Procédure de traitement des situations de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires

Préambule

Cette procédure couvre le traitement des situations relevant des violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires en interne de Reclaim Finance. La procédure vise à mettre en œuvre la responsabilité employeur de Reclaim Finance à l'égard de ses salarié·es, pour laquelle l'association a une obligation légale de signalement et de traitement, en raison du contrat de travail/de stage/alternance liant Reclaim Finance et la personne. La procédure vise également à mettre en œuvre la responsabilité politique et éthique de Reclaim Finance à l'égard de ses salarié.es, ainsi qu'à l'égard des organisations liées par un mandat, un contrat de prestation ou une convention de partenariat.
Elle ne concerne pas les procédures pénales ou civiles que peuvent engager les personnes victimes de violences.
Elle a été élaborée en septembre 2024 et s'applique aux collaborateurs·rices de Reclaim Finance tel·les que défini·es ci-après : salarié·es et membres des instances de l'association, personnes mandatées par l'association, partenaires, prestataires auxquels Reclaim Finance à recours.

Ce document a pour objectifs de :

1. Permettre aux collaborateur·rices de Reclaim Finance de connaître les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires prohibés, de savoir comment réagir, comment accueillir la parole et à qui les signaler, puis d'avoir connaissance du traitement qui sera fait de leur signalement.
2. Permettre à des personnes extérieures en interaction avec nos collaborateur·rices de savoir à qui signaler de tels faits et d'avoir connaissance du traitement qui sera fait de leur signalement.
3. Permettre à la direction et à la gouvernance, auxquelles incombent la responsabilité employeur, de disposer d'un cadre unique de traitement des signalements, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles, morales et discriminatoires.
4. Permettre aux représentant·es du personnel, le cas échéant de connaître la procédure de traitement des signalements.

Sommaire

P.2 : 1. Quels sont les faits concernés par cette procédure ?
P.2 : 2. Comment réagir en situation et comment accueillir la parole ?
P.3 : 3. Comment signaler ?
P.4 : 4. Que se passe-t-il une fois qu'un signalement a été fait ?
P.6 : 5. Si une enquête est mise en place, comment se déroule-t-elle ?
P.7 : 6. Que se passe-t-il après une enquête ?
P.10 : Annexe 1 – Récapitulatif des définitions légales et exemples des faits concernés
P.12 : Annexe 2 – Contacts et personnes ressources
P.14 : Annexe 3 – Fiche de signalement

1. Quels sont les faits concernés par cette procédure ?

Cette procédure couvre le traitement des situations relevant des violences au travail, en particulier :

- **Les violences sexistes et sexuelles**
  - Agissement sexiste
  - Outrage sexiste
  - Harcèlement sexuel
  - Exhibition sexuelle
  - Agression sexuelle
  - Viol
- **Les violences discriminatoires**
  - Discrimination directe
  - Agissement discriminatoire (appelé aussi harcèlement discriminatoire)
  - Injure à caractère discriminatoire
- **Les violences morales**
  - Injure
  - Harcèlement moral

Cette liste est non-exhaustive, tous les agissements relevant de violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires peuvent relever de cette procédure.

Vous trouverez un récapitulatif des définitions légales et des exemples en annexe page 9.

Peut-on signaler des faits qui ont eu lieu en-dehors des horaires et des lieux de travail ?

Est considéré comme relevant du « cadre de travail » toute interaction rendue possible par la relation de travail.

Les agissements relevant de violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires d'un·e salarié·e à l'égard de personnes avec lesquelles elle·il est en contact en raison de son travail, ne relèvent pas de la vie personnelle, qu'ils aient lieu pendant les horaires et sur les lieux de travail ou en-dehors des horaires et lieux de travail.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 octobre 2011, 09-72.672

Si des faits de violence ont lieu hors des horaires et lieux de travail (par exemple un pot de départ), les responsabilités de l'employeur sont les mêmes que si les violences avaient lieu pendant les horaires et sur les lieux de travail. En effet, si les personnes sont réunies en raison de leur lien de travail, ou si l'évènement est organisé par Reclaim Finance, l'employeur doit veiller à prévenir les violences, les traiter et les sanctionner si elles sont avérées.

2. Comment réagir en situation et comment accueillir la parole ?

En matière de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires, **chacun·e peut agir à son échelle**. En signalant tôt des faits de violences, vous permettez qu'ils soient traités rapidement et qu'ils cessent.

Si vous êtes témoin direct de violences, c'est-à-dire que vous avez vu ou entendu des faits de violences, **vous pouvez agir**.

- Vous pouvez **interrompre la situation** en exprimant que cela vous met mal à l'aise.
- Vous pouvez également **rappeler la loi** en disant que ces propos ou comportements sont interdits.

- Vous pouvez également **apporter votre soutien** à la personne ciblée par les propos et l'orienter vers les personnes ressources de Reclaim Finance et les contacts des interlocuteurs et interlocutrices utiles : en annexe page 11.

Si vous êtes en position de responsabilité (encadrement, direction) au sein de Reclaim Finance : c'est votre responsabilité d'intervenir immédiatement pour faire cesser les faits et les **signaler** au plus vite. **Montrer votre soutien** peut faire beaucoup pour réduire l'impact psychologique sur la personne visée.

Si vous êtes salarié·e sans responsabilités hiérarchique au sein de Reclaim Finance :
Vous pouvez – si vous n'êtes pas en danger – i**ntervenir** pour faire cesser les faits, **apporter votre soutien** à la personne visée et **témoigner** dans le cadre d'un signalement.

Comment accueillir la parole d'une personne qui a subi des violences ?
Vous pouvez remercier la personne pour sa confiance et valider sa démarche de témoignage ou signalement, dans une posture bienveillante. L'accueil de la parole est principalement un moment d'écoute et de conseil, et non un moment de jugement ou d'analyse des faits.
Vous pouvez vous mettre dans une posture d'écoute active, éviter de couper la parole ou de submerger la personne de questions.
Évitez toute formulation qui pourrait donner l'impression d'un jugement ou faire culpabiliser la personne *(« Mais pourquoi vous ne lui avez pas dit d'arrêter ? » « Mais pourquoi avez-vous continué à travailler sur ce dossier ? » « Mais pourquoi vous n'avez pas signalé plus tôt ? »).* Garder en tête que le signalement et l'évocation des faits sont des décisions et des moments difficiles.
Vous pouvez rassurer sur la confidentialité des échanges et sur le fait que la personne ne sera pas sanctionnée pour avoir témoigné.
A la fin, vous pouvez informer des dispositifs d'aide et de signalement, proposer votre aide à la personne si elle le souhaite, et l'orienter vers les personnes ressources en interne et en externe : en annexe page 11.

3. Comment signaler ?

Tout·e collaborateur·rice de Reclaim Finance tel·le que défini·e dans le préambule (salarié·e, membre des instances de gouvernance, personne mandatée, prestataire ou partenaire) **peut signaler des faits** identifiés comme problématiques, qu'il ou elle en soit :
- Témoin,
- Cible,
- Ou informé·e.

Les personnes salariées en situation d'encadrement, et les membres du Bureau, ont une responsabilité spécifique en la matière. Ils et elles **doivent signaler les faits** dont les salarié·es doivent être protégés.

Les personnes extérieures à l'association et qui sont en interaction avec les salarié·es, membres des instances et personnes mandatées par l'association, peuvent également signaler des faits identifiés comme problématiques, qu'ils ou elles en soient :
- Témoin,
- Ou cible.

Si vous avez un doute sur la situation, vous pouvez vous adresser aux personnes ressources à Reclaim Finance.

Les signalements peuvent être faits par voie orale ou par voie écrite.

Les signalements peuvent être adressés à signalement@reclaimfinance.org
Cette adresse est dédiée à la réception des signalements concernant les situations pouvant relever de

violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires.
Cette adresse est consultée régulièrement par les deux référent·es au sein de l'équipe (seules à y avoir accès) pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires. Le signalement sera traité de manière confidentielle (voir partie 4).

Pour signaler par voie écrite, les personnes effectuant un signalement peuvent utiliser notamment la **Fiche annexe 2** « signalement de situation de violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires dans le cadre du travail », qu'elles retournent ensuite par mail **à l'adresse signalement@reclaimfinance.org.** Cette adresse est consultée régulièrement par les deux référent·es au sein de l'équipe (seules à y avoir accès) pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires. Le signalement sera traité de manière confidentielle (voir partie 4).

Les signalements peuvent aussi être faits **directement aux personnes ressources suivantes :**

- Les **deux référent·es** au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires.
    - Léa Miomandre lea@reclaimfinance.org 06 40 19 89 61
    - Raphaël Cros raphael@reclaimfinance.org 07 68 39 97 40

- Les **responsables hiérarchiques** (managers, référent·es, direction).

- Les **personnes en charge des ressources humaines**.
    - Zeina Mazouzi zeina@reclaimfinance.org 06 59 85 90 70
    - Elinor Rafaelli elinor@reclaimfinance.org 06 59 79 84 17

- La médecine du travail.
    - ACMS Montgolfier 16 rue Montgolfier montgolfier@acms.asso.fr 01 48 87 58 85

Toute personne qui signale des faits de violences est protégée par la loi.
L'utilisation du dispositif n'exposera la personne signalante à aucune sanction disciplinaire, aucune mesure de rétorsion sur ses conditions de travail ou l'évolution professionnelle, quand bien même les faits s'avéreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

Article L1153-2 du Code du travail

Peut-on signaler anonymement ?

Rien n'oblige les personnes qui signalent à donner leur nom ou celui de la personne ciblée. Cependant, les signalements anonymes sont difficiles à traiter et ne permettent parfois pas de faire cesser les violences et de protéger les personnes ciblées.

Lorsque le signalement écrit concerne une remontée d'information reçue par l'encadrement ou les RH, il est possible de le faire remonter de manière anonyme dans un premier temps, mais l'anonymat pourra être levé dans un second temps si une enquête interne est déclenchée. Dans tous les cas, la personne à l'origine du signalement sera informée des suites données à son signalement.

4. Que se passe-t-il une fois qu'un signalement a été fait ?

Quelle que soit la modalité de réception du signalement, son traitement suit les mêmes étapes :

- Accusé de réception du signalement
- Accueil de la parole de la personne ayant signalé
- Évaluation du degré de gravité
- Décisions des suites à donner pour traiter le cas (recadrage, lancement d'une enquête interne, recadrage, sanctions disciplinaires, réorientation…)

Après réception du signalement par les référent·es ou une autre personne ressource de Reclaim Finance, la personne à l'origine du signalement sera recontactée pour un premier échange confidentiel. La ou les personnes menant cet échange ne doivent en aucun cas être concernées par le signalement.

Ce premier échange a pour objectif d'accueillir la parole, d'obtenir des précisions sur les faits pour en évaluer la gravité et décider de la suite de la procédure.

Le signalement est-il confidentiel ?

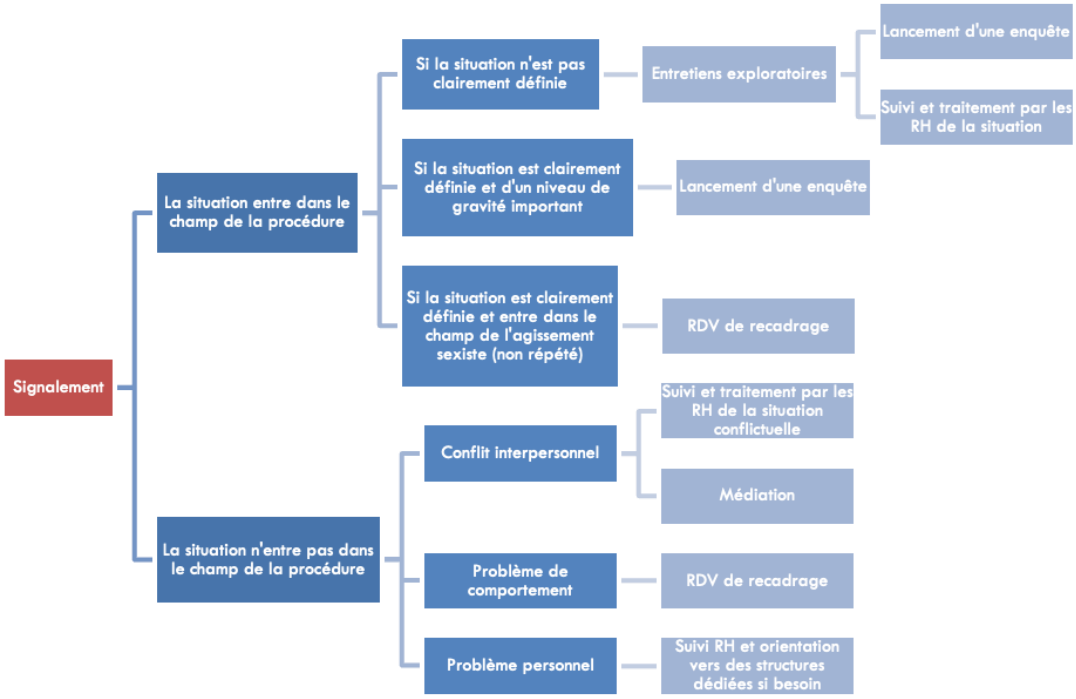
Le signalement est impérativement traité dans le respect du principe de confidentialité. Seules les personnes devant impérativement être mises au courant de la situation pour assurer son bon traitement sont informées du signalement et de son contenu. En aucun cas l'identité de la personne ayant signalé, des témoins ou de la personne mise en cause, ou des éléments concernant le contenu du signalement ne doivent être communiqués à d'autres personnes.

Le signalement va être transmis à la Responsable RH qui assurera le suivi et informera la Directrice des opérations et la Directrice Générale.

Suite au premier entretien avec la personne à l'origine du signalement, la direction évalue la situation et décide des suites à donner. La direction informe le Bureau des mesures prises pour traiter le signalement, par exemple :

- Prendre toute mesure de prévention des violences (sensibilisation, formation...)
- Effectuer un recadrage ;
- Déclencher une enquête ;
- Prendre une sanction sans mener d'enquête (en présence d'éléments matériels suffisants) ;
- Réorienter la personne vers les bons interlocuteur·ices pour traiter la situation.

Articles L. 4121-1 et L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail



** Commentaire concernant le schéma : la mention d'un signalement relevant d'un problème personnel fait référence à l'utilisation de la procédure pour signaler des difficultés personnelles qui impactent le travail ou les relations professionnelles, comme un deuil, une situation difficile, ou des violences subies dans la vie privée (par exemple, des violences au sein du couple). Dans ces situations, bien que l'employeur ne puisse pas intervenir directement sur la personne mise en cause, il peut orienter vers des structures spécialisées et mettre en place des mesures pour soutenir la personne au travail, comme des aménagements de poste.*

La responsable RH fait un retour à la personne à l'origine du signalement pour l'informer de la décision de la direction pour traiter la situation.

Si les faits peuvent s'apparenter à de la discrimination directe, à du harcèlement sexuel, moral ou à des faits soit de même niveau de gravité, soit plus graves (agression, viol) : l'employeur a l'obligation de déclencher une enquête interne.

Décision de la Cour de Cassation, civile, chambre sociale, 27 novembre 2019

Une information aux membres de l'équipe pourra être partagée, sans fournir d'information précise concernant les faits et les noms des personnes impliquées.

S'il apparaît clairement que la situation ne relève pas du champ de la procédure de signalement, la personne ayant signalé en sera informée. Le signalement pouvant être le signe d'un dysfonctionnement ou d'un mal-être, un accompagnement pourra être proposé à la personne ayant signalé et un temps d'échange avec les personnes impliquées et la hiérarchie pourra être organisé pour trouver des solutions. La personne ayant signalé est orientée vers les interlocuteur·ices adapté·es.

Si les faits signalés impliquent des personnes extérieures à Reclaim Finance :

Reclaim Finance est responsable de la santé et de la sécurité de ses salarié·es et collaborateur·ices tel·les que défini·es en préambule ; y compris si des faits signalés impliquent une personne extérieure à Reclaim Finance.

Si la personne ayant signalé est un·e salarié·e et la personne mise en cause est une personne extérieure

: Reclaim Finance n'a pas de pouvoir disciplinaire, mais peut prendre des mesures pour protéger ses collaborateur·ices et interpeller l'employeur de la personne mise en cause.
Si la personne ayant signalé est une personne extérieure, et la personne mise en cause est un·e salarié·e, Reclaim Finance peut lancer une enquête interne pour vérifier les faits.
Si les deux personnes concernées sont extérieures à la structure, Reclaim Finance n'est à priori pas fondée à agir.

5. Si une enquête est mise en place, comment se déroule-t-elle ?

L'enquête interne diligentée par la direction doit être impartiale, rigoureuse et contradictoire. Elle doit garantir le respect des droits de chaque partie. Elle a pour objectif d'obtenir des informations et des précisions sur les faits, pour voir si un faisceau d'indices concordants se dégage et si les faits peuvent être corroborés.

Cela s'effectue par le biais des témoignages des personnes impliquées directement et indirectement, ainsi que par les éventuels éléments matériels s'il en existe. L'enquête permet de conclure si les faits sont corroborés et sont contraires à la loi.

En cas d'enquête, le bureau détermine qui en aura la charge : soit au moins 2 membres de l'équipe, formé·es à la conduite d'enquêtes en la matière, soit des prestataires externes. Ce choix s'effectue en fonction de la gravité estimée des faits et/ou des personnes impliquées. Si l'enquête est menée par des membres de l'équipe, ils et elles ne doivent impérativement pas être concerné·es par le signalement.

Les étapes de l'enquête interne peuvent être les suivantes, en fonction des cas :

- Information de la personne mise en cause du lancement de l'enquête. A ce stade, les informations contenues dans le signalement et recueillies lors d'un éventuel premier entretien sont confidentielles ;
- Mise en œuvre de mesures de protection de la personne qui déclare subir les agissements si besoin, par exemple :
    - *En direction de la personne mise en cause : suspension de fonctions, changement d'horaires de travail, mise en télétravail…*
    - *En direction de la personne qui déclare subir les agissements : aménagement du temps ou du lieu de travail, organisation d'un rendez-vous avec la médecine du travail, communication de coordonnées d'associations ou de psychologues pouvant accompagner, information sur la possibilité d'agir en justice en fonction des agissements.*
    - *En direction de l'ensemble de l'équipe concernée par la situation : rappel collectif des obligations légales à respecter au sein de Reclaim Finance, information collective de la possibilité de témoignage dans le cadre de l'enquête, rappel de la possibilité de signaler tous faits de violences.*
- Conduite des entretiens :
    - Avec la ou les personnes victimes ;
    - Avec toute personne susceptible d'amener des éléments complémentaires à l'enquête, notamment des témoins directs ou indirects ;
    - Convocation de la personne mise en cause par le signalement pour un entretien dans le cadre d'une enquête, pour préciser les faits qui lui sont reprochés et entendre ses réponses ;
- Rédaction d'un rapport d'enquête.

Ces étapes sont recommandées par les personnes chargées de l'enquête, les décisions de les déclencher sont prises par la direction, et mises en œuvre par le·a responsable RH.

L'enquête implique une stricte confidentialité de la part de toutes les personnes informées concernant les faits et les personnes impliquées.

6. Que se passe-t-il après l'enquête ?

À l'issue de l'enquête, un rapport d'enquête est transmis à la directrice générale et directrice des opérations, qui vont évaluer la nécessité de prévoir une sanction disciplinaire, en application du droit du travail.

Article L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail

La décision d'une sanction peut être communiquée par la direction à l'équipe salariée, sans fournir d'information précise concernant les faits, la nature de la sanction et les noms des personnes impliquées.

Si le rapport conclut à l'absence d'éléments pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire, la personne à l'origine du signalement est informée par la direction de la conclusion de l'enquête et est accompagnée dans la poursuite de la relation de travail. Reclaim Finance garde une vigilance à l'égard de la personne ayant été mise en cause et à l'égard de la personne ayant signalé.

Les informations relatives aux enquêtes sont conservées uniquement par la directrice des opérations et la directrice générale.

Attention particulière à l'équipe salariée :
Des équipes impactées par une enquête et/ou des sanctions sont des équipes dans lesquelles le travail est rendu difficile. À la suite de l'enquête et/ou de l'application de sanctions, il est nécessaire d'accompagner les salarié·es à retrouver, reconstruire, une ambiance sereine de travail. Les équipes de travail ou encadrant·es peuvent solliciter la direction afin de bénéficier de ce type d'accompagnement, qui en appréciera l'opportunité.

Quelles autres procédures ?

En parallèle de la procédure disciplinaire au sein de Reclaim Finance, une personne victime peut aussi :

- Porter plainte contre l'auteur·e des violences, pour les faits qui relèvent d'infractions pénales. Dans le cadre d'une procédure pénale, c'est l'État qui juge et éventuellement condamne pour la commission d'une infraction à la loi.
- Saisir une juridiction civile pour une procédure civile qui vise à traiter des litiges entre deux personnes, institutions ou entre un individu et son employeur par exemple. Elle permet de demander des dommages et intérêts.

Ces procédures sont indépendantes.

Annexe 1. Violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires : définitions légales des faits concernés par la procédure

Fait	Définition (résumée)	Exemple	Article de loi
Agissement sexiste	Dans le cadre du travail, tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	"Tu veux prendre un congé parental ? Mais t'as rien de plus intéressant à faire ?" "Tiens, tu n'es pas en jupe aujourd'hui ?"	Article L1142-2-1 du Code du travail
Agissement discriminatoire	Tout agissement lié à un critère de discrimination ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	« Il a changé de sexe, maintenant il veut qu'on l'appelle Madame », « Pour les entretiens, il faut faire un effort pour bien présenter, les coupes afro ce n'est pas possible »	Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008
Outrage sexiste	Un propos ou comportement sexiste ou à connotation sexuelle qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.	« Hey, t'es bonne », dit dans la rue.	Article 621-1 du Code pénal
Exhibition sexuelle	Imposer la vue d'une partie sexuelle de son corps dans un lieu accessible aux regards du public.	Montrer son sexe ou se masturber en public.	Article 222-32 du Code pénal
Injure à caractère discriminatoire	Propos tenus dans l'intention de blesser : Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective, envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance à une nation, une race ou une religion ou à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap	« Sale pute »	Article 33 de la loi de 1881
Discrimination directe	Traitement différencié fondé sur un critère prohibé par la loi dans un domaine défini par la loi : l'accès aux biens et services publics ou privés ou l'emploi. Les critères de discriminations ou motifs prohibés sont recensés par le Défenseur des droits. https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations	Un candidat n'est pas retenu pour un entretien d'embauche en raison de son nom de famille perçu comme d'origine étrangère	Article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal
Harcèlement sexuel (1)	Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.	Des propos répétés (non désirés) sur la sexualité d'un·e collègue	Article L1153-1 du Code du travail Article 222-33 du Code

		ou des remarques répétées sur les fesses d'une personne.	pénal
Harcèlement sexuel (2)	Exercer une pression sur quelqu'un·e dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.	« Si t'es gentille ce soir, on reparlera de ta promotion demain. »	Article L1153-1 du Code du travail Article 222-33 du Code pénal
Harcèlement sexuel (3)	Provocations ou remarques obscènes et vulgaires, à connotation sexuelle, qui deviennent insupportables même si la victime n'est pas visée.	Des remarques sexuelles dans un open space	Jurisprudence de la Cour d'appel d'Orléans (2017)
Harcèlement sexuel (4)	Un acte unique, à connotation ou caractère sexuel, d'une particulière gravité.	Envoyer une photo de son sexe de manière non sollicitée à un·e collègue.	Directive européenne : 2002/73/CE
Harcèlement moral	Propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.	Propos dévalorisants, mails humiliants, isolement d'une personne, surcharge de travail, consignes contradictoires répétées, sanctions injustifiées	Article L 152-1-1 du Code du travail Article 222-33-2 du Code péna
Agression sexuelle	Contact physique avec une partie sexuelle du corps (fesses, sexe, seins, bouche, entre les cuisses) commis avecviolence, contrainte, menace ou surprise	Main aux fesses, baiser forcé, contact sur les seins	Article 222-22 du Code pénal
Viol	Tout acte de pénétration sexuelle ou acte bucco-génital commis par violence, contrainte, menace ou surprise.	Fellation forcée, pénétration forcée	Article 222-23 du Code pénal

Annexe 2. Contacts et personnes ressources

En interne :

Les deux référent·es au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires.

- **signalement@reclaimfinance.org**

Cette adresse est dédiée à la réception des signalements concernant les situations pouvant relever de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires.
Cette adresse est consultée régulièrement par les deux référent·es au sein de l'équipe

(seules à y avoir accès) pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires. Le signalement sera traité de manière confidentielle (voir partie 4).

- Léa Miomandre, lea@reclaimfinance.org, 06 40 19 89 61
- Raphaël Cros raphael@reclaimfinance.org 07 68 39 97 40

Les responsables hiérarchiques (managers, référent·es, direction)

Les personnes en charge des ressources humaines
- Zeina Mazouzi zeina@reclaimfinance.org 06 59 85 90 70
- Elinor Rafaelli (puis future responsable RH), elinor@reclaimfinance.org, 06 59 79 84 17

Après réception du signalement par les référent·es ou une autre personne ressource de Reclaim Finance, la personne à l'origine du signalement sera recontactée pour un échange confidentiel. La ou les personnes menant cet échange ne doivent en aucun cas être concernées par le signalement.

Ce premier échange a pour objectif d'accueillir la parole, d'obtenir des précisions sur les faits pour en évaluer la gravité et décider de la suite de la procédure.

En externe :

En cas de danger immédiat ou d'urgence, contactez le 17 ou envoyez un SMS au 114 si vous ne pouvez pas parler.

Hors cas d'urgence, vous pouvez contacter :

La médecine du travail
ACMS Montgolfier, 16 rue Montgolfier 75003 PARIS
montgolfier@acms.asso.fr
01 48 87 58 85

Fédération Nationale Solidarité Femmes
3919
7j/7j et 24h/24h

France Victimes
116 006
7j/7 de 9h à 19h

« Arrêtons les violences » - Le site internet du gouvernement
https://arretonslesviolences.gouv.fr/

Collectif Féministe Contre le Viol
0 800 05 95 95
Du lundi au vendredi
De 10h à 12h et de 14h à 19h

AVFT - Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail
01 45 84 24 24
Lundi : 14h à 17h – mardi et vendredi : 9h30 à 12h30

contact@avft.org
https://www.avft.org/

Défenseur des droits (discriminations)
09 69 39 00 00
De 9h à 18h
https://www.defenseurdesdroits.fr/

Acceptess-T (violences transphobes)
01 42 29 23 67
Du lundi au jeudi
De 11h à 18h
https://www.acceptess-t.com/

Stop Homophobie (violences liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre)
07 71 80 08 71
Du lundi au vendredi de 18h à 22h
Le samedi de 14h à 16h
Le dimanche de 18h à 20h
https://www.sos-homophobie.org/

Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (violences liées au sexe, au genre ou à la situation de handicap)
Le lundi de 10h à 13h et de 14 h 30 à 17 h 30
Le jeudi de 10 h 00 à 13 h 00
https://fdfa.fr/ecoute-violences/

Annexe 3. Fiche de signalement

A quoi sert ce formulaire ? alerter sur une situation de violence sexiste, sexuelle, discriminatoire ou de harcèlement au travail en vue de permettre son traitement.

Qui peut remplir ce formulaire ? Cette fiche peut être renseignée par tout·e collaborateur·rice, quelle que soit sa fonction, pour sa propre situation ou pour celle d'autres personnes.

Qui en est destinataire ? Ce document peut être envoyé par mail à l'adresse signalement@reclaimfinance.org, ou par courrier sous pli confidentiel aux référent·es au sein de l'équipe pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires. L'adresse mail signalement est consultée régulièrement par les deux référent·es au sein de l'équipe (seules à y avoir accès) pour les faits de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires. Le signalement sera traité de manière confidentielle (voir partie 4).

Que se passe-t-il après le signalement ?
Le signalement va être transmis à l'un·e des deux référent·es qui fait une première évaluation de la gravité de la situation et propose si besoin un rendez-vous à la personne à l'origine du signalement afin de préciser les faits. La responsable RH transmet ensuite les informations à la direction, qui centralise les signalements et décide des suites à donner (enquête, réorientation, autre).

Pour quels types de situations peut être utilisé ce formulaire ?
Ce formulaire peut être utilisé pour tous types de situations pouvant relever de violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires, et notamment pour des faits de :

- Agissement sexiste
- Harcèlement sexuel
- Agression sexuelle
- Viol
- Discrimination
- Agissement discriminatoire
- Injure
- Harcèlement moral

Personne effectuant le signalement

Nom et prénom	
Fonction ou qualité	
Courriel	
Téléphone	

Description de la situation donnant lieu à un signalement

Nom, prénom et fonction de la personne mise en cause	

Nom, prénom et fonction de la (des) personne(s) victime(s)	
Nom, prénoms et fonctions des personnes témoins	
Description des faits (sans interprétation ni jugement personnel), précisant autant que possible la date et le lieu	
Conséquences des faits décrits sur la victime et/ou le collectif de travail (conséquences constatées sur la santé physique et mentale ou sur les conditions de travail	

Fait le …… à ……

Signature :