



# **Charte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles Notre Affaire À Tous - Lyon**

## **Préambule**

Considérant d'une part que la lutte contre les violences exercées à l'encontre des équilibres naturels est indissociable de la lutte contre les discriminations de toute sorte et les violences sexistes et sexuelles (VSS) ;

Considérant d'autre part que le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé comprend le droit de vivre dans un environnement dépourvu de toute discrimination fondée sur le genre, la couleur de peau, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, ou encore l'apparence physique ;

Notre Affaire À-Tous - Lyon s'engage à lutter contre les violences discriminatoires et sexuelles qui pourraient être exercées dans le cadre de son fonctionnement ou des rassemblements, tant internes qu'externes, auxquels participe l'association, en ce qu'elles nuisent à son bon fonctionnement et à ses valeurs.

## **Article 1 :**

### **Notre Affaire à Tous - Lyon lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles qui porteraient atteinte à ses intérêts et aux intérêts de ses membres.**

Sont considérés comme des **violences sexistes et sexuelles** l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, l'injure publique sexiste, le harcèlement sexuel, l'atteinte volontaire, la non dénonciation de maltraitements ou de violence, l'agression sexuelle, le viol et l'inceste. Ces violences sont réprimées par la loi.

- **Définitions :**

Une **discrimination** est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi, et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination : âge ; sexe ; origine ; appartenance ou non-appartenance - vraie ou supposée - à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; grossesse ; état de santé ; handicap ; caractéristiques génétiques ; orientation



sexuelle ; identité de genre ; opinions politiques ; activités syndicales ; opinions philosophiques ; croyances ou appartenance ou non-appartenance - vraie ou supposée - à une religion déterminée ; situation de famille ; apparence physique ; nom ; mœurs ; lieu de résidence ; perte d'autonomie ; particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ; capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; domiciliation bancaire ; qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte.

Les situations générales concernées par les discriminations et reconnues par la loi sont : l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ; la rémunération, les avantages sociaux ; l'accès aux biens et services privés ; l'accès aux biens et services publics ; l'accès à un lieu accueillant du public ; l'accès à la protection sociale ; l'éducation et la formation.

Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi.

Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.

Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

Est également considérée comme une discrimination - fondée sur le critère du sexe - le harcèlement sexuel, dont la définition est précisée ci-dessous.

L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations.

**L'agissement sexiste** est lié au sexe d'une personne et a pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L1142-2-1 du Code du travail).

**L'outrage sexiste** désigne le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou bien qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Article 621-1 du Code pénal).

**L'injure publique sexiste** désigne une parole, un écrit, une expression adressés publiquement (via la presse, les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas de communauté d'intérêt) à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser (Article 33 de la loi de 1881).

Le **harcèlement sexuel** désigne des propos ou comportements sexuels répétés ou non, qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, ou bien qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ou encore un environnement dégradant (Article L1153-1 du Code du travail).

**L'agression sexuelle** désigne une atteinte sexuelle (cinq zones sont considérées comme sexuelles : fesses, seins, sexe, bouche, entre les cuisses) commise avec violence, menace, contrainte ou surprise (Article 222-22 du Code pénal).



Le **viol** est un acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, menace, contrainte ou surprise (Article 222-31-1 du Code pénal).

L'**inceste** est un violence sexuelle commise sur un·e mineur·e par un membre de la famille parmi lesquels un ascendant, un·e frère/soeur/oncle/tante/neveu/nièce, le conjoint/concubin d'une des personnes mentionnées (Article 222-31-1 du Code pénal).

Les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre la forme de **violences sexuelles, physiques, psychiques, administratives...**

Les violences sexistes et sexuelles peuvent s'exprimer à travers un mécanisme d'**inversion de la culpabilité** à l'encontre de la victime, d'**isolement** de la victime, de **dévalorisation** de la victime et/ou d'**instauration d'un climat de menace et de peur** par l'auteur·trice de l'acte de violences destiné à **assurer son impunité**.

Si les discriminations et les violences sexistes et sexuelles peuvent être repérables par l'**observation** et l'**écoute**, la **parole** reste le moyen de plus efficace pour les identifier.

La **lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles** se définit comme l'absence de tolérance à l'encontre des violences sus-citées, punissables devant la loi, **sans hiérarchie** de gravité, à peine de banalisation.

La lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles est une **valeur intrinsèquement liée à l'objet de Notre Affaire À Tous - Lyon**. Ainsi, l'association Notre Affaire A Tous - Lyon se réserve le **droit de prendre toute mesure utile pour faire cesser une situation susceptible de porter atteinte à cet intérêt**, dans les conditions définies au protocole joint en annexe (voir Annexe)

## **Article 2 :**

### **Notre Affaire À Tous- Lyon prévient toute situation portant atteinte à son engagement contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.**

Le milieu associatif, par son mode de fonctionnement collectif, n'est pas à l'abri du **risque de survenance de violences sexistes et sexuelles** en son sein, tant dans les **événements internes** que dans ceux mobilisant un **public extérieur**.

Notre Affaire à Tous - Lyon et ses membres encouragent la **communication non violente**.

Notre Affaire À Tous - Lyon respecte **l'égalité des genres dans ses communications** internes et externes. L'association Notre Affaire À Tous - Lyon veille à ce que la communication interne et externe de ses membres ne véhicule pas de propos portant atteinte à la lutte contre les



violences sexistes et sexuelles. L'usage de l'écriture inclusive, quelque soit la convention d'écriture employée, est vivement conseillé tant dans les écrits que dans les prises de paroles internes et lors d'évènements extérieurs.

Notre Affaire à Tous - Lyon et ses membres veillent à la **répartition non genrée** de la gestion des émotions ou du **"care"** au sein de l'association.

Notre Affaire à Tous - Lyon et ses membres respectent la **mixité** (*mélange des genres (LGBTQIA+ et femmes) et des personnes racisées*) et la **prise en compte des minorités** (*groupe souffrant de discriminations et d'un manque de représentation*).

### **Article 3 :**

## **Notre Affaire À Tous - Lyon exclut toute situation portant atteinte à son engagement contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.**

Notre Affaire à Tous - Lyon met en place un binôme de référent.e.s **Discriminations et Violence Sexistes et Sexuelles**. Ces référent.e.s, élu.e.s chaque année lors de l'assemblée générale de Notre Affaire à Tous - Lyon, s'engagent à mettre leurs compétences au service de la prévention et de la détection de toute violation des intérêts de l'association en matière de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. L'association s'engage à accompagner ses référent.e.s dans l'acquisition de tous les outils, compétences et formations nécessaires à la tenue de leur rôle.

Ces référent.e.s ont pour rôle de pouvoir accueillir le signalement de toute situation propre à caractériser une violation des intérêts de l'association dans sa lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ; ainsi que de soutenir les personnes victimes de ces actes.

Le traitement de ces situations suivra ensuite le protocole dédié au traitement des signalements de situations de discriminations et/ou de violences sexistes et sexuelles concernant des bénévoles de Notre Affaire À Tous - Lyon ([voir Annexe](#)).

### **Article 4 :**

## **Durée d'application et modalités de révision.**

Cette charte est valable pour une durée illimitée. Elle peut cependant être révisée à tout moment, par vote à la majorité du conseil d'administration, sur suggestion d'un.e référent.e Discriminations et Violences Sexistes et Sexuelles.

Toute révision doit faire l'objet d'une communication au reste de l'association, dans le cadre de la réunion mensuelle générale suivant la décision.



*Votée en Conseil d'Administration à Lyon, le 26 juillet 2023.*

Président.e de Notre Affaire à Tous - Lyon

Emma Feyeux

Référent.e.s de la Cellule contre les Discriminations et Violences Sexistes et Sexuelles

Jeanne Fleury

Mélessandre Curien



## **Annexe**

# **Protocole additionnel relatif au traitement des signalements de situations de discriminations et/ou de violences sexistes et sexuelles concernant des bénévoles de Notre Affaire À Tous - Lyon**

Ce protocole détaille le fonctionnement de la Cellule de lutte contre les discriminations et les VSS ("la Cellule") de Notre Affaire à Tous - Lyon, le rôle des référent.e.s en son sein, et la procédure mise en œuvre à chaque signalement. Il déroule ainsi les procédures d'information, de signalement, d'enquête puis de sanction, ainsi que la communication autour de l'existence de ce dispositif de prévention et de lutte contre les discriminations et les VSS.

En préambule, et en vertu de l'article 3 de la Charte contre les VSS et les discriminations ("la Charte"), il est rappelé que les référent.e.s de la Cellule reçoivent une formation à la prévention et à la détection des violences sexistes et sexuelles par un organisme associatif indépendant.

Toutefois, il convient également de rappeler que les référent.e.s de la Cellule ne sont pas habilité.e.s à accompagner les victimes sur le plan médico-social. Ainsi, aucun accompagnement psychologique, psychiatrique ou médical ne pourra être dispensé par les référent.e.s.

Les référent.e.s s'astreignent à une stricte confidentialité sur les cas traités par la cellule.

Il est également rappelé que l'article 40 du code de procédure pénale indique que "Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.", et que l'article 434-1 du code de procédure pénale indique que "Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Sont exceptés des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs : 1° Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et sœurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime ; 2° Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui."

Ce protocole a été rédigé par la Cellule, ainsi que par des membres du CA et des bénévoles de l'association. Il a ensuite été adopté en annexe de la Charte ci-dessus. Il est fondé sur un strict respect des principes juridiques de la présomption d'innocence, du contradictoire, du droit à la



vie privée et du respect des données personnelles, ainsi que sur les valeurs en lien avec l'objet social de l'association et convoqués dans la Charte.

## **I/ Procédure d'information**

Les référent.e.s de la Cellule sont identifié.e.s comme tel.le.s au sein de l'association. Iels reçoivent les signalements sur leur adresse e-mail personnelle (soit les deux référent.e.s soit un.e des deux), et leur donnent une suite dans un délai raisonnable, en proposant au plus vite un entretien avec la personne à l'origine du signalement.

Après ce pré-entretien, la personne mise en cause est informée, par écrit, d'un signalement à son encontre. Il lui est demandé de ne pas chercher à entrer en contact avec les personnes qu'elle soupçonne être à l'origine du signalement. Il lui est indiqué qu'il lui sera proposé un entretien contradictoire pour faire valoir ses droits à la défense.

Un.e référent.e peut à tout moment décider de se dessaisir de l'enquête, notamment afin de préserver sa santé psychologique, ou en raison d'une trop grande proximité avec les parties.

Outre l'éventualité d'un signalement, la Cellule est habilitée à s'autosaisir, notamment dans l'hypothèse où la victime ne serait pas consciente de la gravité des propos tenus à son encontre, ou lorsqu'aucune victime ne pourrait être individuellement identifiée.

Cette auto-saisine pourrait également advenir dans le cas d'un agissement commis par un.e adhérent.e à l'extérieur de l'association dans le cadre de son activité bénévole ou à l'encontre d'une victime adhérente par une personne non membre de l'association, en l'absence de signalement.

## **II/ Procédure d'enquête**

Les référent.e.s de la Cellule sont les personnes désignées d'office pour mener l'enquête.

En premier lieu, il est rappelé qu'en vertu du droit au respect de la vie privée de chacun, dont découle le respect du rythme des victimes, l'enquête peut, à la discrétion de ces dernières, s'arrêter à tout moment. Les référent.e.s devront alors se borner à orienter la victime vers une aide adaptée et délivrée par des professionnels.

En dehors de cette hypothèse, la procédure d'enquête se déroule comme suit.

Un.e membre du Bureau de l'association est chargé.e de transférer à la Cellule les contacts des personnes qu'elle souhaite auditionner, ainsi que les informations concernant leur statut d'adhésion.



La victime est convoquée, par écrit, à un entretien, qui fait l'objet d'un compte-rendu, qui lui est ensuite envoyé pour validation, modifications éventuelles et signature.

Les témoins éventuels sont également convoqués, par écrit, à un entretien qui fait l'objet, de la même façon, d'un compte-rendu qui leur est ensuite envoyé pour validation, modifications éventuelles et signature.

Enfin, la personne mise en cause est également convoquée, par écrit, à un entretien qui fait l'objet, de la même façon, d'un compte-rendu qui lui est ensuite envoyé pour validation, modifications éventuelles et signature.

Les témoignages ainsi validés constituent le dossier de la procédure. Les témoignages non validés ne sont pas versés au dossier. Les témoignages anonymes sont versés au dossier si leur contenu est pertinent (notamment s'ils étayent d'autres témoignages), mais n'ont pas de valeur juridique : les préconisations de sanction de la Cellule ne peuvent donc pas reposer sur eux.

La dernière personne auditionnée est toujours la personne mise en cause, au cas où des témoignages apporteraient de nouveaux éléments qu'il faudrait lui soumettre.

Tout au long de la procédure est rappelé à toutes les parties prenantes l'importance d'un strict respect de la confidentialité vis-à-vis des parties extérieures à cette procédure d'enquête. Si cette confidentialité n'était pas respectée de la part de la personne mise en cause, la cellule en tiendrait compte dans ses préconisations de sanction.

A chaque étape est expliquée aux personnes concernées la suite de la procédure. Il est notamment indiqué à la personne mise en cause qu'elle aura accès à l'intégralité du dossier à la fin de la procédure.

Au regard des faits révélés par l'enquête et si cela semble nécessaire ou urgent, la Cellule peut demander au CA, en session extraordinaire, de prononcer une suspension conservatoire de la personne mise en cause au titre de la protection de la victime. Cette suspension durera le temps de l'enquête et ne pourra excéder 4 mois.

### **III/ Procédure de sanction**

Les sanctions sont arrêtées selon une stricte procédure de vote et à la suite d'une enquête diligentée par la Cellule, sauf pour le cas où ni la victime ni la Cellule ne jugent pertinent de mener une telle enquête. Le cas échéant, un entretien individuel avec la personne mise en cause peut être prévu par la Cellule, constituant alors un avertissement préventif de rappel de la Charte. Cet entretien individuel a pour unique vocation d'échanger sur un comportement qui rentre en conflit avec les valeurs de l'association, et de rappeler les termes de la Charte à la personne concernée.





Après l'enquête dont le déroulement est détaillé au point précédent, il appartient aux référent.e.s de proposer, au regard du dossier ainsi constitué, une sanction.

Ces préconisations peuvent être : un rappel à la Charte, une suspension temporaire de 6 mois maximum, ou l'exclusion définitive de l'association. Les sanctions préconisées puis arrêtées demeurent toujours proportionnées à la gravité de la faute commise, basée sur des éléments précis et circonstanciés.

Les référent.e.s transmettent ainsi un dossier réunissant leurs observations et préconisations à la personne mise en cause ainsi qu'aux membres du Conseil d'Administration (sans, le cas échéant, les membres du CA victimes et mis en cause), qui se réunissent en session extraordinaire dans un délai raisonnable.

Pour des raisons de confidentialité, seuls les membres du CA auront accès au rapport d'enquête et seront soumis aux mêmes devoirs de réserve et de mise en retrait que les membres de la Cellule.

Les sanctions sont votées par le CA à la majorité simple, sans que les référent.e.s ne puissent participer au vote.

Une fois arrêtée, la décision de sanction est transmise par le CA aux référent.e.s et à la personne mise en cause.

Il convient de rappeler que le membre exclu peut toujours contester en justice la décision d'exclusion.

## **IV/ Communication autour du dispositif**

Ce document, à l'instar de la Charte, à vocation à être rendu public sur la page Internet <https://notreaffaireatous.org/notre-affaire-a-tous-lyon/>, afin que toute personne qui contacte la Cellule ou est contactée par la cellule puisse prendre connaissance des procédures existantes, et puisse répondre en toute connaissance de cause.

La Charte et son Protocole sont systématiquement communiqués dans le mail de bienvenue envoyé à chaque nouvel adhérent, et leur existence leur est rappelée oralement à leur intégration dans l'association, ainsi qu'à la réunion de rentrée annuelle.

A l'occasion de l'Assemblée Générale annuelle de Notre Affaire à Tous - Lyon, les référent.e.s de la Cellule présentent, s'ils le jugent nécessaire, un bilan de l'activité de la Cellule, sur lequel des propositions d'amélioration du dispositif peuvent être émises. Outre l'intérêt de pouvoir perfectionner ce dispositif, ce bilan annuel permet de rappeler son existence aux nouveaux. Ils membres .