



COORDINATION SUD

RASSEMBLER & AGIR
POUR LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

CHAPITRE 2

LES CONSÉQUENCES DES VSS ET LES RESPONSABILITÉS DE L'ONG

OBJECTIFS DU CHAPITRE

- Comprendre les conséquences des VSS pour les victimes, les équipes et l'organisation
- Se mettre en situation
- Connaître les responsabilités de l'ONG

PROGRAMME DU CHAPITRE

1. Les conséquences des violences sexistes et sexuelles (VSS) pour les personnes
2. Focus sur les troubles psychotraumatiques
3. Les conséquences des violences sexistes et sexuelles pour l'organisation
4. Les responsabilités des ONG face aux différents faits de violences sexistes et sexuelles
5. Focus sur la mise en place d'un dispositif d'alerte
6. Conclusion
7. Sources

1. LES CONSÉQUENCES DES VSS

Les violences sexistes et sexuelles ont des conséquences à plusieurs niveaux :

- Impacts sur les personnes qui subissent des VSS
- Impacts sur les équipes
- Impacts sur l'organisation

MISE EN SITUATION 1

L'HISTOIRE DE KARINE (PARTIE 1)

Karine travaille dans une ONG humanitaire depuis 2 ans. Elle adore son métier et réalise régulièrement des missions à l'étranger. Depuis quelques temps, son collègue Marc a observé qu'elle arrive souvent en retard au travail, elle semble très fatiguée, elle a des cernes. La dernière fois, elle s'est mise à pleurer en réunion d'équipe.

Marc a également remarqué, qu'elle ne participe plus à la commission « Urgences » et qu'elle a refusé à deux reprises de partir en mission avec Jean.

QUESTION

Quels sont les signaux qui vous alertent sur l'état de Karine ?

MISE EN SITUATION 1**L'HISTOIRE DE KARINE (PARTIE 2)**

Marc remarque également que l'ambiance dans l'équipe s'est dégradée. Il y a des rumeurs sur Jean. Certaines collègues disent qu'il est « lourd » et « tactile » et elles ne veulent plus travailler avec lui. Certaines ont peur de lui et l'évitent. D'autres collègues ont pris le parti de Jean et disent que les collègues exagèrent.

Il devient difficile de travailler efficacement dans ces conditions.

QUESTION

Quelles sont les conséquences que vous identifiez sur l'équipe ?

MISE EN SITUATION 1

L'HISTOIRE DE KARINE (PARTIE 3)

Finally, Karine a signalé à la direction qu'elle se sentait harcelée par Jean. La direction a minimisé la situation et lui a proposé de changer de poste et de partir travailler à l'étranger. Certain·e·s collègues sont très choqué·e·s par la situation et plusieurs ont décidé de démissionner.

Par ailleurs, un média a publié un article de presse avec des témoignages sur la situation au sein de l'ONG. Suite à cela, un bailleur a réagi en demandant qu'une enquête soit lancée.

QUESTION

Quelles sont les conséquences de l'absence de traitement de la situation sur l'ONG ?

RÉPONSE

Les conséquences des VSS et les responsabilités de l'ONG

Pauline Chabbert,
Experte genre - Groupe EGAE



1. LES CONSÉQUENCES DES VSS POUR LA PERSONNE

POUR LA PERSONNE

En terme de santé psychique : les VSS peuvent entraîner toutes sortes d'impacts sur l'état mental de la personne, comme la perte d'estime de soi, la honte, un mal être, la peur, l'anxiété jusqu'à la dépression nerveuse. Les troubles psychiques peuvent aussi avoir des conséquences somatiques, (c'est à dire qui vont se répercuter sur le corps) tels que : des douleurs isolées, des troubles gastro-intestinaux, des troubles musculaires et articulaires, de l'hypertension.

→ **En terme de santé physique :** la personne peut avoir l'air fatigué. On peut noter un changement d'apparence physique, elle peut grossir ou maigrir beaucoup, par exemple.

- **En terme de comportement** : la personne va montrer un changement de comportement, elle va peut être s'isoler de ses collègues, se montrer irritable ou se mettre à pleurer.
- **La personne peut également mettre en place des stratégies d'évitement**, en changeant ses horaires d'arrivée ou de départ, ne plus se rendre dans tel bureau ou à tel groupe de travail pour éviter la personne qui la harcèle.
- **Au niveau du travail** : subir des violences sexistes et sexuelles dans le cadre de son activité professionnelle va naturellement avoir un impact sur le travail pouvant se manifester par des absences répétées, des retards, des arrêts de travail, une baisse de la concentration et de la qualité du travail.

2.1 FOCUS SUR LES TROUBLES PSYCHOTRAUMATIQUES

Les violences sexuelles génèrent les conséquences psychotraumatiques les plus graves, avec les tortures, pouvant conduire à un **stress post-traumatique** dans la durée.

Le psychotraumatisme se définit comme l'ensemble des troubles psychiques immédiats, post-immédiats puis chroniques se développant chez une personne après un événement traumatique ayant menacé son intégrité physique et/ou psychique.



Les troubles psychotraumatiques sont des **conséquences normales et universelles des violences** s'expliquant par la mise en place de mécanismes de survie par le corps, **face à un stress extrême.**

Les VSS laissent des séquelles cérébrales visibles par IRM et peuvent aller jusqu'à des altérations épigénétiques.



SIDÉRATION



ÉMOTION BLOQUÉE



INCAPACITÉ DE RÉAGIR

La violence a un effet de **sidération** qui paralyse la personne et l'empêche de réagir de façon adaptée. Comment cela se passe-t-il ?

- 1. Le stress extrême envahit l'organisme, qui déclenche un mécanisme de survie :** le corps produit un excès d'adrénaline et de cortisol, mettant en danger le cœur et le cerveau. **Il fait alors disjoncter le circuit émotionnel, entraînant une anesthésie physique et émotionnelle de la personne**, pour la garder en vie.
- 2. L'état dissociatif :** cette anesthésie émotionnelle génère un état dissociatif chez la personne qui ressent un sentiment de déconnexion, comme si elle était spectatrice de sa propre situation. La personne sera déconnectée de ses émotions tant qu'elle restera en présence des personnes agresseuses ou complices ou dans le contexte de violences.
- 3. La mémoire traumatique** prend le relais quand la personne victime sort de l'état dissociatif. Elle lui fait revivre les images et les émotions de l'événement provoquant une grande souffrance chez elle, alors que celle-ci est sortie de la situation de violence.

2.2 L'ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE

Il est sain et normal de réagir à un événement traumatique.

On parle d'**état de stress post-traumatique** lorsque les troubles de stress persistent au-delà de 3 mois. Il se manifeste sous 3 formes :

- **Le syndrome de répétition** : il s'agit de souvenirs (spontanés ou réactionnels) des événements et de la sensation de danger associée : **souvenirs intrusifs, flashes back diurnes, cauchemars, reviviscences sensorielles (sensations tactiles, odeurs, sons...)** ;
- **L'évitement** : la personne fait tout pour éviter d'être confrontée à une situation qui lui rappelle l'événement, avec pour conséquences : **culpabilité, silence à propos du traumatisme, insensibilité émotionnelle (repli sur soi), état dissociatif** ;
- **L'hypervigilance** : est un état d'alerte réflexe (permanent ou contextuel). Même si le danger est passé, le cerveau reste sur le qui-vive. Cet état peut conduire à **des difficultés pour se concentrer, insomnie, instabilité, irritabilité, agressivité**.

02



Le stress post-traumatique n'est pas spécifique des violences sexuelles.

Il n'est pas présent chez toutes les personnes victimes de violences sexuelles.

Il est presque toujours observé après un viol.

3. LES CONSÉQUENCES DES VSS SUR L'ORGANISATION AU NIVEAU DE L'ÉQUIPE

Au sein d'une équipe, les conséquences d'une situation de violences sexistes et sexuelles peuvent s'observer sur deux niveaux :

- **L'ambiance et les relations entre les membres de l'équipe** : en raison de la prise de partie pour soit la personne victime, soit la personne mise en cause ou encore faute d'actions, il peut y avoir une perte de confiance envers des membres ou l'ensemble de l'équipe. Des tensions entre collègues, voire même des divisions, peuvent apparaître. Un sentiment de peur et/ou d'insécurité peut également se créer.
- **Les conditions de travail** : le travail effectué risque également d'être négativement impacté du fait d'absences répétées et/ou du stress causé par la situation de violences sexistes et sexuelles. Il peut y avoir une augmentation de la charge de travail, ce qui peut rajouter des pressions supplémentaires et même amener à un épuisement pour certain·e·s membres de l'équipe. Peut alors s'ensuivre une baisse de productivité ou de qualité du travail réalisé etc.

AU NIVEAU DE L'ÉCOSYSTÈME DE L'ORGANISATION

Une situation de violences sexistes et sexuelles aura des répercussions sur l'ensemble de la structure, et ce, à deux niveaux :

- **En interne:** une perte de confiance des membres de l'organisation peut s'installer et s'intensifier en fonction de comment l'ONG va gérer la situation. Des personnes peuvent décider de démissionner, et il peut également y avoir des licenciements. En tant qu'employeur, l'ONG voit également sa responsabilité engagée (cf section V de ce chapitre). Par ailleurs, dans certains cas, cela peut déboucher sur une crise institutionnelle.
- **En externe:** des faits de VSS viennent entacher négativement la réputation et l'image de l'organisation. Cela risque d'entraîner en conséquence des difficultés de recrutement et même une perte de partenariats et/ou de financements.

4. LES RESPONSABILITÉS DE L'ONG FACE AUX FAITS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

En matière de prévention des violences sexistes et sexuelles, les ONG assument deux niveaux de responsabilités :

→ **Une responsabilité légale en tant qu'employeur** : les ONG françaises ont l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leur personnel (article L. 4121-1), de « prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». (Article L1153-5). Ces obligations sont définies dans le code du travail et concernent toutes les personnes salariées de droit français, **qu'elles travaillent en France ou à l'étranger**.

→ **Une responsabilité éthique en tant qu'ONG** : les ONG ont des obligations vis-à-vis des populations auprès desquelles elles interviennent, comme définies dans la réglementation internationale des Nations-Unies et déclinées également par Coordination Sud dans sa charte éthique adoptée en 2019 et que vous pourrez trouver ici :



Voir la charte éthique

Il est important de noter que l'organisme employeur a **une obligation de résultat**.

Dès lors qu'il est informé d'une situation de violence sexiste ou sexuelle, il doit intervenir immédiatement et mener une enquête sérieuse et impartiale pour la faire cesser et sanctionner le cas échéant son ou ses auteur·e·s.

Si l'organisme employeur a failli à son obligation de sécurité, sa responsabilité pourra être engagée. Il appartiendra alors à l'organisme employeur de prouver qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser les actes litigieux.

OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

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 salarié·e·s

 ARTICLE L. 4121-1 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

 ARTICLE L.1153-5 DU CODE DU TRAVAIL

RÔLE DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Lorsqu'il est informé de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement, une agression ou un viol, **l'employeur doit mener une enquête disciplinaire**

 COUR DE CASSATION 2011

CHARTE ÉTHIQUE DE COORDINATION SUD

Engagement à la garantie et à la promotion des principes de la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (ONU-1948)**, de ses protocoles et conventions additionnels.

Mise en place de **procédures spécifiques** pour prévenir et traiter les cas d'atteinte à l'intégrité physique et psychique des personnes, en particulier les violences sexistes et sexuelles.



Voir la Charte éthique

RÈGLES INTERNATIONALES

Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) :

oblige le personnel des Nations Unies à signaler les incidents de violence sexiste et sexuelle et **soumet tous les organismes et individus ayant des accords de coopération avec l'ONU aux mêmes obligations de protection.**

02

Et pour les personnes salariées de droit non français ?

À l'étranger, les personnes salariées ne relevant pas du droit français, ayant par exemple un contrat de travail de droit local, ne sont pas protégées par le code du travail français. Elles dépendent de leur droit national.

Si ce droit n'est pas aussi protecteur en matière de violences sexistes et sexuelles au travail, il est possible et recommandé que l'ONG prenne des **engagements étendant ses responsabilités d'employeur à toutes les personnes salariées.**

Cela peut prendre la forme d'une **charte éthique** ou d'un **code de conduite** où il sera précisé que tout comme les personnes salariées de droit français, les personnes salariées de droit non français sont protégées face à des faits de violences sexistes et sexuelles au travail ou peuvent être sanctionnées de façon disciplinaire, si elles en sont autrices.

5. FOCUS SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'ALERTE

Depuis le 1er janvier 2018, les entreprises et établissements publics de plus de 50 salarié.e.s ont l'obligation d'avoir un dispositif d'alerte en conformité avec la loi dite Sapin II. Les signalements peuvent concerner la commission d'un crime, d'un délit ou d'une violation grave et manifeste commise à l'occasion de l'activité de l'entreprise, et notamment les crimes sexuels et sexistes.

Qu'est-ce que la Loi Sapin 2 ?

Emmanuel Daoud
Avocat pénaliste




COORDINATION SUD



6. CONCLUSION

À travers ce chapitre, vous avez pu aller plus loin dans la réflexion sur les violences sexistes et sexuelles, en comprenant l'étendue des répercussions qu'elles peuvent avoir tant au niveau des personnes, qu'au niveau des équipes et de celui de la structure dans son ensemble.

Vous avez également pu voir les deux niveaux de responsabilité d'une ONG : sa responsabilité légale en tant qu'employeur et sa responsabilité éthique dans le cadre du droit international.

Connaître ces responsabilités est important pour la suite de cette formation, car les éléments abordés dans les deux prochains chapitres, notamment ceux concernant vos moyens d'actions, sont délimités par ce cadre.

7. SOURCES

TEXTES DE LOI

Code du travail et Code pénal français

 <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)

 <http://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>

Les 6 principes fondamentaux concernant la conduite sexuelle des travailleurs humanitaires (IASC)

 https://interagencystandingcommittee.org/system/files/legacy_files/iasc%20poa%20and%20report%20french.pdf

PSYCHOTRAUMATISMES

Mémoire traumatique

 www.memoiretraumatique.org/

Stop aux violences sexuelles

 www.stopauxviolencessexuelles.com/

Institut de Victimologie et centre du Psychotrauma

 www.cpiv.org/

Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, édition 5 - 2015

 Critères diagnostiques du DSM-5 (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, cinquième édition, 2015)**AUTRES**

Charte éthique de Coordination Sud

 <https://www.coordinationsud.org/coordination-sud-2/ethique-transparence/>

02



**Avec le soutien de
l'Union Européenne**