



# PROTOCOLE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES, Y COMPRIS LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU SEIN D'AIF

Ce document présente le protocole d'Amnesty International France pour la prévention, le signalement et le traitement des cas de discrimination, de harcèlement et de violences, y compris les violences sexistes et sexuelles au sein de l'association. Il concerne à la fois les salarié·es du Secrétariat national, les bénévoles et le réseau des membres, militant·es de l'association.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Un engagement pour un environnement inclusif, diversifié, accessible et sécurisé .....</b>	<b>2</b>
<b>PRÉVENIR, SENSIBILISER, FORMER .....</b>	<b>2</b>
1. Formations/sessions de sensibilisation .....	2
2. Communication .....	3
3. Obligations de prévention pour les salarié·es .....	3
<b>ÉCOUTER ET AGIR .....</b>	<b>4</b>
1. Le groupe d'écoute national .....	4
2. Pour les militant·es, bénévoles et membres : la cellule de signalement et de traitement .....	6
3. Pour les salarié·es : La direction des Ressources Humaines .....	8
<b>MESURER, PILOTER, AMÉLIORER .....</b>	<b>10</b>

## UN ENGAGEMENT POUR UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF, DIVERSIFIÉ, ACCESSIBLE ET SÉCURISÉ

La vision d'Amnesty International est celle d'un monde où chaque personne peut se prévaloir de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans d'autres textes internationaux relatifs aux droits humains.

À Amnesty International France, nous croyons en un monde où les droits humains sont respectés, protégés et promus pour tous·tes sans discrimination, ni exclusion. Nous croyons en un monde dans lequel chaque personne puisse s'exprimer et partager ses idées, où la diversité est accueillie comme une force qui nous enrichit. Nous croyons en un monde où les différences sont le ferment d'une société dans laquelle chaque personne puisse s'épanouir et contribuer.

Dans cet esprit, Amnesty International France s'engage fermement à créer un environnement inclusif, diversifié, accessible et équitable en son sein, reflétant ainsi les valeurs défendues par l'organisation.

Pour cela, nous avons défini un cadre de valeurs qui nous engage et qui engage l'ensemble des personnes agissant à nos côtés. Ainsi, nos textes de référence sont :

- Les statuts de l'association
- Le règlement intérieur
- La charte de l'engagement
- La charte pour l'inclusivité et la diversité

## PRÉVENIR, SENSIBILISER, FORMER

Une politique générale interne de prévention des cas de harcèlement, de discrimination et de violences, y compris de violences sexistes et sexuelles est établie dans le cadre de l'opérationnalisation de l'objectif stratégique « inclusivité, diversité, discriminations ».

Les mesures suivantes sont mises en place :

### 1. Formations/sessions de sensibilisation

Des ressources développées par le Secrétariat international, notamment :

- Faire face aux violences fondées sur le genre et riposter (définitions et outils de mobilisation, y compris « Intervention en tant que témoin »)
- Faire face aux propos toxiques et discriminatoires pour toutes et tous
- Fiche pédagogique spécifique sur les discours toxiques envers les femmes
- Décoder la discrimination fondée sur l'ascendance

Déploiement d'un plan de sensibilisation à destination des militant·es d'AIF (modules distanciels), notamment :

- Prévenir et lutter contre les VSS pour les militant·es d'AIF
- Agir contre les discours toxiques en ligne
- Faire face aux propos toxiques
- Les clés pour devenir un.e acteur·ice de l'antiracisme et de la non-discrimination

Déploiement d'un plan de sensibilisation à destination des salarié·es d'AIF, notamment :

- Sessions de sensibilisation/information sur les violences sexistes ou sexuelles : obligatoires pour les salarié·es (3 h de formation en présentiel) et proposées aux bénévoles



- Devenir acteur·ice de l'antiracisme : formation obligatoire pour les salarié·es (deux jours de formation en présentiel) et proposée aux bénévoles
- Formation d'autodéfense féministe verbale en non-mixité (deux sessions de 3 h)

Pour toutes informations sur les formations disponibles, les dates et inscriptions, vous pouvez :

- Consulter la nouvelle plateforme de formation à distance : <https://formation.amnesty.fr/>
- Contacter [le service de formation des militants](#)
- Contacter le service des ressources humaines

## 2. Communication

Les informations concernant notre engagement pour un environnement inclusif, respectueux et sécurisé sont accessibles [via notre site internet](#).

Nous veillons à diffuser ce protocole auprès de tous·tes, via la mise à disposition d'affiches pour les locaux et de flyers à distribuer lors d'évènements.

Des dispositifs spécifiques seront annoncés et mis en place pour l'assemblée générale, le campus, les week-ends des antennes jeunes, et les autres évènements d'ampleur organisés par AIF (par exemple, des personnes et espaces ressources, l'affichage systématique des coordonnées de la cellule et du groupe des écoutant·es, mise à disposition des ressources, etc.).

## 3. Obligations de prévention pour les salarié·es

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension des comportements illicites ou illégaux, ainsi que le rappel du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salarié·es.

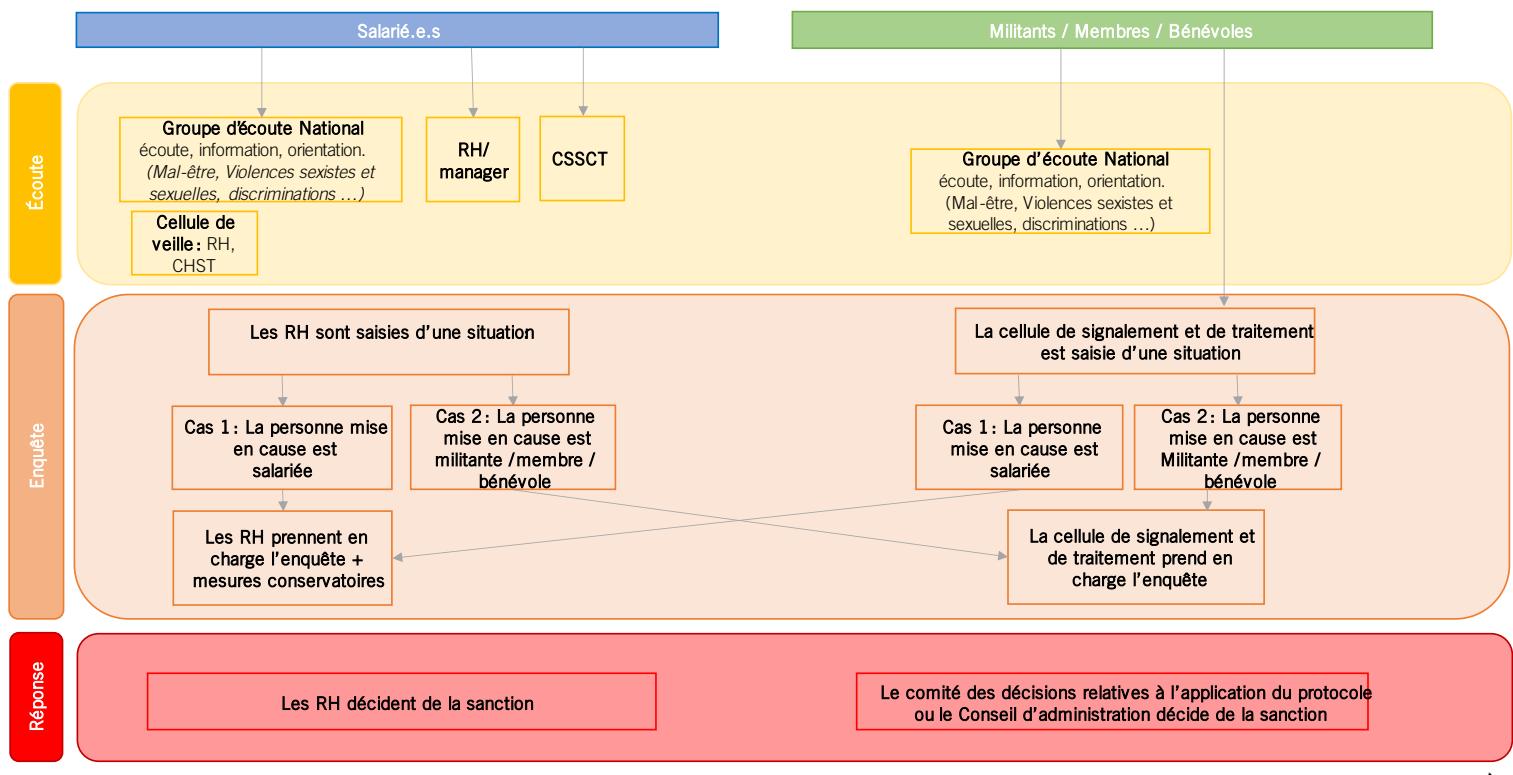
L'association a l'obligation de prévenir les situations de harcèlement et de violences sexuelles et d'agir si celles-ci surviennent. L'affichage des dispositions concernant l'interdiction des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuels est un exemple d'action de prévention qui incombe à l'employeur. Sur ce point, la loi du 2 août 2021 est venue enrichir la définition du harcèlement sexuel inscrite dans le code du travail afin d'y inclure le harcèlement de groupe et les comportements sexistes. Le règlement intérieur a été mis à jour début 2023.

Outre cet affichage obligatoire, le pôle Ressources humaines informe les salarié·es des coordonnées des acteur·ices de prévention, des personnes-ressources et des voies de recours par la mise à disposition d'une documentation dans le livret d'accueil et sur le forum Ressources humaines.



## ÉCOUTER ET AGIR

Afin de traiter les cas de discriminations, de harcèlement et de violences, y compris les violences sexistes et sexuelles (VSS), AIF a mis en place un protocole qui s'adresse à la fois aux salarié·es, membres, militant·es et bénévoles. Ce protocole prévoit une cellule de signalement et de traitement, un groupe d'écoute national et un comité des décisions relatives à l'application du protocole (composé de membres nommé·es par le CA). Il rappelle également le rôle du pôle Ressources humaines ainsi que son fonctionnement pour les salarié·es. Les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes sont explicitées ci-dessous ainsi que le « parcours » d'une personne faisant un signalement, présenté dans le schéma suivant :



### 1. Le groupe d'écoute national

Amnesty International France a mis en place un groupe d'écoute national dans l'objectif de proposer à chaque personne qui en ressent le besoin une écoute active<sup>1</sup>, empathique, non directive en accueillant la parole de la personne et si nécessaire en l'orientant vers d'autres interlocuteur·ices ou dispositifs spécifiques internes ou externes.

<sup>1</sup> L'écoute active, aussi nommée écoute bienveillante, est une technique d'accompagnement développée par le psychologue américain Carl Rogers. Elle permet d'établir un lien profond avec la personne écoutée et de favoriser un climat d'ouverture et de confiance. Elle suppose de la part de l'écouter une écoute attentive du discours verbal et non verbal et une reformulation des éléments clés exprimés par ce dernier ou le reflet de ses ressentis et émotions. (<https://www.cairn.info/la-boite-a-outils-du-coaching--9782100791408-page-38.htm>)

Les écoutant·es sont **des salariés et des bénévoles** qui ont bénéficié d'une formation à l'écoute active leur permettant d'identifier et de formuler les situations de risque psychosocial entendues et proposent à chaque personne d'être disponibles pour les écouter et les aider à gérer la situation dans laquelle ils·elles peuvent se retrouver.

Les écoutant·es ne peuvent se substituer à un.e professionnel.le de santé (psychologue, médecin ...) iels sont en droit de se mettre en retrait si la situation devient trop complexe pour elleux après avoir informé la personne des différents dispositifs existants.

Les écoutant·es sont garant·es de la protection de la confidentialité des données relatives aux personnes qui les sollicitent pour un entretien. Les propos sont anonymisés et confidentiels.

### **1.1 Quel est le rôle du groupe d'écoute national ?**

Le groupe d'écoute national a pour rôle d'être à l'écoute de celles et ceux qui en expriment le besoin. Il permet notamment de libérer la parole à un moment où la personne concernée n'est pas prête/certaine de vouloir faire un signalement.

Il peut également conseiller et transmettre à la personne des informations afin qu'elle sache qui peut l'aider dans sa situation.

Le groupe d'écoute national peut orienter la personne vers :

- la cellule de signalement et de traitement si la personne mise en cause est militante, bénévole ou membre,
- le service des ressources humaines si elle est salariée et/ou si la personne mise en cause est salariée.

**NB** : la saisine de la cellule de signalement et de traitement nécessite que la personne accepte de lever son anonymat et celui de la ou des personnes mises en cause dans le cadre de l'enquête et du traitement du signalement.

Le groupe d'écoute national est un dispositif complémentaire et distinct de la cellule de signalement et de traitement.

Les dossiers de la cellule de traitement et de signalement ne sont en aucun cas partagés avec le groupe d'écoute national.

### **1.2 Qui constitue le groupe d'écoute national ?**

Le groupe d'écoute national est composé de huit personnes (bénévoles et salariés).

### **1.3 Qui peut saisir le groupe d'écoute national ?**

Le groupe d'écoute national peut être saisi par toute personne agissant aux côtés d'Amnesty International.

### **1.4. Comment contacter le groupe d'écoute national ?**

- Par e-mail à l'adresse suivante : [ecoute@amnesty.fr](mailto:ecoute@amnesty.fr)

Le groupe d'écoute accusera réception de votre demande sous 48 heures (jours ouvrés). Une personne à votre écoute vous contactera ensuite afin de fixer un rendez-vous.



## 2. Pour les militant·es, bénévoles et membres : la cellule de signalement et de traitement

### 2.1. Quel est le rôle de la cellule ?

Amnesty International France met en place une cellule de signalement et de traitement dans l'objectif d'enquêter sur les cas de discriminations, de harcèlement et de violences y compris de violences sexistes et sexuelles.

Les membres de la cellule proposeront une écoute bienveillante, inclusive et qui se veut non-discriminante pour garantir un espace d'écoute accessible à toutes. Le principe de la « présomption de véracité » envers la victime sera appliqué.

La cellule est compétente pour recevoir les signalements de cas de discriminations, de harcèlement et de violences y compris de violences sexistes et sexuelles si la personne mise en cause est membre, bénévole, militant·e, et/ou prestataire d'AIF. Si la victime est membre, bénévole, militant·e d'AIF mais que la personne mise en cause est salarié·e, l'enquête sera menée par la direction des ressources humaines.

### 2.2. Qui constitue la cellule ?

La cellule de signalement et de traitement est composée de membres nommés par le CA pour un mandat de deux ans renouvelable une fois.

### 2.3 Qui peut saisir la cellule de signalement et de traitement ?

Toute personne, témoin ou victime d'agissements discriminants, sexistes ou violents peut saisir la cellule de signalement et de traitement.

Dans les cas où la victime directe est identifiée, cette dernière doit donner son accord pour saisir la cellule de signalement et de traitement.

La saisie de la cellule entraîne une levée de l'anonymat dans le cadre de l'enquête et du traitement de signalement mais la confidentialité reste assurée.

La cellule peut également s'auto-saisir dans le cas suivant :

- Un de ses membres a connaissance de violences concernant un·e mineur·e
- Dans une optique de protection des mineur·es, la loi (article 434-3 du code pénal<sup>2</sup>) oblige toute personne ayant connaissance de mauvais traitements à en informer les autorités compétentes (judiciaires ou administratives).
- Indépendamment du protocole interne, toute personne étant au courant - y compris les membres de la cellule de traitement et de signalement et du groupe des écoutant·es -, devra informer les autorités compétentes. Pour cela l'accord préalable de la victime n'est pas nécessaire, toutefois, la personne mise au courant informera la victime mineure de sa démarche et l'invitera à contacter le 119 d'elle-même.
- D'une situation présentant un danger imminent pour une personne.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> -Art 434-3 Code pénal → Le fait, pour quiconque ayant connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives ou de continuer à ne pas informer ces autorités tant que ces infractions n'ont pas cessé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

<sup>3</sup> Définition de danger grave et imminent : « Tout salarié ou groupe de salariés se trouvant dans une situation de travail, dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie



- Lorsqu'une information publique met en cause un·e salarié·e, membre, militant·e ou bénévole et que cette information porte atteinte aux valeurs portées par AIF, à sa réputation, et/ou à son bon fonctionnement. Dans le cas où la victime ne souhaiterait pas s'exprimer, le rapport peut notamment s'écrire à partir de l'investigation existante qui présenterait des situations factuellement établies.

#### **2.4 Comment saisir la cellule de signalement et de traitement**

Vous pouvez contacter la cellule à l'adresse e-mail suivante : [signalement@amnesty.fr](mailto:signalement@amnesty.fr)

**Seul·es les membres de la cellule de signalement et de traitement y ont accès.**

Les membres de la cellule de signalement et de traitement sont soumis·es à un devoir de **confidentialité, d'impartialité et de neutralité**.

La cellule accusera réception du signalement sous 48 heures (jours ouvrés).

#### **2.5 Les étapes de la procédure**

La cellule a pour mission de recevoir les signalements, d'évaluer la situation afin de déterminer si elle est compétente ou non, de mener une enquête le cas échéant et de rédiger un rapport. Ce dernier sera remis au comité des décisions relatives à l'application du protocole qui décidera des suites à donner aux conclusions de la cellule.

Si l'impartialité d'un.e membre de la cellule est compromise (lien direct avec les parties, conflit d'intérêt ou autres situations pouvant nuire à son objectivité), il·elle se retirera de la procédure.

**Il est important de noter que les membres de la cellule sont formé·es à recevoir la parole de personnes victimes ou témoins ainsi qu'aux méthodes d'enquête spécifiques aux cas de violences y compris de violences sexistes et sexuelles.**

- La cellule reçoit le signalement de la victime par e-mail
- La cellule accueille réception du signalement
- Si elle est compétente, un binôme est constitué ; il sera chargé du suivi du signalement
- La personne est informée sur ses droits et sur le fonctionnement de la cellule de signalement et de traitement (entretien, enquête, mesures de protection, interdiction de mesures de représailles, sanction éventuelle<sup>4</sup>).
- La cellule reçoit la victime en entretien puis, en fonction des informations reçues, elle sollicite les témoins et en dernier lieu la personne mise en cause.
- Chaque entretien fait l'objet d'un rapport qui est envoyé à la personne avec laquelle s'est déroulé l'entretien.
- Une fois tous les entretiens passés, le binôme en charge de l'enquête rédige un rapport et le soumet au comité des décisions relatives à l'application du protocole.

---

*ou sa santé, a la possibilité d'informer l'employeur et de se retirer de cette situation. Toutefois, son comportement ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. »*  
<https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/danger-grave-et-imminent>

<sup>4</sup> Il est important de préciser que les sanctions auxquelles nous faisons référence ici sont décorrélées de toute procédure ou décision juridique. Ni les statuts ni le règlement intérieur d'AIF ne prévoient de sanctions spécifiques. La réforme des statuts qui est actuellement en cours, sera l'occasion de préciser cela. En attendant, il relève de la responsabilité des organes décideurs de juger et décider du degré de la sanction à mettre en place.



## 2.6 Les mesures de protection

La cellule de signalement et de traitement pourra orienter les victimes ou témoins vers les personnes ou organismes susceptibles de les soutenir (groupe des écoutant·es, médecin, psychologue ou associations).

La cellule pourra proposer des mesures conservatoires afin de protéger la personne et d'éviter que la personne mise en cause et la victime soient amenées à travailler ou à militer ensemble ou à participer à des réunions ou des actions ensemble pendant l'enquête et la procédure.

La cellule pourra demander à la présidence de prendre les mesures conservatoires nécessaires.

## 2.7 Dans quel délai votre signalement sera traité ?

Nous avons à cœur de répondre dans les délais les plus courts. Néanmoins, la durée de l'enquête sera liée à la rapidité des retours que nous obtiendrons de la victime, des témoins et de la personne mise en cause.

Tout ou une partie des membres de la cellule doivent avoir la capacité de se rendre disponibles aussi rapidement que possible après le signalement et cela tous les jours de l'année. Un système d'astreinte sera mis en place par binôme pour assurer que la cellule soit joignable et réactive.

## 2.8 Qui sont les décisionnaires ?

**Avant l'entrée en vigueur des modifications des statuts** : Le conseil d'administration est compétent pour prononcer une sanction disciplinaire.

**Après l'entrée en vigueur des modifications des statuts** : Le comité des décisions relatives à l'application du protocole sera compétent pour prononcer une sanction disciplinaire, sauf l'exclusion qui sera prononcée par le conseil d'administration. Un appel pourra être fait auprès du conseil d'administration.

Il rend sa décision sur la base d'un rapport qui lui sera remis par le binôme de la cellule de signalement et de traitement des VSS.

**Avant l'entrée en vigueur des modifications des statuts** : Le conseil d'administration ne peut prononcer qu'une exclusion.

**Après l'entrée en vigueur des modifications des statuts** : Le comité pourra prononcer des mesures de l'ordre de la formation/sensibilisation ou la suspension temporaire de la personne mise en cause.

# 3. Pour les salarié·es : La direction des ressources humaines

## 3.1 Qui alerter ?

Tout·e salarié·e victime de violences sexistes ou sexuelles peut alerter :

- Sa hiérarchie
- Le pôle RH : [pole\\_RH@amnesty.fr](mailto:pole_RH@amnesty.fr)
- Le groupe d'écoute : [ecoute@amnesty.fr](mailto:ecoute@amnesty.fr)
- Les représentant·es du personnel (CSE, CSSCT, le/la référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE),



- Les délégué·es syndicaux·ales,
- Ses collègues (soutien social),
- Les services de santé au travail,
- L'inspection du travail.

Les coordonnées des personnes ou groupes mentionnés ci-dessus sont accessibles et mises à jour [dans le récapitulatif des intervenants sécurité santé au travail](#).

### **3.2 Les étapes de la procédure**

La procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement ou violences est la suivante :

- La DRH est informée d'une situation constitutive d'une forme de harcèlement ou de violence à caractère sexuel par un·e manager ou un·e salarié·e ou un·e représentant·e du personnel ou la victime en direct.

La DRH accuse réception du signalement : son auteur·ice est ainsi informé·e du fait que la situation est en cours de traitement.

- Un premier échange avec l'auteur·ice du signalement est organisé.
- Lorsque l'auteur·ice du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est organisé pour procéder à une première analyse des faits.
- Cet entretien est réalisé par la DRH et un·e représentant·e du personnel référent·e sur ces sujets.
- Les entretiens sont réalisés à l'aide d'un guide pratique et juridique du ministère du Travail.

### **3.3 Les mesures de protection**

En cas de suspicion de harcèlement ou de violences, il est demandé une visite médicale pour la victime auprès de la médecine du travail à l'initiative de l'employeur. Il est recommandé à la victime de prendre rendez-vous avec son médecin traitant. Il est proposé à la victime de bénéficier de la prise en charge d'un soutien psychologique. Des mesures de protection sont prises afin d'éviter que le/la salarié·e présumé·e auteur·ice et la victime soient amené·es à travailler ensemble pendant la procédure.

Il est aussi diligenté une enquête qui peut être interne et paritaire ou mandatée à un tiers extérieur neutre pour établir la réalité des faits allégués en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur·ice présumé·es qui peuvent être accompagné·es d'un·e représentant·e du personnel à leur demande) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) et conclure si les faits sont ou non constitutifs d'un harcèlement ou de violences.

Si le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement ou de violences, le/la salarié·e reconnu·e auteur·ice de harcèlement ou de violences est sanctionné·e (procédure disciplinaire).

### **3.4 Dans quels délais votre signalement sera traité ?**

Au titre de notre obligation en matière de santé et sécurité, il nous incombe de réagir avec rapidité et efficacité tout en respectant un certain formalisme.

Dans le cas où la personne mise en cause est salariée, l'employeur a deux mois pour sanctionner à compter de la connaissance des faits. Si les faits qui lui sont présentés ne sont pas suffisamment précis, la sanction pourra être prise dans un délai de 2 mois maximum à l'issue de l'enquête.



### 3.5 Qui sont les décisionnaires ?

Dans le cas où la personne mise en cause est salariée, la décision de la sanction revient à la direction des Ressources humaines et à la direction générale.

## MESURER, PILOTER, AMÉLIORER

Amnesty International France a la volonté d'incarner les valeurs qu'elle porte. À ce titre, développer une culture inclusive et valoriser la diversité au sein des équipes salariées, des membres et des militant·es est un des objectifs du cadre stratégique 2022-2026.

Un comité de pilotage composé de membres du Conseil d'administration, du Comité des candidatures, du Conseil national, des représentant·es des jeunes et de l'équipe de direction est constitué.

Ce comité pilote les initiatives liées à l'inclusivité et à la diversité au sein d'AIF et en assure la cohérence, encourage les actions nécessaires afin de développer l'inclusivité et la diversité au sein de l'organisation.

Par ailleurs, le bon fonctionnement des différentes parties prenantes du protocole sera assuré par un comité de gestion. Les missions de ce comité sont de s'assurer que les cellules ont les moyens de travailler, de participer à la sélection des membres, de prévoir les formations nécessaires, de résoudre d'éventuelles difficultés rencontrées par les membres des cellules. En aucun cas, le comité de gestion aura accès aux informations nominatives et au détail des situations gérées par la cellule ou le groupe d'écoute.

Le comité de gestion est constitué d'un·e représentant·e du groupe d'écoute national, un·e représentant·e de la cellule de signalement et de traitement, un·e représentant·e du comité des décisions relatives à l'application du protocole, de la directrice générale, d'un membre des RH et de la personne du SN référente sur les questions d'inclusivité.

Par ailleurs, afin de suivre l'efficacité des mesures mises en place, des indicateurs de pilotage ont été définis afin de mesurer :

- La diversité au sein des équipes de gouvernance
- Le nombre de cas de discriminations signalés et les réponses qui ont été apportées.

Ces données statistiques ont pour but de mesurer la pertinence des mesures mises en œuvre et d'ajuster les dispositifs en fonction des évolutions constatées.

