



COORDINATION SUD

RASSEMBLER & AGIR
POUR LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

CHAPITRE 3

PRÉVENIR ET DÉTECTER LES VSS

OBJECTIFS DU CHAPITRE

- Découvrir les techniques de détection des VSS
- Appréhender les mesures à mettre en place pour prévenir les VSS

PROGRAMME DU CHAPITRE

1. Identifier les personnes à risques
2. L'approche intersectionnelle
3. Mettre en place des actions de prévention au sein de son organisation
4. Prévenir les situations de VSS
5. Détecter les situations de VSS
6. Répondre aux idées reçues
7. Focus sur le statut des bénévoles
8. Conclusion
9. Sources

1. IDENTIFIER LES PERSONNES À RISQUES

Dans les équipes, certaines personnes sont plus à risques que d'autres.

Cela ne signifie évidemment pas qu'elles sont les seules personnes susceptibles de subir des faits de violences sexistes et sexuelles.

Cependant, en raison de certains **facteurs de vulnérabilité, elles sont confrontées à un risque plus élevé face à ce types de faits.**

En tant que responsable, il est donc nécessaire de savoir reconnaître les facteurs de risques afin d'accorder une attention plus spécifiques à certain·e·s membres de l'équipe et aux personnes cibles des projets.

AU SEIN D'UNE ÉQUIPE

Une question avant tout de STATUTS...

De manière générale au sein d'une équipe, les personnes principalement perçues comme les plus vulnérables sont les personnes "juniors" ou celles occupant des contrats précaires.

En raison de la précarité de leur statut, de leur relatif manque d'expérience au sein de la structure et des relations inégales qu'elles entretiennent avec les autres collègues, ces personnes font face à un risque supplémentaire de subir des violences sexistes et sexuelles.

Il convient donc d'avoir une vigilance particulière en direction :

- Des stagiaires et des services civiques
- Des volontaires internationaux
- Des personnes ayant un contrat à durée déterminée
- Des personnes en période d'essai
- Des contrats de droit national autre que français (dits « de droit local »).

AVEC LES POPULATIONS CIBLES ET PARTENAIRES LOCAUX

Un rapport de force inégal

Comme énoncé dans le premier chapitre, il existe un **rapport de force inégal** entre d'un côté le personnel d'ONG et de l'autre les populations cibles ou les partenaires des projets sur le terrain. Celui-ci est intrinsèque à la relation humanitaire. **Ce rapport de force inégal augmente les risques d'abus de pouvoir** et peut ainsi conduire à de l'exploitation et des abus sexuels.

C'est bien **cette différence de statut** qui crée une situation de particulière vulnérabilité pour les populations cibles et les partenaires locaux. La relation de domination qui découle du positionnement international de votre organisation d'une part et de votre position de responsable humanitaire d'autre part, peut amener à un risque particulier d'abus.

2. L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE

L'intersectionnalité se définit comme « **la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination dans une société** ».

Certaines personnes peuvent subir des **facteurs de discriminations multiples** qui sont reconnus comme des facteurs de discriminations dans le droit français et qui vont augmenter le risque d'être victimes de VSS :

- **L'origine réelle ou supposée**
- **L'appartenance religieuse**
- **Le sexe, l'orientation sexuelle**
- **L'identité de genre**
- **L'âge**

Le concept de l'intersectionnalité permet de prendre conscience de l'existence et du fonctionnement de ces systèmes de domination. En identifiant au sein des équipes les personnes qui vont cumuler ces facteurs de risques, les responsables d'ONG pourront leur accorder une attention particulière.

LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION

Découvrons ensemble quelques critères de discriminations :



QUESTION

Chacun de ces cryptogrammes représente un critère de discrimination. Quels sont ceux que vous connaissez ?

03

Le Défenseur des Droits reconnaît 25 critères de discrimination dans le droit français.

En voici 8 :



Handicap



Ethnie /Prétendue race



Religion



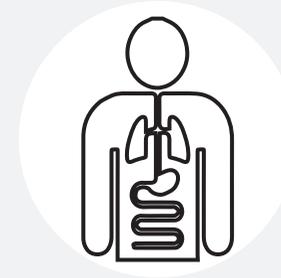
Âge



Orientation Sexuelle



Identité de genre



État de santé



Apparence physique



Pour en savoir plus : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

MISE EN SITUATION 1**Lisez le texte puis répondez aux questions suivantes**

Lila a récemment été promue responsable du bureau Maroc et vient d'arriver sur le terrain. Dès son arrivée, elle fait la connaissance avec les membres de sa nouvelle équipe.

Elle rencontre d'abord Frank, coordinateur de projets depuis plusieurs années au sein de l'ONG. Malgré ses années d'expériences, il semble assez effacé et en retrait. Il lui présente le reste de l'équipe.

Agnès est une chargée de projets venue du siège. Elle semble souffrir de douleurs récurrentes qui l'affectent dans ses mouvements.

Samia est l'autre chargée de projets, sous contrat local à durée déterminée, depuis 6 mois.

Enfin vient Benoît, nouvellement arrivé depuis quelques jours pour effectuer un stage de fin d'études. Il a une différence d'âge assez importante avec les autres membres de l'équipe, il est le plus jeune.

QUESTION

Saurez-vous aider Lila à identifier les personnes à risques dans son équipe ?

- Quelles sont les personnes à risques dans l'équipe ?
- Que peut faire Lila pour assurer la sécurité et la santé de son équipe ?

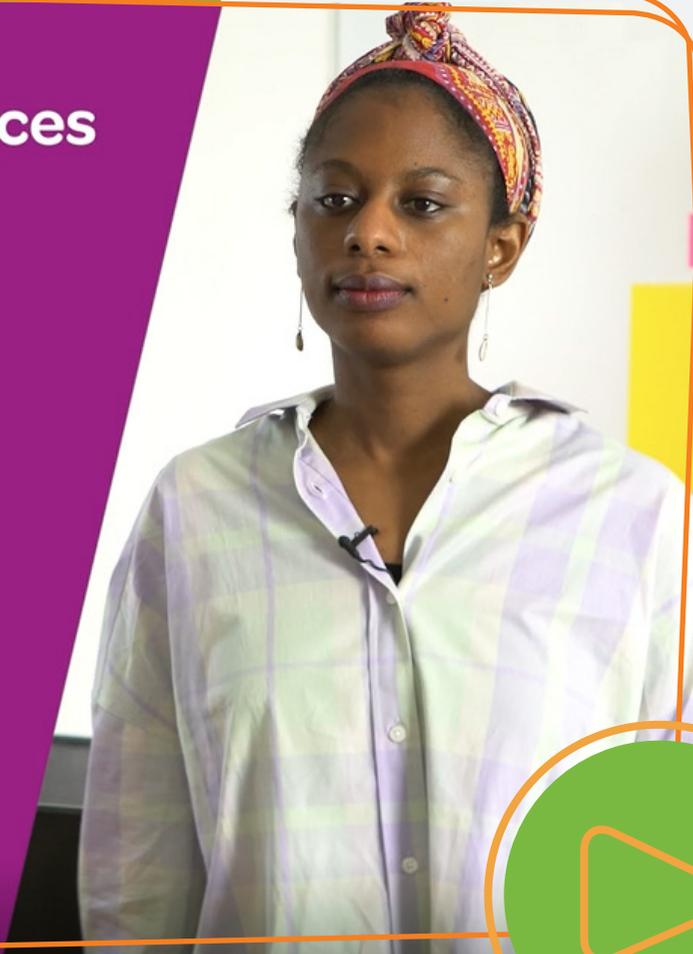


RÉPONSE

Prévenir et détecter les violences sexistes et sexuelles

Mariama Bah

Experte genre - Groupe EGAE



3. METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE PRÉVENTION AU SEIN DE SON ORGANISATION

Les éléments abordés précédemment permettent de comprendre l'importance de porter une attention particulière aux personnes qui travaillent avec vous, et plus particulièrement à celles et ceux qui sont plus à risques face à des faits de violences sexistes et sexuelles.

Nous allons maintenant voir **quelles sont les actions à mettre en place pour prévenir des faits de violences sexistes et sexuelles dans le cadre de votre ONG.**

Tout d'abord, certaines actions dépendent directement de la pratique managériale.

De façon complémentaire, des mesures spécifiques peuvent également être instaurées par l'organisation.

Comme expliqué dans le chapitre 2, les ONG ont une **double responsabilité** :

→ **En tant qu'employeur**, elles ont l'obligation d'**assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** de leurs salarié·e·s (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. Les ONG de plus de 50 salarié·e·s ont également l'obligation de mettre en place un système d'alerte concernant les crimes et les délits.

→ **En tant qu'ONG**, elles ont l'obligation de prévenir et de traiter tous faits d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel à l'encontre des populations cibles ou des partenaires.

Des outils de prévention spécifiques peuvent être mis en place pour prévenir les VSS :**→ Adopter un règlement intérieur**

Formaliser et communiquer, avec le règlement intérieur et aussi via une charte éthique, la volonté et l'obligation de tout organisme employeur de créer un cadre de travail respectueux précisant les situations inacceptables et les actes punis par la loi : propos sexistes, injures, harcèlement sexuel, harcèlement moral, agression sexuelle, viol.

→ Connaître la situation au sein de l'ONG

Réaliser des sondages internes anonymes pour connaître la situation au sein de l'ONG afin d'identifier l'ampleur des risques de violences sexistes et sexuelles.

→ Former et sensibiliser régulièrement les équipes

Sensibiliser et former la direction, les responsables, les équipes, les bénévoles et le CSE de l'ONG (au siège comme sur le terrain) sur le sexisme ordinaire, sur ce que recouvrent les violences sexistes et sexuelles au travail et le rôle et la responsabilité de toute personne salariée et de l'équipe d'encadrement.

→ **Nommer et former des personnes référentes**

Désigner une personne référente en matière de lutte contre les Violences sexistes et sexuelles à la fois au sein des sièges, des bureaux en capital et même dans les zones les plus éloignées sur le terrain.

→ **Adopter une procédure de signalement en interne**

Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel et communiquer à tous les niveaux sur sa mise en place. Veiller à l'accessibilité de ces procédures par les populations sur les terrains et organiser des ateliers de parole pour en assurer l'appropriation.

→ **Travailler avec les partenaires à la définition d'une politique de protection contre les VSS**

Organiser des groupes de paroles sur le sujet pour sensibiliser, confronter les regards, lever les freins et définir ensemble des politiques adaptées au contexte d'intervention et aux populations ciblées

→ **Afficher en interne et sur les sites internet les politiques et procédures de signalement**

Afficher et traduire dans la langue des populations ciblées par les projets les procédures de signalement et le code de conduite de l'ONG.

Les procédures de signalement dans les ONG

Emmanuel Daoud
Avocat pénaliste



EXEMPLES D' ACTIONS MISES EN PLACE PAR ENTREPRENEURS DU MONDE POUR PRÉVENIR ET TRAITER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN DIRECTION DES POPULATIONS BÉNÉFICIAIRES DES PROGRAMMES.

ENTRETIEN AVEC STÉPHANIE DELEPINE,
RÉFÉRENTE GENRE D'ENTREPRENEURS DU MONDE

ENTREPRENEURS du Monde

Entrepreneurs du Monde a mis en place deux dispositifs afin de traiter les situations de violences sexistes et sexuelles en direction des personnes salariées et des personnes cibles.

- **Pour les personnes cibles, un mécanisme de gestion des plaintes a été mis en place au sein de chaque institution de microfinance.** Ce mécanisme permet aux populations cibles des programmes de faire remonter des signalements sur différentes problématiques comme par exemple les relations avec les équipes, les conditions de leur prêt, le retrait de leur épargne, les relations avec le groupe...
- **Depuis 2020, une nouvelle catégorie a été explicitée concernant les situations d'agissements sexistes, les discriminations basées sur le genre et les violences**

sexuelles. Des affiches sont exposées dans les agences. Elles listent tous les sujets qui peuvent être abordés et les différents canaux à mobiliser (interlocuteurs et interlocutrices habituelles, boîte aux lettres ou numéro de téléphone). Dans certaines institutions de microfinance, une affiche spécifique sur les violences sexistes et sexuelles a été réalisée.

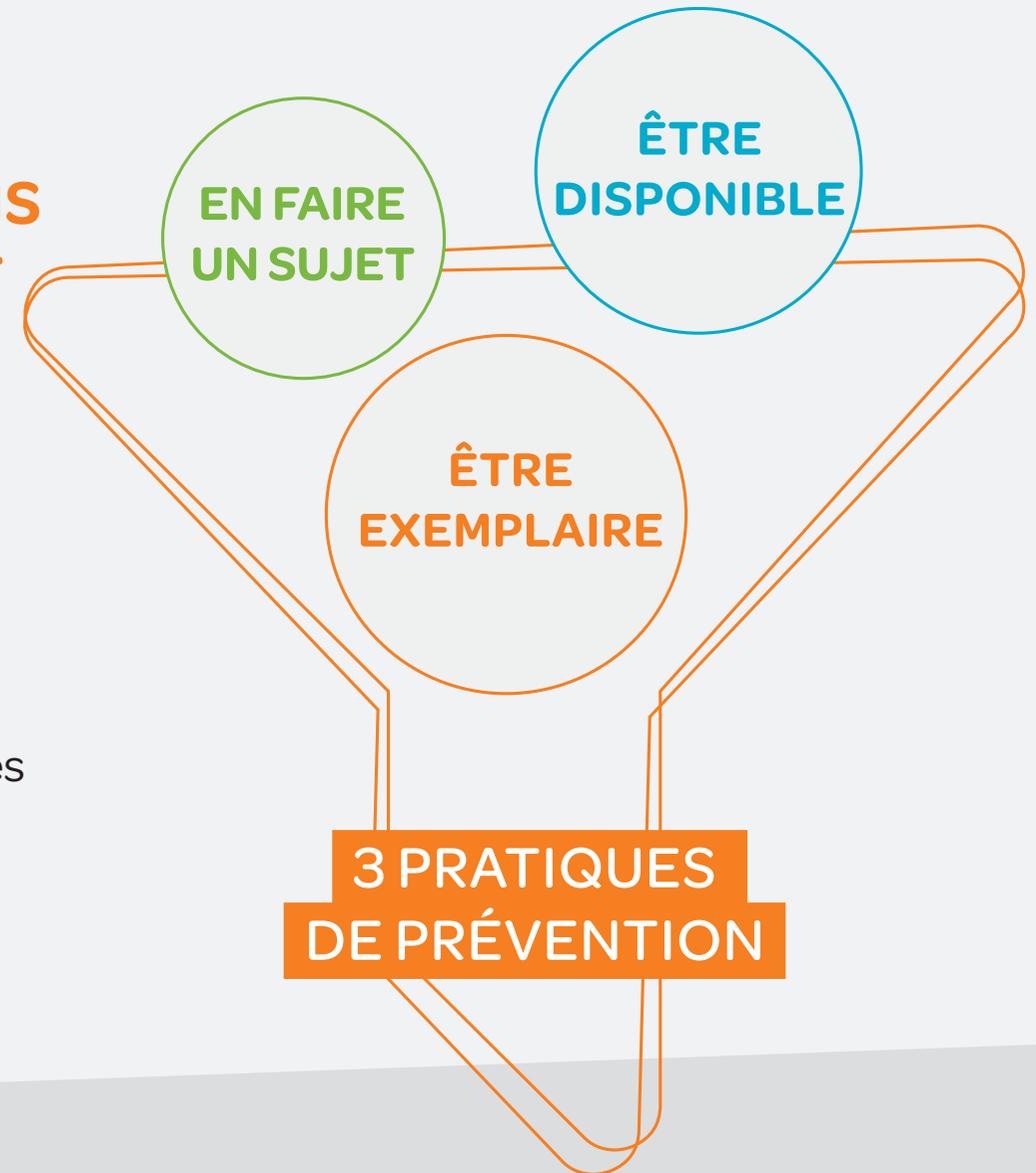
Par ailleurs, des **référent·e·s genre ont été nommé·e·s dans chaque institution de microfinance.** Celles-ci et ceux-ci ont reçu une formation spécifique sur la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

Leur rôle est de sensibiliser les collègues sur ces thématiques, de répondre aux questions sur le sujet. Elles et ils peuvent être associés à la résolution d'une situation et à la prise en charge d'une personne victime de violences sexistes et sexuelles qu'elle soit collègue ou issue des populations cibles.

Enfin, des actions directes de sensibilisation sont menées auprès des populations cibles des programmes. Des messages et une étude de cas en images sur une situation de harcèlement sexuel ont été intégrés dans le module sur « les droits et les devoirs » dispensé aux personnes concernées par les programmes de l'institution de microfinance.

4. PRÉVENIR LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN TANT QUE RESPONSABLE

En tant que responsable d'équipe, vous pouvez adopter 3 techniques pour prévenir les faits de violences sexistes et sexuelles au sein de votre ONG.



ÊTRE EXEMPLAIRE

Il est essentiel d'être vigilant·e à son propre comportement et à ses propos en prenant conscience de ses propres biais et en veillant à ce qu'ils n'impactent pas les personnes autour de vous.

INTERVENIR SYSTÉMATIQUEMENT POUR REPOSER LE CADRE

Si vous êtes témoin ou si l'on vous rapporte des propos sexistes ou discriminatoires, il est important d'intervenir systématiquement pour proposer un entretien à la personne qui a tenu les propos et lui rappeler le cadre du droit du travail afin qu'elle ne recommence pas.

EN FAIRE UN SUJET

Par des moyens de communication formelle : on peut faire un point en réunion d'équipe afin de présenter les règles et les procédures internes en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles. On peut également faire des rappels plusieurs fois par an, lors de moments collectifs et en réunion individuelle.

ÊTRE DISPONIBLE

Il est important d'envoyer le message aux équipes qu'en tant que responsable vous êtes disponible pour accueillir leur parole ou leur témoignage. N'hésitez pas, lorsque c'est le cas, à communiquer sur le fait que vous êtes formé·e sur les violences sexistes et sexuelles et que vous êtes une personne de confiance sur le sujet.

5. DÉTECTER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Pouvoir détecter efficacement une situation de violences sexistes et sexuelles, ou une situation présentant des risques de violences sexistes et sexuelles, permet de **contribuer à la prévention** de celles-ci.

En effet, cela va permettre de repérer les situations à risques et d'intervenir avant que des violences sexistes et sexuelles ne surviennent.

Une détection rapide va aussi permettre d'intervenir à temps avant que la situation de violences sexistes et sexuelles n'empire.

Afin de détecter des situations de violences sexistes et sexuelles, **deux actions** peuvent être mises en place :

→ **Identifier les signaux d'alerte** : dans le chapitre 2, nous avons fait la liste des conséquences que peuvent subir les victimes de violences sexistes et sexuelles. Ce sont autant de signaux qui peuvent nous alerter sur le fait qu'un·e membre de l'équipe ne va pas bien. Ces signaux sont par exemple : un changement de comportement (irritabilité, pleurs) l'isolement, un changement d'apparence physique, l'adoption de stratégies d'évitement, un changement d'habillement ;

→ **Poser la question** : **poser la question est le meilleur moyen de détecter une situation de violences sexistes et sexuelles** : si l'on a un doute sur l'état d'une personne, on peut lui proposer un rendez-vous pour lui poser la question :

« Est-ce que tout va bien en ce moment au travail ? », « Est-ce que tu as été confronté·e à des propos ou comportements sexistes ? Voir même des propos ou comportements à connotation sexuelle » ?

On peut aussi poser régulièrement ces questions lors de l'entretien annuel, par exemple.

MISE EN SITUATION 2

Votre collègue Anissa arrive systématiquement en retard en ce moment.
Elle a l'air hyper fatiguée et commence à s'isoler de plus en plus du reste de l'équipe.
Elle a eu deux arrêts de travail en 6 mois.

QUESTIONS

- **Alerte ou pas alerte ?**
- **Faut-il réagir ?**
- **Si oui, comment ?**

RÉPONSE**→ Cette situation doit vous alerter**

En effet, Anissa présente plusieurs signaux d'alertes : gros état de fatigue, isolement du reste de l'équipe, arrêts de travail répétés, retards fréquents. Tous ces changements de comportements sont la manifestation d'un problème que subit Anissa et qu'il faut prendre au sérieux. Il est donc primordial de réagir.

→ Un conseil : poser la question

En tant que responsable, vous devez proposer un rendez-vous à Anissa pour lui poser la question afin d'identifier si ce problème relève du cadre professionnel ou du domaine privé. Il convient d'adopter une posture et un langage qui vont la mettre en confiance. Il est important de faire preuve de bienveillance et d'empathie afin de lui montrer que la démarche a pour objectif de s'assurer de son bien être et non d'empiéter sur sa vie privée.

MISE EN SITUATION 3

Vous entendez à la machine à café que Jean-Louis a encore fait des siennes. Les collègues racontent qu'il a essayé d'embrasser Camille de force pendant la soirée de lancement du nouveau projet.

QUESTIONS

- **Alerte ou pas alerte ?**
- **Faut-il réagir ?**
- **Si oui, comment ?**

RÉPONSE

→ Cette situation doit vous alerter

Ce type de cas doit déclencher un signal d'alerte chez vous. En effet, que les propos rapportés soient vrais ou faux, il est important d'avoir le réflexe de ne pas immédiatement les classer en tant que rumeurs (et donc choisir de ne pas les prendre au sérieux) mais de les considérer **comme des informations à vérifier**.

→ Un conseil : poser la question et signaler

Il est important de réagir ici, en particulier en raison de la gravité des faits (harcèlement sexuel avec tentative d'agression sexuelle). Plusieurs options s'offrent à vous :

- Aller voir Camille, vérifier qu'elle va bien, lui poser la question et lui proposer de signaler la situation ;
- Signaler directement à la DRH ce que vous avez entendu ou à défaut la direction.

6. RÉPONDRE AUX IDÉES REÇUES

La question des violences sexistes et sexuelles est une thématique complexe pouvant générer des objections et des débats en tout genre. On remarque en particulier que de manière générale ces objections prennent la forme d'idées reçues qui vont être avancées comme arguments pour justifier ou minimiser certaines situations de violences sexistes et sexuelles.

Ce genre de représentations stéréotypées contribue à la perpétuation de comportements sexistes et violents et au fait de tolérer de tels actes. C'est pour cela que savoir répondre à ces idées reçues, permet de favoriser un environnement de travail égalitaire et sans violences sexistes et sexuelles.

QUESTION

Avez-vous des exemples d'idées reçues récurrentes ?

Voici quelques exemples d'idées reçues.

QUESTION

Quels arguments pourriez-vous mobiliser pour y répondre ?

”

« On ne peut plus rien dire »

”

« Elle l'a un peu cherché quand même »

”

« Chez nous ce n'est pas pareil »

”

« En même temps c'est leur gagne pain »

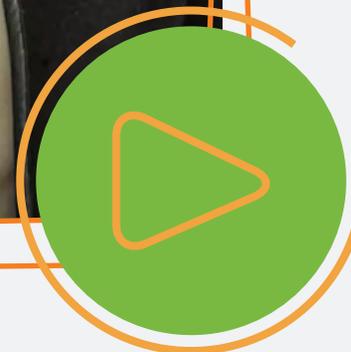
(en parlant des travailleur·ses du sexe)

”

« Les hommes aussi sont victimes de violences »

Prévenir et détecter les VSS : répondre aux idées reçues

Pauline Chabbert,
Experte genre - Groupe EGAE



7. FOCUS SUR LE STATUT DES BÉNÉVOLES DES ONG

Comment protéger les bénévoles face à des violences sexistes et sexuelles ?

INTERVIEW AVEC MATHILDE CASTERAN, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE D'OXFAM FRANCE



Il est possible d'adopter un code de conduite ou un règlement interne qui fixe des règles en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles en direction des bénévoles de son organisation.

C'est le choix qu'a fait l'ONG Oxfam France qui a avancé par étape sur le sujet depuis quelques années. Elle a d'abord travaillé pour les personnes salariées en mettant en place un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles en interne de son organisation et par l'adoption d'un code de conduite que chacune d'elle doit signer à son arrivée dans l'organisation.

L'ONG a ensuite mis en place des dispositifs en direction de deux types de bénévoles :

Les bénévoles de la gouvernance auxquels il est demandé de signer la même charte de conduite que les personnes salariées et dans laquelle il est précisé qu'aucune forme de violence n'est acceptée.

Les bénévoles des magasins et des comités locaux appelé·e·s à signer un code de conduite adapté et rappelant que « Le ou la bénévole s'engage à l'égard de l'association Oxfam France à traiter chaque personne avec respect et dignité et contester toute forme de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, d'exploitation ou d'abus ».

- Si une personne bénévole fait face à une situation de violences sexistes ou sexuelles, elle peut signaler la situation à la personne responsable du magasin ou du comité qui fera l'alerte à la direction afin qu'elle protège la victime, fasse cesser les faits et prenne une sanction.
- Si une personne bénévole se révèle être autrice de violences sexistes ou sexuelles, Oxfam France se réserve le droit de mettre fin à l'activité de bénévolat, après en avoir dûment informé la personne concernée.
- Si une personne est mise en cause au sein de la gouvernance, il est possible de saisir Oxfam international qui pourra conduire une enquête interne et demandera au conseil d'administration d'Oxfam France de prendre une sanction le cas échéant, si cela est nécessaire.

8. CONCLUSION

Dans ce chapitre nous avons vu comment identifier les personnes à risques et quels sont les bons réflexes à adopter à leur égard. Nous avons également abordé les outils et les moyens d'actions qui sont à votre disposition afin de prévenir et détecter les situations de violences sexistes et sexuelles.

Dans le chapitre suivant, nous nous intéresserons aux actions pouvant être mises en place lorsque vous rencontrez des situations de violences sexistes et sexuelles, soit en tant que témoin, soit face à une personne victime.

Nous verrons également la procédure à suivre pour permettre le traitement de ces cas.

9. SOURCES

TEXTES

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

 <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Le Défenseur des droits

 <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

POUR ALLER PLUS LOIN

Qu'est-ce qu'un·e lanceur·se d'alerte ?

Emmanuel Daoud
Avocat pénaliste



 COORDINATION SUD

03



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