



Guide pratique de gestion de crise

---

# PRENDRE EN CHARGE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES STRUCTURES D'ACCUEIL COLLECTIF DE MINEURS (ACM)

Juillet 2022

**HEXOPÉE**  
Créateurs de citoyenneté

**UNATO**  
Le tourisme  
au service des hommes et des territoires

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
Les chiffres clés	1
Les engagements d'Hexopée, de l'UNAT et de la JPA	1
<b>1 - IDENTIFIER UNE SITUATION DE VHSS</b>	<b>3</b>
Identifier les types de harcèlement sexuel	3
<b>2 - RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL</b>	<b>5</b>
Aucun signalement de harcèlement sexuel ne doit être minimisé	5
Réception du signalement et première analyse de la situation	5
Communiquer auprès des parents (en cas d'atteinte sur un mineur)	6
Agir en cohérence avec le droit du Travail	7
Les éléments de communication de crise	7
Définir la communication et l'information auprès des différents publics	8
<b>CONTACTS UTILES</b>	<b>9</b>

Ce guide pratique s'inscrit dans le contexte des révélations faites par l'association Me Too Animation depuis le mois de mars 2022, rapportant des témoignages de violences sexistes et sexuelles provoquées par des animateurs dans les ACM.

Il regroupe des conseils pour :

- ▶ Mieux identifier les situations de violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) ;
- ▶ Savoir prendre en charge la situation, auprès des victimes majeures ou des parents de victimes mineures ;
- ▶ Réagir au regard du droit du travail existant.

**Les crimes et délits sexistes et sexuels touchent l'ensemble de la société :**

**94 000**

crimes ou tentatives  
de crimes sexuels en  
France en 2021 <sup>(1)</sup>

**209 000**

personnes enregistrées  
comme victimes de crime  
ou délit sexiste en 2019 <sup>(2)</sup>

**3 000**

faits d'atteintes  
sexuelles sur mineurs  
par an environ <sup>(3)</sup>

**La problématique des violences sexistes et sexuelles impacte également et malheureusement les associations de l'Éducation populaire.**

**Hexopée, l'UNAT et la JPA :**

- ▶ Condamnent totalement les crimes et délits qui ont pu être commis au sein de ces structures ;
- ▶ Apportent leur soutien aux femmes et mineurs victimes des agresseurs ;
- ▶ Se sont rapprochés des associations d'accompagnement des femmes victimes de ces violences et de lutte contre la pédophilie pour favoriser la prise en charge de ce genre de situations par les structures adhérentes.

Ces faits sont d'autant plus graves que les fondations philosophiques et morales de l'Éducation populaire reposent sur l'émancipation individuelle et collective. Elles reposent également sur l'élévation du degré de citoyenneté des salariés, des bénévoles et des bénéficiaires de ces activités et sur la construction d'une société plus égalitaire.

*(1) Observatoire national des violences faites aux femmes (2) ???? (3) Observatoire national de la Protection de l'enfance*

## Hexopée, l'UNAT et la JPA revendiquent la mise en place d'un plan de lutte contre les VHSS dans nos champs d'activité avec :

- ▶ La signature systématique d'une charte d'engagement dans la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) par les organisateurs de séjours collectifs pour mineurs ;
- ▶ L'intégration de modules obligatoires de formation à l'identification et à la lutte contre les VHSS dans le BAFA et dans les formations professionnalisantes au métier d'animateur ;
- ▶ La création de référents lutte contre les VHSS dans chaque structure d'activités périscolaires et extrascolaires.

Nous nous engageons à poursuivre le travail déjà entrepris par les structures adhérentes, l'administration et les associations de prévention et d'accompagnement des victimes afin de trouver des solutions durables et efficaces.

Nous sommes aux côtés des victimes et les accueils collectifs de mineurs sont des lieux où les enfants doivent être en sécurité pour apprendre et partager des moments conviviaux.



**Chaque acte doit être signalé au numéro de téléphone 119 et aux autorités compétentes.**

# 1

## IDENTIFIER UNE SITUATION DE VHSS

**L'identification des VHSS dans les ACM est le préalable fondamental sur lequel baser votre action. Elle peut prendre deux formes :**

- ▶ Une veille proactive des directions d'ACM sur les comportements des animateurs ;
- ▶ Une facilitation de la libération de la parole des victimes par une veille proactive des évolutions comportementales des animateurs ou publics.

En cas d'identification d'un comportement manifestement illégal, il est important que la direction de l'ACM ou le/la référent(e) VHSS de la structure puisse recueillir la parole de la victime en favorisant le cadre de dialogue.

Dans l'immédiat, il convient d'appeler le 119 (protection de l'enfance) ou le 3919 (protection des femmes adultes) pour orienter les éventuelles victimes et favoriser leur prise en charge.

### Identifier les types de harcèlement sexuel

**Premier type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)**

Rappel du code du Travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits [...] assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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 » (article L. 1153-1).

Ce premier type de harcèlement est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.



Toute forme de pression grave sur une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation, etc.) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré, etc.) représente du chantage sexuel. Même non répété, un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

## Deuxième type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

Rappel du code du Travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 » (article L. 1153-1).

Moins facilement appréhendable, cette seconde catégorie de harcèlement regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, même sans l'expression de menaces évidentes.

### Des propos ou comportements répétés

C'est-à-dire au moins deux et la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements.



### Des propos ou comportements subis et non désirés par la victime

Le non consentement de la victime est l'un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur et donc subis et non désirés par la victime. Cependant, la loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique.

# 2

## RÉAGIR À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

### Aucun signalement de harcèlement sexuel ne doit être minimisé

Vous devez, au titre de votre obligation en matière de santé et sécurité, les traiter avec rapidité et efficacité. Mais pour être efficace et limiter le risque contentieux, la procédure enclenchée pour mettre un terme au harcèlement implique le respect d'un certain formalisme.

Les éléments ci-dessous constituent une procédure type que vous pouvez déployer à la suite d'un signalement. Comme toute procédure type, elle est adaptable aux spécificités de votre organisation.

#### **Vous disposez de deux mois pour sanctionner l'auteur d'un harcèlement**



Aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (article L. 1332-4 du code du Travail).

Rappel 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 » (article L. 1153-5 du code du Travail).

### Réception du signalement et première analyse de la situation

Quel que soit son auteur (la victime, un témoin, un représentant du personnel, etc.) et la forme qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'un entretien, etc.), tout signalement doit faire l'objet d'une transmission rapide en vue d'une première analyse.

La personne en charge de cette première analyse peut être le responsable RH, un membre de la direction ou l'employeur lui-même.

## Première étape : accuser réception du signalement

Bien que vous n'y êtes pas obligés, il est préconisé d'accuser réception du signalement pour que son auteur soit informé que la situation est en cours de traitement. L'accusé de réception est également l'occasion de lui rappeler ses droits (articles L. 1153-1 et suivants du code du Travail) et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

## Deuxième étape : procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement

Cet échange est l'occasion de recueillir des précisions sur les faits à l'origine du signalement. En outre, lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est souhaitable afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.

## Troisième étape : procéder à une première analyse des faits

Sur la base des éléments recueillis, une première analyse de la situation permet d'orienter la suite de la procédure et notamment la prise d'éventuelles mesures conservatoires.

En aucun cas l'auteur du signalement ne saurait être sanctionné, sauf en cas de mauvaise foi ou d'intention de nuire de sa part.

### Si à l'issue des échanges...



il apparaît que les faits sont démontrés et l'agissement caractérisé, il doit être procédé à la prise de sanctions. A minima à un rappel à l'ordre de son auteur : ce type d'agissements n'a pas sa place dans l'entreprise et sa réitération l'expose à une sanction disciplinaire. Une sanction disciplinaire doit également être envisagée selon la gravité et le caractère répété de l'agissement.

Il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de votre organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

## Communiquer auprès des parents (en cas d'atteinte sur un mineur)

L'enjeu de la communication des VHSS auprès des parents dont un enfant aurait pu être victime est central : il vise à lever toute ambiguïté sur une éventuelle « omerta » que les structures pourraient être accusées d'entretenir sur le sujet.

Il s'agit tout à la fois de permettre la meilleure prise en charge du mineur et de préserver la structure sur le plus long terme.

## **Dès l'identification des agissements, il convient :**

- ▶ De prévenir la famille du mineur ;
- ▶ D'orienter la famille vers le numéro 119, qui l'orientera vers les services de police et de la justice compétents et l'accompagnera dans ses démarches ;
- ▶ De rappeler à la famille que la structure soutiendra et accompagnera toutes les actions qui seront effectuées auprès de la justice.

## **Agir en cohérence avec le droit du Travail**

### **Pour les situations relevant d'actes délictueux ou criminels, le code du Travail précise les modalités de mise à l'écart des salariés incriminés :**

- ▶ Il convient de prendre immédiatement des mesures conservatoires visant à écarter de sa victime l'animateur concerné (enfant comme animateur) ;

Attention à ne pas confondre mesures conservatoires (mise à pied par exemple) avec ouverture d'une procédure de licenciement pour faute : celle-ci nécessite la caractérisation précise des faits. Il est donc indispensable de se rapprocher du Service juridique d'Hexopée pour obtenir les conseils juridiques adéquats ;

- ▶ Il est également nécessaire de communiquer à la DRAJES de son territoire les éléments afférents afin d'être accompagné sur la mise à jour du fichier TAM (Téléprocédure d'Accueil de mineurs).

## **Les éléments de communication de crise : réagir si sa structure est dénoncée par un tiers**

### **Mettre en place une surveillance médias**

Cette surveillance doit concerner les différents types de médias traditionnels et les médias sociaux. L'objectif : identifier quand, comment et par quelles voies ces informations sont-elles parvenues ?

### **Se préparer à une communication réactive**

Votre structure est susceptible d'être confrontée à des demandes de la part des médias avant même d'avoir eu le temps de prendre connaissance des faits et de définir une réponse. Vous préparer doit permettre de gérer les éventuelles premières questions de journalistes ou les interpellations sur les réseaux sociaux.

À cette fin, il vous faudra formuler un premier message sur la base de l'information disponible, certifiée et validée et éviter toute diffusion d'informations qui pourraient aggraver la situation et mettre votre structure dans une position délicate juridiquement.

## Définir la communication et l'information auprès des différents publics

Les familles sont prioritaires (voir page 6).

### En interne :

- ▶ Éviter au maximum de laisser les salariés découvrir la crise par la presse ou sur les réseaux sociaux : un message d'information, anonymisé sur la victime et le salarié incriminé, est indispensable. Cela peut se faire à travers une note interne (à partir des messages définis) ;
- ▶ Rappeler aux salariés de ne pas faire de déclaration à la presse, seul le porte-parole dûment habilité doit être autorisé à parler aux médias. Les salariés doivent en parallèle être informés de façon à pouvoir échanger avec leurs proches et répondre de façon pertinente aux questions qui leur seront posées.

### Avec l'externe :

- ▶ Définir les publics à informer selon l'origine de la crise : bénéficiaires, associations, médias, autorités publiques, etc. ;
- ▶ Définir dans quel ordre les informer, en tenant compte des interactions possibles (par exemple, il est pertinent d'informer les contacts institutionnels avant les médias afin qu'ils n'apprennent pas la situation par voie de presse).

### Déterminer les outils de communication :

- ▶ Identifier les outils les plus adaptés (réseaux sociaux, prises de contact téléphoniques, etc.) et prendre les dispositions nécessaires pour les utiliser.

### Être proactif, franc et ouvert :

- ▶ Identifier et former le (ou les) porte-parole(s) de votre structure en fonction de la nature des faits : direction de l'association, référent VHSS, directeur du centre, etc. ;
- ▶ Si besoin, remonter les informations auprès de son union/fédération ou de son syndicat ;
- ▶ Analyser l'impact sur l'activité à mesure que la communication se met en place ;
- ▶ Reprendre les questions soulevées par les médias et les différents publics externes pour adapter en conséquence et en permanence votre position ;
- ▶ Si besoin, envisager de faire rectifier certaines informations erronées diffusées par la presse.

# CONTACTS UTILES

## Le service juridique d'Hexopée

Accessible en ligne sur votre espace adhérent pour poser une question écrite et bénéficier d'une réponse sur-mesure.

Le Service Relations adhérents est également joignable au 01 41 79 59 59.

Une initiative

**HEXOPÉE**  
Créateurs de citoyenneté

**UNATO**  
Le tourisme  
au service des hommes et des territoires