

ET LE RESPECT, ON EN PARLE ?

REMPART EST UN IDÉAL :
LUTTONS ENSEMBLE CONTRE TOUTES LES
FORMES DE DISCRIMINATION

Rentre
chez toi !

T'es triso
ou quoi ?



Fais pas ta
meuf !

Bouge toi, la
grosse !

Victime ou témoin :

ECOUTE@REMPART.COM



REMPART

Discrimination, Harcèlement, Agression : c'est quoi ?

Les manifestations des discriminations sont diverses, elles découlent souvent de stéréotypes et préjugés. Elles comprennent aussi bien les commentaires sur l'apparence physique, que tout traitement défavorable d'une personne en raison de son sexe, son genre, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa nationalité, sa confession ou absence de confession religieuse, sa classe sociale, sa capacité physique, son handicap ou son âge. De manière générale, tout agissement ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est considéré comme une discrimination et est à bannir.

Le harcèlement se définit comme une violence répétée, qu'elle soit verbale, physique ou psychologique. Il peut prendre plusieurs formes : moral, physique ou sexuel. Plus spécifiquement, est qualifié de harcèlement sexuel tout propos ou comportement - uniques, graves ou répétés - à connotation sexuelle, non consentis.

Une agression est un acte de violence qui porte atteinte à l'intégrité d'une personne, qu'il soit verbal, physique ou sexuel. Constitue une agression à caractère sexuel toute atteinte sexuelle commise par un individu sans consentement, avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Que dit la loi ?

Discrimination : Passible de 3 ans de prison de 45 000 € à 225 000 € d'amende (Art. 225-1 à 225-4 du Code Pénal).

Harcèlement sexuel : Passible de 2 ans de prison 30 000 € d'amende (Art. 222-33 du Code Pénal).

Agression sexuelle : Passible de 5 ans de prison 75 000 € d'amende. (Art. 222-22 et Art. 222-27 du Code Pénal).

Viol : Passible de 15 ans de prison (Art. 222-23 du Code Pénal)

Victime ou Témoin ?

Écrivez à :

ecoute@rempart.com

Le respect

C'est l'affaire de tou-te-s !



REMPART

Le patrimoine comme trait d'union

1 rue des Guillemites, 75004 Paris
01 42 71 96 55

www.rempart.com

ET LE RESPECT, ON EN PARLE ?

LUTTONS ENSEMBLE CONTRE TOUTES
LES FORMES DE DISCRIMINATION



 **REMPART**
MISSION PATRIMOINE

Parfois entendu sur les chantiers

Cassoss !

Si on peut même plus mettre une main au cul

T'es grave bonne avec ce short

Je peux dire "elle" mais ça reste un mec

Je vais plutôt prendre des gars, c'est trop dangereux

La pioche c'est pas pour les pédés

Mais quel mongol !

Les jeunes ils foutent plus rien

Ça vient de ton pays ça, tu devrais connaître !

Pour un gros tu bosses bien en fait

L'Éthique et l'intégrité à REMPART

La mixité sociale, culturelle et intergénérationnelle au sein des associations et sur les chantiers de bénévoles est notre objectif.

Nous voulons fournir à chaque participant-e un environnement stimulant, respectueux et sûr. Dans cette perspective, REMPART s'efforce d'être aussi inclusif et équitable que possible dans toutes ses activités. Toute personne participant à un projet REMPART s'engage à respecter les valeurs de l'Union.

Les valeurs REMPART

Le mouvement REMPART est porteur de valeurs d'égalité, de tolérance, d'entraide, d'inclusion, de respect, de solidarité, d'altérité et de fraternité.

REMPART affirme sa volonté de créer et dynamiser les liens sociaux au cœur d'une action culturelle et patrimoniale qui promeut le vivre ensemble pour construire une société véritablement inclusive où chacun-e trouve sa place.

Engagements pour des chantiers éthiques

Les chantiers de bénévoles sont un lieu de vie collective où chaque personne doit être considérée avec respect. Ils se veulent être une expérience dont chacun-e repart enrichi-e.

Les équipes d'animation et responsables d'associations s'engagent à faire preuve d'exemplarité et à faire respecter les valeurs REMPART sur leurs chantiers.

Un vade-mecum REMPART du bon comportement à adopter face aux discriminations et agressions existe. Vous pouvez le consulter sur www.rempart.com, rubrique "Participer à un chantier".



Victime ou Témoin

De la remarque anodine à l'agression caractérisée, quelle que soit la personne mise en cause, ne restez pas dans le silence. Des moyens d'action et d'écoute existent.



Je suis légitime !

Si je me sens blessé-e,
Si je suis victime,
Je peux me défendre, exprimer mon désaccord.
Je me confie, je me tourne vers une personne de confiance.

J'agis !

Si je suis témoin,
J'alerte, j'ose dire non, j'interviens lorsque cela est possible, j'interpelle les autres témoins.
Je rassure, j'écoute la personne, je l'aide tout en respectant sa parole et ses choix.



En cas de besoin, je me tourne vers un-e encadrant-e, l'association locale ou encore REMPART, pour m'aider dans mes questionnements et démarches.



Il n'est jamais trop tard pour parler ou réagir, REMPART reste à votre écoute.

Contactez-nous sur : ecoute@rempart.com

Des numéros d'aide et d'écoute

3928 : Numéro unique de signalement des discriminations.

3919 : Numéro d'écoute gratuit destiné aux femmes victimes de violences.

Le 17 : numéro d'urgence, pour appeler la police ou la gendarmerie (ou le 112 d'un portable, appel gratuit).

Le 114 : numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes ou dans l'incapacité de parler.



REMPART

PATRIMOINE POUR TOUTES ET TOUS



Guide REMPART "Respect, Éthique & Intégrité"



Table des matières

| | |
|---|-------|
| Les mots du Conseil d'administration | 03 |
| Pourquoi cette démarche ? | 04 |
| A qui s'adresse ce document ? | 04 |
| Objectifs du guide | 05 |
| Quelques chiffres | 06 |
| Concrètement de quoi parle-t-on ? | 07-12 |
| Stéréotype | 07 |
| Préjugé | 08 |
| Discrimination | 09 |
| Agissement ou outrage sexiste | 10 |
| Injure | 11 |
| Harcèlement sexuel, moral ou numérique | 11 |
| Aggression physique ou sexuelle | 12 |
| Viol | 12 |
| Obligations légales des associations employeuses | 13 |
| Fiches pratiques : Comment prévenir, détecter, réagir ? | 14-19 |
| Comment prévenir et détecter ? | 14 |
| Comment réagir ? | 16 |
| Comment aider les victimes ? | 19 |
| Outils de sensibilisation et d'animation REMPART | 20 |
| Autres outils de sensibilisation et d'animation | 21 |
| Contacts et ressources | 22-23 |
| Engagements pour des chantiers de bénévoles éthiques | 24 |

Les mots du Conseil d'administration

Une association REMPART c'est l'ouverture au monde, c'est la possibilité de s'enrichir, c'est la main tendue, c'est une fraternité, c'est justement l'altérité. Un ensemble d'"autres" qui devient un "nous". C'est aussi cela notre différence. Celle qui nous donne la force de nous opposer aux discriminations, celle qui nous rend fiers d'être membres d'un Mouvement qui clame son identité et qui s'affiche les bras grands ouverts. Le Texte d'Orientation Générale adopté en 1985 par l'Assemblée Générale de Villefranche-de-Conflent le rappelle : « [...], **le chantier est un moyen de lutte contre les exclusions et ségrégations de toutes sortes, voire un pas vers la paix.** »

Notre union se définit à la fois comme une association de patrimoine et comme un mouvement d'éducation populaire, un mouvement citoyen, ouvert à tous : **REMPART souhaite accueillir et valoriser toutes les différences** quelle que soit l'origine sociale, géographique, ethnique, religieuse, l'orientation sexuelle, la situation de handicap, le genre ou l'apparence physique. Cette ouverture exprime notre ambition à construire une société plus juste, plus fraternelle et plus solidaire.

Ainsi, **le Conseil d'administration de REMPART réaffirme solennellement qu'aucune position ou attitude sexiste, raciste ou encore homophobe n'a sa place sur les chantiers REMPART.** Aucun bénévole, aucun animateur ou animatrice, responsable associatif ne peut s'autoriser pareil comportement. Nous entendons lutter contre tout ce qui peut être dégradant, humiliant, notamment pour les femmes. Le rapport de domination masculine qu'il soit physique, moral, verbal ou plus dissimulé est inacceptable, anachronique et incompatible avec notre société contemporaine qui combat les inégalités de traitement quelque forme qu'elles prennent. Nous rejetons la violence quelle qu'elle soit et envers toute personne, bénévole ou salariée, de nos associations et de nos activités. Nos chantiers sont des espaces de partage et d'égalité.

La force et la richesse de notre Union réside dans la pluralité des profils des participantes et participants. Continuons à en faire une force pour ouvrir notre projet à davantage de respect à l'égard de toutes et tous. **Enrichissons-nous les uns les autres de nos différences, agissons collectivement au sein de nos associations, soyons à l'écoute, soyons ouverts au dialogue et au changement.** Soyons vigilants, exigeants, ensemble à cette réalisation et prenons ensemble le chemin de l'exemplarité !

Pourquoi cette démarche ?

L'égalité et le respect de toutes et tous sont des **enjeux de société**. Et parce que le mouvement REMPART est pleinement acteur de cette société, il a la responsabilité de se saisir de cette réalité et d'agir pour une meilleure prévention et prise en compte de toute situation qui porterait atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et morale d'une personne. Être attentif et comprendre les évolutions de notre société c'est permettre de **faciliter l'entente entre les générations, les cultures, les êtres humains dans ce qui fait leur diversité et donc leur richesse**.

Si REMPART a souhaité se saisir de ce sujet, c'est aussi parce qu'en son sein même, des plaintes et témoignages de situations subies ou observées ont été remontés au Conseil d'administration. Il s'agit de positionnements sexistes, de propos insultants, d'attitudes inconvenantes qui mettent mal à l'aise, jusqu'à des actes plus caractérisés. Les personnes rapportent qu'elles se sont senties discriminées, mal traitées ou non respectées, qu'elles ont eu le sentiment d'être coincées ou isolées, en manque d'une personne à qui se référer ou d'outils à leur portée. Ces attitudes et propos ont pu venir de toutes parts : des responsables associatifs, des membres de l'équipe d'animation ou des bénévoles eux-mêmes. Ces situations sont une réalité que nous ne pouvons ignorer, elles sont inacceptables voire punies par la loi.

En tant qu'association d'éducation populaire, nous avons l'ambition de construire collectivement un monde plus solidaire et plus juste. Les activités REMPART, et notamment les chantiers, doivent être un espace dans lequel nous construisons une société où chaque personne se sent respectée et en sécurité. **Toutes les parties prenantes du mouvement REMPART ont donc une mission d'éducation à l'égard des personnes participantes à ses activités.** Nous nous devons de continuer à sensibiliser et à former toutes celles et ceux qui s'engagent à nos côtés.

À qui s'adresse ce document ?

Que vous soyez simple participante ou participant, animateur ou animatrice, membre ou responsable d'association, et quel que soit votre statut : bénévole, volontaire, salarié, ce document s'adresse à vous.

REMPART engage donc chacun et chacune à s'appuyer sur les conseils transmis dans ce guide, à l'utiliser et le diffuser le plus largement possible (mise à disposition dans les locaux de l'association, dans l'espace de vie collective de votre chantier, etc.).

L'ensemble des personnes participantes aux activités de REMPART sont coresponsables des attitudes inacceptables observées. Néanmoins, les responsables d'association et les équipes d'animation ont, plus que les autres encore :

- Un devoir d'exemplarité pour eux-mêmes ;
- La responsabilité d'appliquer et de faire respecter les valeurs d'égalité de traitement et de respect des personnes ;
- Le devoir de s'assurer que chaque personne a les moyens de s'exprimer et de se sentir en sécurité.

Chaque personne, selon son histoire, n'a pas le même niveau de maîtrise du sujet. Et pourra puiser dans ce guide les informations dont il ou elle aura besoin.

Objectifs du guide

Élaboré collectivement par la commission « Éthique & intégrité » de REMPART, ce document fournit des outils pour que chaque personne se sente plus compétente et légitime de **prévenir, sensibiliser, détecter, alerter ou intervenir** face aux situations portant atteinte au respect des personnes.

Ce guide aborde des situations variées, allant des plus anodines et courantes aux plus graves et exceptionnelles, voire jamais observées à REMPART.

Les situations liées au sexisme (propos, agissements, harcèlement) feront l'objet d'un focus un peu plus important, car il s'agit de la problématique qui reste la plus présente parmi les témoignages remontés au Conseil d'administration.

A travers cet outil, REMPART souhaite **favoriser la prise de conscience** de cet enjeu global et aider à une **meilleure connaissance du sujet** pour ainsi permettre à toute personne du réseau de **mieux identifier et qualifier les différentes situations de discrimination, de harcèlement et de toute forme d'agression.**

Il a été conçu pour être appliqué le plus largement possible, dans toutes les activités du réseau REMPART et notamment les chantiers de bénévoles.

En effet, **les chantiers sont des espaces de vie collective particuliers**, mêlant 24 heures sur 24 des personnes de tous horizons, au sein desquels les situations de discrimination ou d'agression sont particulièrement susceptibles d'être provoquées et donc subies.

C'est pourquoi, REMPART conseille particulièrement aux équipes d'animation et responsables associatifs de **redoubler de vigilance et d'actes de prévention dans le contexte du chantier de bénévoles.**

Quelques Chiffres

1 personne sur **5**

âgée de 18 à 49 ans dit avoir subi au moins une discrimination au cours des cinq dernières années.
(2020, Observatoire des inégalités / Organisation internationale du travail)



1 personne sur **2**

déclare avoir été témoin de discriminations.

(2020, Observatoire des inégalités / Organisation internationale du travail)

« c'est des sauvages dans ton pays ! »

« Rentre chez toi ! »

+ de 500 000

personnes déclarent avoir subi une injure raciste au cours d'une année.
(2023, Observatoire des inégalités)



1.4 millions de

femmes déclarent avoir subi une injure sexiste au cours d'une année. (2018, INSEE)

En 2019-2020, **47%** des femmes pensent avoir été discriminées en raison de leur sexe. (2022, INSEE)

42%



des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBTQIA+) en France déclarent avoir été discriminées au moins une fois dans l'année.

(2019, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne)

+ de 150 000

personnes déclarent avoir subi une injure homophobe au cours d'une année.

(2023, Observatoire des inégalités)

23%

des personnes en situation d'obésité subissent actuellement ou ont subi des discriminations.

(2021, Ligue contre l'obésité / Institut ODOXA)

135 000

femmes déclarent avoir été victimes de violences sexuelles hors du cadre conjugal. (2018, INSEE)

3 millions de personnes déclarent avoir fait l'objet de discriminations au cours de leur vie à cause de leur état de santé ou d'un handicap.

(2010, INSEE)



1 personne âgée sur **5**

est victime de discrimination liée à l'âge.

(2021, Défenseur des droits)

Concrètement de quoi parle-t-on ?

Stéréotype, préjugé, discrimination, injure, harcèlement, agression, viol. **Afin de réussir à conscientiser le sujet, à déconstruire les représentations, pour mieux prévenir les situations, les qualifier et agir lorsqu'elles se présentent, il est indispensable de poser le cadre légal et surtout les définitions, tout en s'appuyant sur des exemples concrets.** En effet l'éducation, grâce au développement de l'esprit critique et de la connaissance, est le moyen le plus vertueux pour atteindre cet objectif.

Stéréotype

Un stéréotype (ou cliché) est une **image préconçue, une représentation simplifiée d'un individu ou d'un groupe humain**. Il repose sur une croyance partagée relative aux attributs physiques, moraux et/ou comportementaux, censés caractériser ce ou ces individus. La diffusion des stéréotypes peut être choisie ou inconsciente et involontaire.

Les stéréotypes peuvent être dégradants ou insultants. Ils peuvent aussi être valorisants mais avec des effets pervers. Globalement les stéréotypes irriguent les champs du racisme, du sexisme, de l'âgisme, du classisme (relatif aux classes sociales), du validisme (relatif au handicap) ou encore celui des apparences physiques, telles que le poids.

Les stéréotypes de genre : ils s'appuient sur des images préconçues du masculin et du féminin qui déterminent à un degré, plus ou moins important, des modes de penser et d'agir. Ces stéréotypes ont donc un effet sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société et peuvent également être à l'origine des LGBTphobies.

« Les asiatiques sont travailleurs »

« Les garçons sont courageux »

« Les femmes sont délicates »

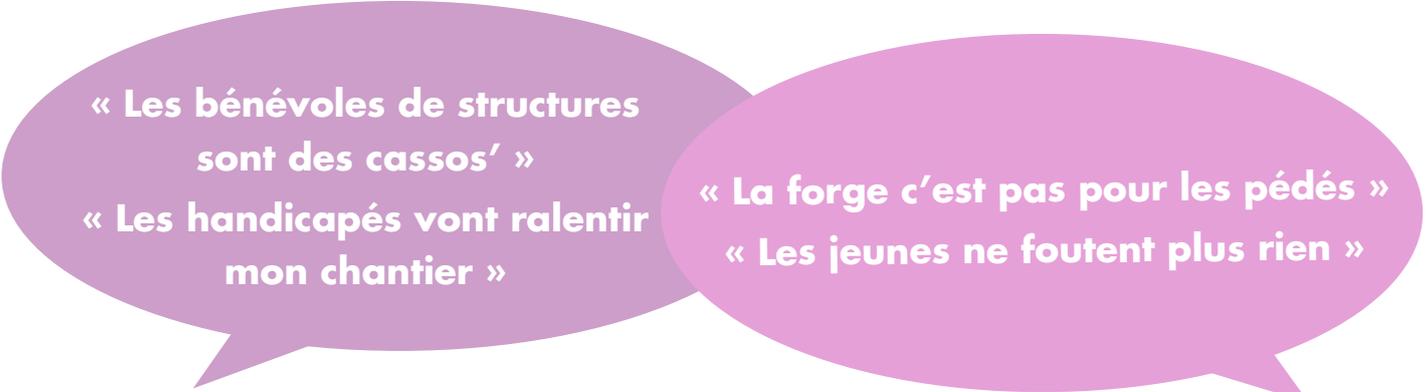
« Les gays savent faire la fête »

« Les vieux se fatiguent vite »

Préjugé

Le terme préjugé désigne **une opinion (souvent négative) sur une personne ou un groupe qui se base sur une représentation stéréotypée**. Les préjugés résultent d'un même processus de classification des groupes humains.

Ainsi, l'individu n'est-il pas évalué au regard de sa personnalité et de ses traits propres, physiques ou moraux, mais sur ceux prêtés à l'ensemble des membres de sa prétendue catégorie, constituée elle-même sur des critères multiples (femmes, hommes, vieux, jeunes, riches, pauvres, citadins, ruraux, arabes, roumains...). Comme les stéréotypes, les préjugés s'expriment sur la base du "eux" et "nous". Il existe des préjugés négatifs, qui visent à exclure, et des préjugés positifs, qui renforcent l'estime de soi, individuelle ou collective.



« Les bénévoles de structures sont des cassos' »

« Les handicapés vont ralentir mon chantier »

« La forge c'est pas pour les pédés »

« Les jeunes ne foutent plus rien »

Les préjugés conduisent à tenir des propos qui contribuent à maintenir un classisme, un validisme, un racisme, un sexisme ou une homophobie ordinaires. Le fait d'agir et de coopérer avec les autres permet de modifier les représentations que chacun se fait de ces « autres », de les atténuer, voire de les invalider totalement.

**Les stéréotypes et les préjugés sont souvent :
simplistes, dommageables, dangereux, injustes.
Ils peuvent engendrer des comportements discriminatoires.**

**Les chantiers de bénévoles sont
des lieux privilégiés pour déconstruire
les stéréotypes et les préjugés.**

Discrimination

La discrimination est un acte. Il y a discrimination lorsque quelqu'un agit selon ses croyances ou préjugés. Elle comprend **toute distinction, exclusion ou traitement favorable ou défavorable d'une personne en raison de ses caractéristiques personnelles.**

De manière générale, elle englobe tout comportement portant atteinte à l'intégrité et à la dignité d'une personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. **Tous les propos ou actes discriminants ne sont pas punis par la loi, mais dans tous les cas, ils sont à combattre.**

En droit, une discrimination doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondée sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, l'éducation et la formation, etc...).

La discrimination est un fait grave pouvant déboucher sur des sanctions pénales allant jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende, voire 5 ans et 75 000€ s'il s'agit d'un refus d'accès à un lieu accueillant du public (et à 225 000 € pour les personnes morales). (art. 225-1 à 225-4 du Code Pénal).

Exemple de cas répréhensible : refuser d'accueillir un visiteur sur son site en raison d'un des critères définis par la loi.

La loi française a défini plus de 25 critères de discrimination parmi lesquels :



ÂGE



ÉTAT DE SANTÉ



IDENTITÉ DE
GENRE



SEXE



GROSSESSE



CONVICTION OU
ABSENCE
DE CONVICTION
RELIGIEUSE



ORIENTATION
SEXUELLE



APPARENCE
PHYSIQUE



MŒURS



HANDICAP



SITUATION
ÉCONOMIQUE



ORIGINE



APPARTENANCE OU
NON À UNE ÉTHNIE,
NATION OU
PRÉTENDUE RACE



LIEU DE
RÉSIDENCE



CAPACITÉ À
S'EXPRIMER DANS UNE
LANGUE ÉTRANGÈRE



SITUATION
DE FAMILLE



PERTE
D'AUTONOMIE



PATRONYME



ACTIVITÉS
SYNDICALES



OPINIONS
POLITIQUES

Agissement ou outrage sexiste

Les agissements ou outrages sexistes s'inscrivent dans un **sexisme « ordinaire »** qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de genre, et qui, bien qu'en apparence anodins, **ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser une personne en fonction de son sexe de façon hostile, insidieuse voire qui se présente comme bienveillante.** Il n'est pas nécessaire que l'outrage soit répété pour qu'il soit considéré comme une infraction.

Exemples : propos parternaliste, affectation à une tâche selon le sexe, sifflements, commentaires ou blagues sur le physique ou la tenue vestimentaire d'une personne du fait de son sexe, gestes ou bruits obscènes, etc.

Exemples d'attitudes sexistes dans le contexte du chantier :

- Les animateurs et/ou bénévoles de sexe masculin qui ne participent à aucune tâche de la vie quotidienne.
- Se référer uniquement aux bénévoles de sexe masculin pour des idées, des aspects techniques etc.
- Aider les filles à porter une charge sans demander si elles en ont besoin.

L'employeur peut sanctionner disciplinairement un salarié en cas d'agissement sexiste (art. L.1142-2-1 du Code du travail).

Les outrages sexistes sont passibles d'une amende allant de 90€ à 1 500€ (art. 621-1 du Code pénal).

« Pour une nana elle s'en sort pas si mal ! »
« Sur le chantier, j'ai pris une femme pour la cuisine parce que j'ai déjà testé, les hommes ne savent pas gérer plusieurs choses à la fois. »

« Je leur ai fait un plan parce que tu sais les bonnes femmes elles savent pas se repérer ! »

Injure

Une injure est **une parole, un écrit, une expression** quelconque de la pensée, adressée à une personne **dans l'intention de la blesser ou de l'offenser**.

Le fautif ou la fautive s'expose à une contravention de la 1^{ère} classe pour une injure non publique à 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende pour une injure publique (art. R621 du Code pénal).

Harcèlement moral, sexuel ou numérique

Le harcèlement se définit comme une **violence répétée qu'elle soit verbale, physique ou psychologique** et peut prendre plusieurs formes.

Le **harcèlement moral** est une conduite abusive qui consiste en des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de vie ou de travail d'une personne. Il peut engendrer des troubles psycho-sociologiques graves sur la victime.

Exemples : remarques désobligeantes, insultes, brimades, diminutions des tâches confiées sans justification, etc.

Plus spécifiquement, est qualifié de **harcèlement sexuel** tout propos ou comportement unique sous forme de pression grave ou répétée – à connotation sexuelle, non consenti.

Exemples : demandes explicites d'actes sexuels, regards appuyés sur les zones intimes, gestes à connotation sexuelle, chantage sexuel, etc.

On parle également de **harcèlement numérique** : intimidation par sms, partage de photos sans le consentement de la ou des personnes qui y figurent, vidéo humiliante, etc.

Tous ces actes sont punis par la loi et sont passibles de peines allant jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende (art. 222-33, 222-33-2 et 222-33-2-2 du Code pénal).

Pour les associations employeuses, le code du travail stipule que : « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. (art. L.1153-5 du Code du travail).

Agression physique ou sexuelle

Une agression est un **acte de violence qui porte atteinte à l'intégrité d'une personne**, qu'il soit physique ou sexuel.

Constitue une **agression à caractère sexuel** toute atteinte sexuelle commise par un individu sans consentement, avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il s'agit d'attouchements sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (la bouche, les seins, les cuisses, les fesses et le sexe).

Exemples : Baiser forcé, main aux fesses, frottement des parties génitales...

L'agression physique est passible de 750€ à 150 000€ d'amende et 10 ans de prison selon la gravité des faits et son impact sur la victime (art. 222-7 et suivants du Code pénal).

Une personne reconnue coupable d'agression sexuelle encourt jusqu'à 5 ans de prison et 75 000€ d'amende (art. 222-22 et 222-27 du Code pénal).

Viol

Le viol est un **acte de pénétration sexuelle** commis sur la victime ou sur l'auteur de l'acte **avec violence, contrainte, menace ou surprise et sans consentement**.



Si la victime est mineure :

La loi stipule que les atteintes sexuelles sur un mineur âgé de plus de quinze ans sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende :

- 1° Lorsqu'elles sont commises par toute personne majeure ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;
- 2° Lorsqu'elles sont commises par une personne majeure qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. (art. 227.27 du Code pénal).

Obligations légales des associations employeuses (même occasionnelles)

Ces obligations concernent toutes les associations employeuses y compris celles qui recrutent de façon occasionnelle des animateurs et animatrices pendant les chantiers ou à la journée.

Le code du travail stipule que :

- **Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportement à connotation sexuelle répétées**, 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 [...] (art L.1153-1 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** (art L.1153-5 du code du travail).

Prévenir le risque de harcèlement sexuel au travail

Les obligations spécifiques en matière de prévention pour les responsables associatifs :

- **J'informe l'équipe salariée et les stagiaires** sur la thématique du harcèlement sexuel.
- **Je désigne une référente ou un référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexuels.
- **Je mentionne dans le règlement intérieur**, les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexuels.
- **J'élabore une procédure interne** de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel en s'appuyant notamment sur les conseils dispensés dans ce guide.



FICHE PRATIQUE

Comment prévenir et détecter ?

Face à toutes ces situations, il est important d'**acquérir les bons réflexes**, d'adapter sa posture et de savoir vers qui se tourner. Il est toujours préférable de **privilégier le dialogue** et de ne pas agir seul·e, surtout dans les situations les plus graves. Ce guide propose plusieurs pistes de prévention et d'action pour aiguiller, en particulier les équipes d'animation et responsables associatifs, mais aussi les personnes bénévoles ou salariées des activités REMPART qui auraient besoin de conseils.

Prévenir

Les actions de prévention des **responsables associatifs** en tant que représentants de personnes morales sont essentielles. Elles véhiculent une image positive et engagée pour le respect de toutes et tous et réduit les risques de laisser la place aux attitudes discriminantes ou agressives.

Tout au long de l'année

- **J'affiche clairement ma position** et réaffirme régulièrement l'engagement du réseau REMPART à garantir le respect et le traitement équitable de toutes et tous, par exemple lors de mes prises de parole, officielles comme informelles.
- **Je soutiens l'égalité et la diversité dans toutes mes activités (chantiers, animations, évènements...)**, par exemple en employant le langage inclusif dans mes supports de communication, en créant les conditions favorables à la prise de responsabilité et à la prise de parole de toutes et tous.
- **Je m'informe et me forme** sur le sujet, je m'assure que l'équipe d'animation a suivi les formations REMPART.
- **Je sensibilise** mon Conseil d'administration et/ou mon équipe salariée au sujet.
- **J'instaure un climat de confiance** avec l'équipe salariée, les volontaires et les bénévoles en précisant que l'association est à l'écoute et attentive à ce que chaque personne se sente respectée.
- **J'informe l'équipe salariée, les bénévoles et volontaires** de mon association de l'existence de ce guide et le mets à disposition dans les locaux de l'association.

Sur les chantiers de bénévoles

Les **responsables associatifs** comme les **équipes d'animation** doivent, comme évoqué précédemment, redoubler de vigilance et de prévention dans le cadre du chantier de bénévoles.

- **J'utilise le texte "Engagements pour des chantiers éthiques"**, dans mes documents internes (document d'engagement des bénévoles du chantier, contrat avec l'équipe d'animation, etc.) ou **je l'affiche** (dans les règles de vie collective, sur panneau dédié, etc.). Le texte est téléchargeable dans la docuthèque REMPART, rubrique "Respect, Ethique et Intégrité".
- **Je pose le cadre collectif des valeurs de respect et de non discrimination**, dont les violences sexistes et sexuelles, j'explique les règles de fonctionnement et le protocole en cas d'incidents.
- **Je rappelle à tous les participants y compris l'équipe d'animation** que les tâches de la vie quotidienne doivent être prises en charge par tout le monde et de façon équitable.
- **Je présente et rends visibles et accessibles l'affiche et les dépliants** "Et le respect, on en parle ?" sur le chantier.
- **J'informe les participants et participantes** de l'existence de ce guide et m'assure qu'il est consultable facilement sur le chantier.
- **Je mets en place une boîte anonyme**, pour libérer la parole.
- **Je sensibilise** à la question des discriminations, de l'égalité homme/femme ou globalement sur les stéréotypes et les préjugés, en organisant une **animation collective ludique et pédagogique** avec les bénévoles. (voir outils p.20 et 21).
- **J'incite les bénévoles** à remplir le questionnaire de satisfaction à l'issue du chantier.

Détecter

Avant même d'avoir à réagir il est nécessaire d'être attentif, individuellement ou collectivement, à toutes les situations qui pourraient nuire au bien-être d'un ou plusieurs participants.

- **Je reconnais les signaux faibles** : attitudes lourdes et insistantes, comportements malaisants, propos déplacés, ...
- **J'interroge la personne** que je crois en situation d'inconfort.
- **Je prends les signalements au sérieux** et je fais preuve de vigilance.



FICHE PRATIQUE

Comment réagir ?

Réagir

Les conseils et recommandations listées ici peuvent s'appliquer à toutes les activités REMPART mais ont été aussi pensées pour être appliquées au contexte particulier du chantier de bénévoles. Les moyens d'action sont applicables quel que soit le niveau hiérarchique du/de la coupable.

Selon les situations et les besoins de la victime, plusieurs personnes peuvent intervenir et/ou être sollicitées :



Contactez nous sur : ecoute@rempart.com

Association, équipe d'animation, témoin, victime, notre adresse mail unique à REMPART est là pour informer, alerter ou interroger. Un groupe restreint de personnes formées issues du Conseil d'administration et de la Délégation nationale est à votre écoute. Une fiche incident est à votre disposition sur l'extranet REMPART.



FICHE PRATIQUE : Comment réagir ?



En cas de propos ou comportement injurieux, discriminant ou d'agissement sexiste

Conseils pratiques destinés à tous et toutes :

Bénévoles, équipes d'animation et responsables associatifs

- **J'écoute** les personnes victimes ou témoins avec respect, sans juger ni minimiser les faits.
- **J'accepte de remettre en question** mon propre comportement.
- **Je réagis** aux remarques et comportements dès les premiers signaux. Si je ne l'ai pas fait, je sais qu'**il n'est jamais trop tard pour réagir**.
- **Je soutiens activement** les personnes victimes afin de ne pas laisser s'installer un climat de complicité propice au harcèlement et aux agressions.

Conseils spécifiques :

Équipes d'animation et responsables associatifs

- **J'instaure un dialogue** avec le/les bénévoles et la/les personnes mises en cause, toujours en accord avec la/les victimes et si je juge cela pertinent.
- **Je rappelle que de tels comportements ne sont pas tolérés** dans une démarche éducative et pédagogique.
- **Je prends les décisions qui s'imposent en concertation avec des membres de l'association** si la ou les personnes récidivent après un rappel à l'ordre (sanction disciplinaire, renvoi du chantier, etc.).



FICHE PRATIQUE : Comment réagir ?

En cas de harcèlement ou d'agression physique, sexuelle ou de viol

Conseils pratiques destinés à tous et toutes dans tous les cas :

Bénévoles, équipes d'animation et responsables associatifs

En cas de danger immédiat, j'assure la sécurité de la victime, j'isole l'agresseur présumé et je contacte une personne responsable de l'association.

Dans tous les cas, je m'appuie sur les conseils précédents et en complément :

- **Je manifeste mon soutien à la victime**, en répondant à ses besoins immédiats et en garantissant son anonymat si elle le souhaite.
- **Je la guide avec bienveillance** vers les médecins, la police, la gendarmerie, des associations spécialisées (voir contacts et ressources page 22 et 23) en lui rappelant qu'elle peut porter plainte.
- **J'informe la victime** de la possibilité d'activer le dispositif d'aide et d'alerte mis en place par REMPART : **ecoute@rempart.com** qui garantit la confidentialité des données.
- **Je fais un signalement, si et seulement si la victime le souhaite**, aux instances REMPART qui me semblent les plus adaptées (l'équipe d'animation, l'association locale, l'Union régionale, la Délégation nationale ou le Conseil d'administration).

Attention, en cas d'harcèlement sexuel, d'agression physique, sexuelle ou viol, la confrontation entre la victime et l'agresseur présumé n'est pas recommandée.



Si la victime est mineure :

En cas d'événements graves, je respecte les procédures établies ci-dessus et je recours si besoin aux urgences sanitaires, forces de l'ordre, et autorités judiciaires. Le Service départemental Jeunesse Engagement Sports (SDJES) doit être impérativement informé, en particulier quand le séjour est déclaré en Accueil collectif de mineurs (ACM).

Dans tous les autres cas, ne pas réagir dans l'urgence, en parler en équipe et orienter si nécessaire les enfants et les jeunes vers des professionnels (voir contacts et ressources page 22 et 23).

Fiche de déclaration d'un événement grave à renseigner par le directeur ou la directrice de l'accueil et à envoyer sans délai au SDJES du département du lieu de l'accueil : http://www.servicejeunesse.asso.fr/Regelementation_ACM/PDF_Regelementation/Declaration_evenement_grave_fiche.pdf



FICHE PRATIQUE

Comment aider les victimes ?

Conseils pour recueillir la parole d'une victime :

- Je l'écoute dans un endroit sûr
- Je prends des notes
- Je la remercie de se confier
- Je valide ses ressentis
- Je la rassure et lui assure qu'elle n'est pour rien dans l'agression
- je l'aide à qualifier pour caractériser l'acte
- Je lui rappelle que ce qu'a fait la personne est interdit
- Je lui demande comment lui apporter mon soutien
- Je réponds à ses besoins immédiats
- Je ne lui impose rien et respecte ses décisions
- Je la renseigne sur les autres ressources et autorités compétentes, quand elle est prête



Conseils spécifiques pour établir un rapport d'enquête :

Équipes d'animation et responsables associatifs

L'enquête doit être prise en charge par une personne responsable sur le chantier (si la victime est d'accord, je privilégie une enquête en binôme avec un/une autre responsable).

- **Je m'entretiens avec les témoins** : prise de notes, collecte de preuves (sms, enregistrements, photos...).
- **Je m'entretiens avec la personne mise en cause** en n'omettant pas la présomption d'innocence.
- **Je fais une synthèse et rédige un rapport qu'enquête.**
- **Je consulte ma hiérarchie et/ou mes collègues** pour décider de la sanction si les faits sont avérés (renvoi du chantier, mise à pied ou licenciement pour faute grave).
- **J'informe la personne mise en cause** de la décision.
- **J'assure le suivi de la victime dans le temps** afin qu'elle puisse se sentir en confiance et soutenue.

Outils de sensibilisation et d'animation REMPART

L'affiche et le dépliant

Ces deux outils sont envoyés aux associations pour être affichés et mis à disposition des bénévoles sur les chantiers. Nous vous invitons à les rendre visibles et à en faire bon usage.



L'outil d'animation : « Et le respect, on en parle ? »

Téléchargeable sur l'extranet REMPART, rubrique « Respect, éthique & intégrité » :

<https://extranet.rempart.com/admin/media/107>

Cet outil d'animation proposé par REMPART permet d'aborder globalement la question des stéréotypes, des attitudes et propos sexistes ou discriminants qui peuvent être vécus sur les chantiers. Pour l'utiliser, il est recommandé de se sentir à l'aise avec le sujet qui peut susciter de vives réactions. Une notice propose différentes pistes d'animation. Dans tous les cas, il est important de définir ses objectifs et la façon dont l'animation va être cadrée.

Le théâtre-débat : « C'EST COMME ÇA »

REMPART propose un nouvel outil de sensibilisation sous forme de théâtre-débat intitulé C'EST COMME ÇA, destiné à être joué sur les chantiers de bénévoles et durant les stages de formation à l'animation. Ce spectacle aborde les diverses discriminations auxquelles peuvent être confrontés les bénévoles et les responsables associatifs, des plus ordinaires au plus graves. Conçu comme un outil d'éducation populaire, ce spectacle invite à la réflexion en favorisant l'échange et la participation active des spectateurs et spectatrices.

Autres outils de sensibilisation et d'animation

Outils d'animation gratuits

Le vivre-ensemble :

Outil "Le Rallye des Solidarités" <https://www.comprendrepouragir.org/produit/rallye-solidarites/>

Égalités entre les sexes :

Jeu "Cheval de bataille" <https://www.comprendrepouragir.org/produit/cheval-de-bataille/>

Contre la haine LGBTQIA+ :

Jeu "Le combat de la licorne" <https://www.comprendrepouragir.org/produit/le-combat-de-la-licorne/>

Stéréotypes et sexualité :

Jeu "Qui-est-ce ?" <https://www.lecrips-idf.net/jeu-prevention-vie-affective-et-sexuelle-qui-est-ce>

Discriminations :

Jeu de cartes "La mécanique" <https://www.lecrips-idf.net/outil-pedagogique-la-mecanique>

Outils d'animation avec contribution financière

Le vivre-ensemble :

Jeu "Conduire sa vie" (24€) www.comprendrepouragir.org/produit/conduire-sa-vie

Égalités entre les sexes :

Jeu de cartes "MOI, C'EST MADAME !" (25€) www.diversite-europe.eu/fr/news/moi-cest-madame-un-jeu-pour-sentraîner-repliquer-face-au-sexisme

Stéréotypes et sexualité :

Jeu de cartes "Non mais, genre !" (13€) www.laboutiqueduscoutisme.com/activites-et-jeux/2569-non-mais-genre-9782708882034.html

Discriminations :

Jeu de cartes "Can You ? Le jeu des privilèges" (19,90€) www.comprendrepouragir.org/produit/can-you-le-jeu-des-privileges/

Jeu de cartes "les discriminables" (18€) www.keski.fr/v2/les-jeux/jeu-de-cartes-les-discriminables/

Handicap :

Jeu de cartes "hand17familles" (30€) www.keski.fr/v2/les-jeux/jeu-de-cartes-hand17familles-nouveaute/

Contacts et ressources

Numéros d'urgence et d'écoute

15 : urgences médicales (SAMU)

17 : police et gendarmerie

18 : pompiers

112 : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence

114 : numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes victimes ou témoins

39 28 : numéro unique de signalement des discriminations.

39 19 : numéro d'écoute destiné aux femmes victimes de violences et à leur entourage

Sites internet et applications pour s'informer ou pour de l'aide juridique

Anti-discriminations : <https://www.antidiscriminations.fr/>

DILCRAH (Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT) : <https://www.dilcrah.fr/>

Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Arrêtons les violences : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Portail de signalement des violences sexuelles et sexistes : <https://www.service-public.fr/cmi>

AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) : <https://www.avft.org>

QuestionSexualité : <https://questionsexualite.fr/>

App-Elles (Application française solidaire des femmes victimes de violences) : <https://app-elles.fr/>

Onsexprime : <https://www.onsexprime.fr/>

SOS-homophobie : <https://www.sos-homophobie.org/>

Fédération nationale des CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) : <https://fncidff.info>

Pour approfondir

Guide comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail :

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2020/Guide-violences-sexistes-et-sexuelles-Comprendre-et-Agir.docx.pdf>

Guide pratique de lutte contre les discriminations :

<https://www.dilcra.h.gouv.fr/ressources/guide-pratique-de-lutte-contre-les-discriminations>

Stéréotypes et préjugés :

<https://www.reseau-canope.fr/eduquer-contre-le-racisme-et-lantisemitisme/stereotypes-et-prejuges.html>

La Boite à outils pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTI au travail :

<https://www.sos-homophobie.org/boite-outils>

Guide « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et genre dans l'emploi » :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/discriminations-liees-lorientation-sexuelle-et-lidentite-de-genre-dans-lemploi-341>

Prévenir les violences sexuelles et sexistes - Kit d'action contre les violences sexistes et sexuelles au travail pour les collectivités territoriales :

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/publication/kit-daction-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail>

Francas – « Agir pour l'égalité des sexes – Guide à destination des professionnel·les d'animation (enfants et ados) » :

<https://www.francas40.fr/Les-Francas-des-Landes/L-association/Revues/Agir-pour-l-egalite-des-sexes>

Fiche mémo les événements graves entre enfants - Repères pour l'organisateur et le directeur d'un ACM : <https://acm-cvl.fr/wp-content/uploads/2019/01/Fiche-memo-gestion-des-evenements-graves-entre-enfants-28.pdf>

Association Archéo-éthique : <https://archeoethique.wixsite.com/association/nos-actions>

Collectif paye ta truelle : <https://payetatruelle.wixsite.com/projet>

“Luttons ensemble contre toutes les formes de discrimination”

Engagements pour des chantiers de bénévoles éthiques

Les chantiers de bénévoles sont un lieu de vie collective où chaque personne doit être considérée avec respect. Notre objectif est de fournir à chaque personne participante un environnement stimulant, respectueux et sûr. Dans cette perspective, chaque chantier s’efforce d’être aussi inclusif et équitable que possible.

Toute personne participant à un chantier REMPART s’engage à ne pas distinguer ou traiter les personnes différemment du fait de leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur apparence, leur origine ethnique ou nationale, leur confession religieuse ou absence de confession religieuse, leurs conditions économiques et sociales, leurs capacités physiques, leur handicap, leur âge.

Cet engagement concerne toute forme de harcèlement ou d’agression mais également les propos, attitudes et comportements discriminatoires, de la simple injure ou mauvaise blague, en passant par la répartition des tâches dans la vie collective comme dans les activités de chantier.

Les équipes d’animation ou responsables d’associations s’engagent à :

- Ne pas laisser s’installer un climat de complicité propice aux discriminations, au harcèlement et à toute forme d’agression ;
- Écouter, soutenir et réagir si une situation se présente ;
- Adapter, en cas de besoin et avec l’accord de la personne concernée, les activités proposées en fonction de sa condition physique, sans qu’il y ait là, occasion pour la moindre stigmatisation.



REMPART

PATRIMOINE POUR TOUTES ET TOUS