

Rappel des définitions :

Article 222-33 du code pénal (Information prévue à l'article L1153-5 du code du travail)

- I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.**

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune des personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportement imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

- II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.**

- III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :**

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Référent.es VHSS :

Rôle des référent.es :

- Écoute
- Orientation
- Accompagnement

Référent-es VHSS du Grand Cordel MJC

Vous pouvez les contacter à tout moment pour parler d'une situation de VHSS dont vous avez été témoin ou victime au sein des activités de la MJC, avant, pendant ou après un signalement auprès du bureau ou de la direction.

Nom : Émeline PLANTÉ - coordinationjeunesse@grand-cordel.com - 06 95 98 41 32

Nom : Valentine BENOIST - valentinevita@gmail.com - 06 28 04 56 00

Recueil du signalement :

Que vous soyez témoin ou victime, le signalement peut se faire soit :

- Directement auprès du bureau de l'association :
 - Valentine BENOIST, valentinevita@gmail.com - 06 28 04 56 00
- Auprès de la direction qui sera dans l'obligation d'agir et donc d'en avertir les responsables légaux :
 - Laetitia DEGEUSE : direction.ldegeuse@grand-cordel.com

Le bureau et/ou la direction s'engage à :

- Accuser réception du signalement. La date de l'accusé de réception marquera le début de la procédure d'enquête (d'une durée de 2 mois maximum)
- Faire cesser les faits de harcèlement, s'ils ont encore lieu, par l'aménagement de l'organisation du travail ou des activités, par la mise en place de mesures conservatoires.

Tous les signalements seront conservés.

Enquête :

Le bureau et la direction désignent deux personnes chargées de l'enquête. Celles-ci mèneront les auditions de la personne victime et du mis en cause. Ces auditions auront lieu en présentiel ; l'employeur pendra en charge les frais de déplacement des salarié-es le cas échéant. L'enquête devra également permettre de s'assurer qu'il n'y a pas d'autres victimes, actuelles ou passées.

Les éléments ci-dessous réunis par les personnes victimes sont des éléments pris en compte dans l'enquête :

- Attestation de témoins directs des agissements et/ou d'autres victimes
- Attestation de témoins indirects (qui ont reçu le témoignage)
- Enregistrement « clandestin » (bien recevable comme preuve)
- Échanges de sms, mails, messages sur les réseaux avec le/la harceleur-se
- Échanges de sms, mails, etc., de confidences avec ses proches
- Courriers attestant des démarches : d'infos et d'aide
- Dégradation de l'état de santé
- Arrêts maladie
- Certificat médical du médecin traitant /du médecin du travail
- Suivi psychologique
- Ordonnances
- Attestations de proches
- Faits de harcèlement moral suite au(x) refus et/ou dénonciation
- Traces des stratégies de protection et d'évitement (changement d'horaires, demande de mutation, changement vestimentaire...)

Le Grand Cordel MJC garantit la confidentialité des pièces transmises. Un rapport d'enquête sera rédigé, contenant le signalement, les comptes rendus d'audition et les éléments de preuve. Celui-ci sera conservé pendant 6 ans pour les salarié-es (le délai d'un recours aux prud'homme étant de 5 ans). Les personnes en charge de l'enquête s'engagent à tenir les personnes informées.

À la suite de l'enquête, si les faits sont avérés, le Grand Cordel MJC s'engage à sanctionner l'auteur des faits.

Suite à un signalement, peu importe le résultat de l'enquête, Le Grand Cordel MJC s'engage à :

- Vérifier et mettre à jour son protocole aussi que sa bonne exécution
- Mettre en place des moyens et outils pour que le collectif de travail ou des adhérent-es puissent à nouveau coopérer sainement et sereinement.