble des membres du groupe (en AG ou en séminaire).

## Structures ressources

- Le numéro **3919** (Violences femmes info) 7j/7, 24h/24(gratuit et anonyme)
- Le numéro **Viols femmes Informations** 0 800 05 95 95, du lundi au vendredi, de 10h à 19h (gratuit et anonyme)
- L'**AVFT**, l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, dont la joignable par téléphone au 01.45.84.24.24 le lundi de 14h à 17h et le mardi et vendredi de 9h30 à 12h30, ou par mail au [contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)
- L'association **En avant toute(s)**, tchat gratuit et anonyme 7j/7 de 10h à 21h. <https://commentonsaime.fr/> (gratuit et anonyme)
- L'association **SOS Homophobie** (lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie) -par téléphone au 01.48.06.42.41 (anonyme) : lundi-vendredi : 18h - 22h, samedi : 14h - 16h, dimanche : 18h - 20h -par tchat le jeudi de 21h à 22h30 et le dimanche de 18h à 19h30 (anonyme) <https://www.sos-homophobie.org/chat>
- L'association **Acceptess-T** (défense des droits des personnes transgenres) : <https://www.acceptess-t.com/>
- Le site du Défenseur des droits pour signaler des faits de discriminations : Par téléphone au **39 28** ou [par tchat](#), du lundi au vendredi de 9h à 18h.
- L'association **France Victimes** <https://www.france-victimes.fr/> : Par téléphone au 116 006, 7j/7 de 9h à 19h, ou par mail [victimes@france-victimes.fr](mailto:victimes@france-victimes.fr)
- La liste de toutes les associations de **lutte contre les discriminations sur le site du Défenseur des droits** : <https://www.antidiscriminations.fr/liste-associations/>
- L'inspection du travail au 0 806 000 126
- **CGT Collabs** [lacgt.cp@gmail.com](mailto:lacgt.cp@gmail.com)
- **Référent.es collaborateurs CGT et ACS (désigné.es prochainement)**

### FICHE CONTACT RÉFÉRENTS GROUPE ÉCOLOGISTE :

Ghislaine Senée : [Ghislainesenee@gmail.com](mailto:Ghislainesenee@gmail.com)

Akli Mellouli : [akli.mellouli@gmail.com](mailto:akli.mellouli@gmail.com)



## ANNEXE : Déroulement d'une enquête

**Afin de garantir les obligations de neutralité et de confidentialité, le recours à un cabinet extérieur est privilégié.**

Les personnes qui conduisent l'enquête sont formées à la conduite d'enquêtes internes, à la prévention des violences au travail et aux conséquences de celles-ci, notamment en termes de psycho-traumatisme.

Lors du déclenchement d'une enquête, la personne mise en cause en est informée par un courrier remis en mains propres ou envoyé en LRAR.

Toutes les personnes pouvant apporter des éléments sont ensuite invitées à un entretien dans le cadre de l'enquête. Cela peut concerner :

- La personne ciblée par les violences
- Les témoins éventuels (directs ou indirects)<sup>1</sup>

Les entretiens sont des moments où il est possible d'identifier de nouvelles personnes à interroger dans le cadre de l'enquête. Chaque entretien dure au maximum 45 minutes.

En parallèle des entretiens, les personnes entendues pourront également envoyer des éléments matériels (mails, SMS, documents papiers, etc).

La dernière personne rencontrée est la personne mise en cause. Lors de cet entretien, l'ensemble des faits lui sont exposés précisément et un échange est organisé afin de recueillir son témoignage et sa version des faits. Si un entretien n'est pas suffisant pour évoquer l'ensemble des faits, il peut être proposé un second entretien à la personne mise en cause.

Chaque entretien donne lieu à un compte-rendu détaillé qui est ensuite envoyé à la personne entendue pour relecture et signature.

Afin d'éviter tout oubli ou contre sens, les personnes entendues sont informées qu'elles peuvent modifier leur compte-rendu avant de le signer.

Si le compte-rendu n'est pas renvoyé ou pas signé, il n'apparaît pas dans le rapport d'enquête. La personne n'est pas citée.

Sur la base des comptes rendus d'entretiens et des éventuels éléments matériels, le rapport d'enquête est rédigé. Celui-ci, confidentiel, présente systématiquement l'origine et la conduite de l'enquête, la liste des faits visés, la liste des personnes entendues (uniquement celles ayant retourné leurs comptes-rendus signés), l'enquête avec l'ensemble des faits et les verbatims correspondants, une synthèse et analyse et toutes les annexes : pièces de l'enquête, tous les comptes-rendus d'entretiens signés et les documents écrits joints par les personnes entendues.

C'est notamment sur la base de ce rapport d'enquête que l'employeur ou le bureau du groupe va décider de prendre d'éventuelles mesures et sanctions.

---

<sup>1</sup> Les personnes peuvent également être entendues en tant que témoins indirects. Par exemple, une salariée qui a accueilli sa collègue venant de subir une agression sexuelle et qui raconte comment la collègue en question était choquée. Ces témoignages indirects font partie du travail d'enquête. En effet, comme le rappelle l'AVFT sur son site, la Cour d'appel de Douai a jugé en 2013 que « *Bien qu'indirects ces témoignages corroborent de façon précise et circonstanciée les affirmations contenues dans le récit précité de Madame D, étant observé que des comportements tels que ceux décrits par l'intéressé se manifestent rarement de façon ostensible et en présence de tiers mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de situation d'isolement qui en sont le terreau et le fruit.* » CA Douai, Mme D et l'AVFT c/E. 29 mars 2013.