

POLITIQUE DE PROTECTION DES PARTIES PRENANTES

(février 2024)

Sommaire

I. Introduction.....	3
A. Présentation générale de l'association.....	3
B. Fonctionnement et modes d'action.....	3
C. La nécessité d'une politique de protection.....	4
II. Valeurs et principes de l'organisation.....	5
A. Valeurs.....	5
B. Principes d'action.....	5
III. Impératifs légaux.....	6
A. Discriminations.....	6
B. Harcèlement.....	7
D. Maltraitance.....	7
C. Signalement.....	8
IV. Responsabilités des acteur·rices et engagements.....	8
A. Responsabilités des acteur·rices.....	8
1) Responsabilité de l'organisation.....	8
2) Responsabilité des collaborateur·rices.....	8
3) Responsabilité des partenaires.....	9
B. Engagements.....	9
V. Risques, mesures concrètes, et procédures de protection.....	10
A. Risques identifiés et mesures de prévention.....	10
1) Diversité, équité, inclusion.....	10
2) Prévention des syndromes d'épuisement et bien-être au travail.....	11
3) Violences, harcèlement ou maltraitances entre acteur·rices.....	12
4) Postures inadaptées entre acteur·rices.....	13
5) Exposition médiatique non-consentie et haine sur les réseaux sociaux.....	14
6) Mauvaise protection des données sensibles.....	14
B. Procédures de protection.....	15
1) Formation.....	15
2) Gestion des incidents et des plaintes.....	15
3) Processus de recrutement.....	15

4) Environnement de travail.....	16
5) Bien-être.....	16
6) Relations partenariales.....	16
7) Horizontalité avec les partenaires.....	16
8) Indépendance de l'organisation.....	17
9) Accessibilité et inclusivité.....	17
11) Sanctions.....	17

I. Introduction

A. Présentation générale de l'association

VoxPublic est une association française, créée en 2016, qui a pour but de soutenir et d'accompagner les initiatives citoyennes lorsque celles-ci visent à influencer les politiques publiques dans le but de réduire les discriminations et les pratiques de corruption, ou de promouvoir la justice sociale et environnementale, les libertés publiques, l'État de droit. VoxPublic se veut au service des acteur·rices de la société civile où qu'ils et elles se trouvent en France. VoxPublic agit en faveur de l'intérêt des citoyen·nes. Elle est totalement indépendante des institutions étatiques et des entreprises.¹

B. Fonctionnement et modes d'action

Pour atteindre son but, l'association agit auprès des publics les plus vulnérables, notamment les personnes précaires, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées, les personnes en détention, les personnes exposées à un environnement dégradé et tout autre public victime d'injustices². VoxPublic :

- conduit des activités, de recherche, de formation, d'animation, de communication, d'aide à la décision, d'accompagnement et de mise en réseau.
- facilite des échanges d'expériences entre associations françaises, européennes et internationales.
- soutient d'autres associations poursuivant des objectifs similaires³. VoxPublic concrétise ses actions par tous les moyens légaux afin de réaliser son objet social.

En tant qu'acteur accompagnateur et facilitateur, VoxPublic utilise une méthodologie qui vise à agir seulement en soutien des acteurs de la société civile et de ne jamais faire « à la place de ». Ainsi, VoxPublic n'apparaît pas sur les documents et outils produits par ses partenaires, dans le cadre des campagnes soutenues. VoxPublic met un point d'honneur à valoriser la parole de ses partenaires, et en particulier des personnes concernées, afin que leurs voix soient entendues et leurs expertises reconnues dans les médias, auprès des acteurs de la société civile et des décideure·euses publics.

1 Statuts VoxPublic – article 2

2 Statuts VoxPublic – article 2

3 Statuts VoxPublic – article 2

C. La nécessité d'une politique de protection

VoxPublic considère l'établissement d'une politique de protection primordial pour répondre aux réalités actuelles des différent·es acteur·rices en contact avec l'organisation, listé·es ci-dessous :

- Les personnes concernées : Il s'agit des groupes les plus vulnérables, qui vivent déjà des injustices, des discriminations et des oppressions dans la société actuelle. L'action de VoxPublic doit donc être réfléchie pour assurer leur protection de manière efficace et effective.
- Les organisations partenaires, leurs collaborateur·ices⁴ : VoxPublic accompagne des associations, des collectifs, des syndicats œuvrant sur différentes thématiques et à différentes échelles. Certain·es de ces acteur·rices de la société civile peuvent être directement composé·es de personnes concernées ou bien par des personnes qui les accompagnent. La politique de protection vise donc l'ensemble de ces organisations.
- Les collaborateur·rices de VoxPublic : VoxPublic met un point d'honneur à protéger ses équipes dans une optique de promotion d'un environnement de travail sain et du bien-être des collaborateur·rices, qui est essentiel pour l'organisation.
- Les bénéficiaires direct·es de nos actions et outils : VoxPublic développe des outils et/ou des actions qui peuvent être directement relayées et utilisées par les citoyen·nes (ex : site internet, annuaires partagés, etc.). VoxPublic entend rendre ces outils les plus accessibles possibles. Les actions menées, comme les travaux de recherche, les accompagnements et soutiens, doivent toujours porter une attention particulière à l'accessibilité pour tous·tes.
- Les financeurs de VoxPublic : VoxPublic ne perçoit pas de fonds publics. L'association reçoit des financements de fondations privées et d'un nombre limité de donateur·rices individuel·les. VoxPublic veille à ce que les relations avec les financeurs demeurent saines et dans le respect de chaque partie prenante (les collaborateur·rices de VoxPublic, les partenaires, etc.)

L'absence de cadre de protection clairement défini et transparent peut conduire à des comportements dangereux. Afin de garantir la protection des différents publics cités, VoxPublic se dote d'un socle de sécurité, de protection et de bientraitance via une politique de protection, constituée de mesures concrètes afin d'en assurer son respect.

⁴ C'est-à-dire toute personne participant aux activités de l'association – salarié·e, stagiaire, apprenti·e, consultant·e, bénévole (membre du CA et de l'AG, ou bénévole occasionnel·le).

II. Valeurs et principes de l'organisation

A. Valeurs

VoxPublic est une association qui entend faire preuve d'exemplarité en s'appliquant les règles qu'elle souhaite voir advenir dans la société :

- **Transparence** : VoxPublic considère la transparence comme une valeur nécessaire à promouvoir, aussi bien au sein de la société, que de l'organisation. C'est pourquoi elle rend donc public son fonctionnement (statuts), ses actions et ses sources de financements.
- **Indépendance** : afin de mener au mieux ses actions, VoxPublic entend rester une organisation indépendante de l'État et des partis politiques.
- **Ouverture numérique** : VoxPublic considère que le numérique renferme des enjeux sociaux et environnementaux et qu'il faut donc promouvoir des outils et logiciels respectueux des individus (logiciels libres) et de l'accès aux données.
- **Non-discrimination** : il s'agit d'une des valeurs centrales de l'action de VoxPublic qui œuvre pour toutes les personnes victimes de politiques et/ou pratiques discriminantes.
- **Inclusivité** : l'organisation accorde une grande attention aux questions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

B. Principes d'action

- **Protéger la relation partenariale et travailler ensemble** : le propre de VoxPublic est d'accompagner et soutenir ses partenaires dans la définition et la mise en œuvre de leurs campagnes. Il est essentiel, pour l'organisation, de défendre, promouvoir et prendre soin de la relation partenariale, en privilégiant la bonne entente et l'écoute mutuelle. VoxPublic ne saurait néanmoins travailler avec des organisations dont l'objet ou les valeurs contreviennent aux valeurs et principes de travail de VoxPublic.
- **Créer un environnement de travail sain** : VoxPublic est composée d'une petite équipe et doit porter une attention particulière au respect du temps de travail de chacun·e, ce qui peut amener à refuser ou limiter les réponses à certaines sollicitations. La plupart des campagnes soutenues par VoxPublic sont mises en œuvre à moyen et long terme. Cependant, certaines peuvent être menées dans l'urgence, en réaction à une actualité. Quelle que soit la temporalité et la durée du soutien apporté par VoxPublic, des temps sont dédiés au sein de l'équipe pour interroger les pratiques, pour écouter les retours des partenaires et assurer que l'environnement de travail demeure sain. Une attention particulière est par ailleurs portée à la prévention des violences sexistes et

sexuelles, au respect mutuel et à l'égalité des salarié·es afin d'assurer un environnement sain de travail.

- **Éviter toute forme d'exclusion** : l'association porte une attention particulière aux discriminations et à leur intersectionnalité⁵.
- **Valoriser la parole et l'expertise des partenaires** : pour VoxPublic, il est essentiel que la parole revienne aux personnes concernées. L'organisation estime qu'elle n'a pas à prendre la parole à la place des organisations partenaires et s'efface donc au profit des partenaires et personnes concernées.

III. Impératifs légaux

A. Discriminations

Aujourd'hui, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations », constitue le principal texte de référence :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

En outre, le code du travail dans l'article L1142-2-1, ainsi que la loi n°83634 du 13 juillet 1983 article 6 bis condamnent les agissements sexistes « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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* ». article L1142-2-1 du code du travail

⁵ Selon la définition de KW Crenshaw, il s'agit de l'attention porté au renforcement mutuel des discriminations directes ou indirectes, et au fait que celles-ci ne peuvent être combattues séparément

B. Harcèlement

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie qui se traduisent par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée. Le harcèlement est défini et sanctionné par le Code Pénal et le code du travail.

Selon le Code Pénal dans son article 222-33-2-2 : « *Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.* »

Selon le code du travail, dans l'article L1153-1 : « *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ; Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit 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. »

C. Maltraitance

Le terme de maltraitance n'est pas repris par le Code pénal qui, de manière plus précise en les adossant à des sanctions pénales, parle de : crime ou délit contre l'intégrité corporelle, ou de privation, mauvais traitement, agression, atteinte sexuelle, etc.

Les termes de violence ou de maltraitance ont néanmoins été adoptés par le Conseil de l'Europe, en 1987, avec des définitions de référence, reprises ensuite par la France. Le Conseil de l'Europe est allé plus loin, en 1992, en caractérisant les différents types de maltraitances.

Les maltraitances, sur un plan pénal, ont un caractère particulièrement aggravé quand elles sont commises sur des « personnes vulnérables », terme juridique désignant les publics fragiles (Articles 222-3, 222-9 et 4343 du Code pénal) :

- les « mineurs »
- les personnes qui « *ne sont pas en mesure de se protéger en raison de l'âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse* » et dont « *la particulière vulnérabilité est apparente ou connue de l'auteur (ndlr : auteur de l'atteinte à la personne)* »

D. Signalement

En matière de signalement, le Code pénal (Article 223-6) et le Code de l'Action Sociale et des Familles (Article D. 226-2-2) précisent que : « *Toute association possède une obligation de signalement concernant un incident. Le code pénal réprime à la fois l'omission d'empêcher soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne ainsi que l'omission de porter secours⁶.* »

IV. Responsabilités des acteur·rices et engagements

A. Responsabilités des acteur·rices

1) Responsabilité de l'organisation

Le Conseil d'Administration (CA) est responsable de la protection des acteur·rices mentionné·es dans la partie V. Il incombe au CA de VoxPublic de nommer en son sein une personne référente, responsable de la gestion des problèmes et des incidents en matière de protection, qui pourra recevoir les signalements et gérer les incidents. Si la personne nommée présente un conflit d'intérêt au regard du signalement rapporté, une autre personne sera désignée de manière ad hoc. Le CA s'engage à une tolérance zéro envers les actes de maltraitance, malveillance, harcèlement, discriminations, violence et non-respect.

2) Responsabilité des collaborateur·rices⁷

Tous·tes les collaborateur·rices (salarié·es, stagiaires, apprenti·es...) sont tenu·es d'adhérer et de signer la politique de protection. Les processus de recrutement, tout comme les contrats de travail, mentionnent la politique de protection. Une fois par an, lors de l'entretien annuel d'évaluation, chaque salarié·e et le/la délégué·e

⁶ <https://www.associationmodeemploi.fr/article/les-associations-doivent-signaler-les-mauvais-traitements.74492>

⁷ C'est-à-dire toute personne contractuelle – salarié·e, stagiaire, apprenti·e, consultant·e, bénévole

national·e peuvent évaluer le respect de ces principes et évaluer les cadres de protection. À tout moment, des préoccupations peuvent être soulevées, et les réunions du personnel abordent régulièrement la question du « bien-être de l'équipe », en particulier dans les périodes les plus stressantes. A ce titre, la politique de protection est annuellement évaluée et mise à jour selon les nouveaux enjeux et risques repérés.

Au quotidien, le/la délégué·e national·e doit veiller au respect de ces principes. En cas de manquement, iel rend compte à la personne référente au sein du CA, puis à l'ensemble du CA.

Et, à tout moment, chaque employé·e peut contacter directement la personne référente au sein du CA s'iel s'estime victime ou témoin de faits qui vont à l'encontre des principes et des valeurs de l'organisation (voir *II. Valeurs et principes de l'organisation*). Pour cette raison, chaque collaborateur·rice· a accès aux coordonnées personnelles de la personne référente au sein du CA.

3) Responsabilité des partenaires

VoxPublic fournira la politique de protection, en annexe de toute nouvelle convention partenariale et veillera au respect de celle-ci tout au long de la relation partenariale.

B. Engagements

VoxPublic s'engage à :

- Adopter une politique de protection
- Diffuser de manière transparente la politique de protection, et la rendre accessible sur son site internet
- Appliquer la politique de protection via une série de procédures et mesures permettant de garantir la protection des acteur·rices (voir *V. Risques, mesures concrètes, et procédures de protection*)
- Fournir des renseignements adéquats aux collaborateur·rices lors de leur arrivée au sein de l'organisation
- Prendre toutes les informations utiles au sujet d'un·e candidat·e lors d'un recrutement afin de prévenir des risques et s'assurer de la protection et du respect de tous·tes
- Assurer la mise en œuvre rapide des procédures protectrices (voir *V. Risques, mesures concrètes, et procédures de protection*) lors d'allégations de manquement allégué à la politique de protection
- Prendre des sanctions à l'égard de celles et ceux qui ne respecteraient pas les engagements pris au regard de cette politique, dans le respect des dispositions

prévues par la loi française, y compris les dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte au travail⁸.

V. Risques, mesures concrètes, et procédures de protection

Afin de garantir le respect de ces valeurs, des principes et des impératifs légaux, une série de mesures et procédures sont mises en place. D'une part, des mesures de prévention sont mises en place afin d'anticiper les risques majeurs déjà identifiés. Il ne s'agit cependant pas d'une liste exhaustive. D'autre part, VoxPublic met en œuvre une politique globale de protection afin de garantir pour son équipe et ses partenaires un environnement sain, respectueux, juste et valorisant, via des procédures de protection diverses.

A. Risques identifiés et mesures de prévention

L'identification et la définition de risques majeurs s'accompagnent d'une série de mesures de prévention afin de les anticiper et les limiter au maximum.

1) Diversité, équité, inclusion

Risque :

L'organisation accorde une grande attention aux questions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion puisqu'elle considère essentiel de ne pas reproduire des discriminations déjà à l'œuvre dans la société (voir « Non-discrimination » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*). Les risques possibles sont :

- L'exclusion des personnes issues de minorités en ne les représentant pas lors d'évènements,
- L'absence d'avis des personnes issues de minorités à cause d'un manque de représentation ou d'écoute,
- L'inaccessibilité des documents et des livrables aux personnes neuroatypiques ou en situation de handicap,
- La reproduction d'oppressions sociales dans les pratiques et fonctionnements de l'organisation.

Prévention :

- A cet égard, l'organisation est particulièrement vigilante à ce que la non-discrimination et la diversité soient respectées au sein des instances décisionnelles de VoxPublic. C'est pourquoi elle souhaite maintenir une diversité d'origines ethniques et sociales parmi les membres du CA. VoxPublic a également créé une "Agora" regroupant environ 80 personnes qui se

⁸ cf. Articles L4131-1 à L4131-4 du Code du travail

réunissent à titre bénévole une ou deux fois par an, pour contribuer à la réflexion stratégique de VoxPublic. Le conseil d'administration de VoxPublic accorde une grande attention à la diversité des membres de l'Agora (âge, genre, origines sociales et ethniques...).

- Dans tous les événements publics que l'association organise, en particulier ceux qui comprennent des prises de parole publiques, VoxPublic promeut cette diversité.
- Afin de promouvoir les questions d'accessibilité, VoxPublic tente dans ses documents de mettre en pratique les normes de forme du Facile à Lire et à Comprendre (FALC)⁹.
- L'organisation est particulièrement vigilante aux enjeux de genre et veille à l'utilisation de l'écriture inclusive (pour éviter un maximum l'emploi du masculin neutre¹⁰) dans ses documents et outils.
- VoxPublic est également sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap. Elle aménage des contrats spécifiques pour ces collaborateur·rices en situation de handicap. Les lieux de travail et de réunions sont accessibles aux personnes en fauteuil roulant ou ayant des difficultés à marcher.

Un bilan, chiffré et analytique, sur ces différents points est présenté par l'équipe permanente et discuté chaque année lors d'une réunion du CA.

2) Prévention des syndromes d'épuisement et bien-être au travail

Risques :

Les métiers de la solidarité sont souvent des métiers de vocation, demandant un grand investissement et dans lesquels les frontières entre le professionnel et le privé peuvent s'atténuer, où le travail et le militantisme bénévole risquent de se confondre au détriment de la vie personnelle et d'un risque d'infraction à de la législation du travail en matière de droit au repos. Sans limite clairement établie de la part de l'association, ceci peut mener ses collaborateur·rices à l'épuisement, autrement appelé « burn-out professionnel » ou « burn-out militant » (voir « *Créer un environnement de travail sain* » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*).

Prévention :

- Des temps d'équipe pour discuter ensemble de comment mieux travailler et développer un meilleur environnement de travail sont organisés. La question est évoquée lors des journées de travail en équipe, qui ont lieu au moins 2 fois par an et aussi souvent que nécessaire lors des réunions en équipe hebdomadaires.

⁹ <https://www.culture.gouv.fr/thematiques/developpement-culturel/culture-et-handicap/ressources-handicap/facile-a-lire-et-a-comprendre-falc-une-methode-utile>

¹⁰ Pour l'Académie française, « le neutre, en français, prend les formes du genre non marqué, c'est-à-dire du masculin ». Le masculin se voit conférer une valeur générique, comme s'il était neutre.

- L'association veille au respect du code du travail et au droit au repos : les heures supplémentaires et les activités prévues sur le week-end sont limitées et intégralement rattrapées dans un délai raisonnable, et de préférence court.
- Une attention particulière est accordée au "*droit à la déconnexion*", pour assurer la tranquillité des membres de l'équipe ne travaillant pas à temps plein ou/et sur leurs jours de congés, de récupération, soirées, etc.
- Une attention est portée au management afin de permettre une répartition coordonnée des charges, des domaines d'action et du calendrier de travail de chacun. Cela se traduit par l'organisation hebdomadaire d'une réunion avec toute l'équipe et de dispositif d'alerte en cas de surcharge de travail.
- Les propositions de nouveaux partenariats/projets sont discutées au préalable entre les membres de l'équipe, sont analysées en termes de charge de travail et soumises à l'avis du conseil d'administration.

Un bilan sur ces différents points est présenté par l'équipe permanente et discuté chaque année lors d'une réunion du CA.

3) Violences, harcèlement ou maltraitances entre acteur·rices

Risques :

Aucun comportement sexiste, patriarcal, discriminant ou violent ainsi que toutes formes de harcèlement n'est toléré à VoxPublic. Travailler en équipe, parfois en télétravail, et dans des relations partenariales peut mener à des situations de tension interpersonnelle. Celles-ci doivent être gérées dans un esprit de bienveillance et de communication non-violente¹¹. L'association cherche également à éviter tout risque lié aux violences sexistes et sexuelles. (voir « Non-discrimination » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation* et *III. Impératifs légaux*)

Prévention :

- Les collaborateur·rices peuvent échanger sur cela lors des réunions équipe hebdomadaires. Il peut également s'agir de l'organisation de temps d'écoute individuelle par une personne tierce, rémunérée par l'association, choisie par le CA.
- La mise en place de règles pour les activités, mais aussi de temps pour expliquer les postures à adopter, comportements à respecter permettent de prévenir ce risque.

¹¹ Ce mode de communication favorise une coopération harmonieuse et la résolution d'un conflit éventuel. Elle est basée sur le respect et l'écoute de votre interlocuteur, que ce soit un proche, un collègue ou un inconnu. Elle s'articule autour de 4 phases :

Phase 1 : observer sans évaluer et sans interpréter

Phase 2 : identifier et exprimer ses besoins et ses sentiments.

Phase 3 : faire une demande avec sincérité sans exiger

Phase 4 : recevoir avec empathie.

- Les analyses *a posteriori* sur les situations et les pratiques permettent également de prévenir d'éventuelles tensions et débordements. Ces situations et pratiques seront prises en compte lors de l'évaluation annuelle de la politique de protection (voir IV. B. 2)

Un bilan, sur ces différents points est présenté par l'équipe permanente et discuté chaque année lors d'une réunion du CA.

4) Postures inadaptées entre acteur·rices

Risques :

Lors d'ateliers ou d'événements organisés, ou même durant le suivi, le personnel de VoxPublic ou les partenaires peuvent adopter une ou des postures inadaptées, relevant :

- De l'établissement d'un rapport d'autorité d'une partie sur l'autre qui ne favorise pas un dialogue respectueux.
- De toutes attitudes ou comportements qui mèneraient à prendre la parole à la place des personnes concernées (voir « Valoriser la parole et l'expertise des partenaires » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*)
- Du sur-investissement ou de la sur-sollicitation de VoxPublic lors d'une campagne, qui conduit à déséquilibrer la relation partenariale.
- Du non-respect du cadre partenarial préalablement déterminé dans le cadre d'une convention partenariale.
- De comportements contraires à la présente charte de la part de partenaires lors d'événements publics assurés par VoxPublic.

Prévention :

- Des temps d'évaluation entre les différentes parties sont nécessaires, afin d'avoir des retours d'expériences.
- Les partenariats s'accompagnent de réunions d'équipe pour poser des limites claires et collectives sur le positionnement à adopter. Ces réunions doivent être réalisées en amont du partenariat, pendant, et à la fin d'un partenariat. Une convention de partenariat définit les conditions de la relation partenariale.
- Lorsque des comportements contraires à la présente charte sont constatés chez un partenaire, notamment à l'égard des membres de VoxPublic, ou lors d'événements publics impliquant VoxPublic, les membres de l'association sont invités à en faire part aux autres membres de VoxPublic et une réponse collective est proposée pour signaler le problème au partenaire.

Un bilan sur ces différents points est présenté par l'équipe permanente et discuté chaque année lors d'une réunion du CA.

5) Exposition médiatique non-consentie et haine sur les réseaux sociaux

Risques :

Lors de campagnes menées avec les partenaires, il est possible qu'une ou plusieurs personnes se retrouvent exposées médiatiquement et/ou sur les réseaux sociaux et deviennent la cible de personnes mal intentionnées.

Prévention :

- Le consentement préalable des personnes concernées est recueilli et l'usage des images est précisément défini (en général grâce à un formulaire de consentement).
- Des conseils sur l'exposition médiatique sont donnés aux partenaires.
- Lorsque des atteintes aux personnes sont constatées, notamment le « cyberharcèlement », VoxPublic renvoie ses partenaires vers des conseils pratiques déjà utilisés et référencés dans des guides produits par l'association ou vers des conseils juridiques et des avocat·es.

Un bilan sur ces différents points est présenté par l'équipe permanente et discuté chaque année lors d'une réunion du CA.

6) Mauvaise protection des données sensibles

Risques :

Lors de campagnes menées avec les partenaires, mais aussi dans le cadre des données utilisées par VoxPublic sur son site, le risque de mauvaise protection des données personnelles existe.

Prévention :

- L'utilisation d'une messagerie mel et de boucles d'échange sécurisées, pour la gestion des informations sensibles lors d'un projet, est systématique.
- Afin d'éviter tout risque de fuite de données personnelles, l'organisation prête une attention particulière aux règles du [RGPD](#) (Règlement général de protection des données).

Un bilan sur ces différents points est présenté par l'équipe permanente et discuté chaque année lors d'une réunion du CA.

B. Procédures de protection

Afin de mener une politique de protection efficace, l'organisation ne se dote pas uniquement de mesures de prévention aux risques identifiés. En effet, elle adopte une série de procédures afin d'assurer le respect de sa politique de protection pour les acteurs mentionnés dans la partie I.C.

1) Formations proposées aux collaborateur·rices : des formations, assurées par des prestataires externes, sur les points ci-dessous pourront être proposées aux

collaborateur·rices en fonction de leurs besoins et au moins une fois tous les deux ans.

2) Gestion des incidents et des plaintes

- Signalement en interne via une fiche d'incidents des actes de harcèlement, de maltraitance et de discrimination
- Organisation d'une procédure d'examen, par le délégué national et/ou la personne ressource au CA, dans le cas de violences sexistes et sexuelles mais également de tout autre incident qui permet notamment (la liste ci-dessous n'est pas forcément cumulative) :
 - Éloignement de l'auteur·rice (et non de la victime)
 - Écoute et attention à cette dernière (dont soins d'urgence et appel à des services spécialisés)
 - Établir des faits et recueillir des éléments matériels en vue d'un signalement aux autorités judiciaires par la personne ressource et la personne victime (avec copie de la fiche de témoignage)
 - Suivi de la situation par le CA
 - S'il s'agit d'un bénévole membre de l'association, lancement d'une procédure d'exclusion
 - S'il s'agit d'un·e collaborateur·rice salarié·e, mise en œuvre des dispositions prévues dans le code du travail (mise à pied, licenciement...)
- Pour les salarié·es, entretien annuel individuel pour prévenir ou revenir sur les incidents et améliorer la politique de protection.

3) Processus de recrutement

- Processus de recrutement inclusif mis en place
- Actions de recrutement menées uniquement quand l'association dispose de moyens suffisants pour offrir des postes stables et décemment rémunérés au vu du coût de la vie.
- Stagiaires et apprenti·es bien intégré·es au sein de l'équipe
- Contrat de travail avec conditions claires autour de la politique de protection
- Sensibilisation et formation à la politique de protection des nouvelles recrues

4) Environnement de travail

- Présomption de bienveillance dans les moments de tension afin d'éviter toutes formes d'accusation abusive et de privilégier la communication,
- Réunions d'équipe dédiées à l'environnement de travail et au partage de réussites, difficultés et inquiétudes (au moins deux fois par an lors des journées de travail en équipe et aussi souvent que nécessaire lors des réunions hebdomadaires),
- Dispositifs d'évaluation et de reproduction de bonnes pratiques qui sont identifiées lors des réunions en équipe,

- Prises de décision au maximum par consensus, tant au niveau de l'association que de l'équipe salariée (voir « Créer un environnement de travail sain » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*)

5) Bien-être

- Célébration des victoires.
- Respect du temps de travail contractuel en veillant à éviter la surcharge pour l'équipe.
- Temps collectifs au niveau de l'association (équipe, CA, Agora, etc.), au moins une fois par an pour développer une vision collective du projet associatif.
- Équilibre entre temps de travail en présence et télétravail selon les accords établis entre l'association VoxPublic, employeuse, et les collaborateur·rices. (voir « Créer un environnement de travail sain » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*)

6) Relations partenariales

- Pour chaque nouveau partenariat, établissement d'une convention partenariale revenant sur les besoins, objectifs, attentes, les limites et les rôles de chacun dans la relation partenariale.
- Processus de décision dans lequel les personnes concernées décident pour elles-mêmes par elles-mêmes si elles souhaitent prendre un risque. Dans le cadre d'un risque assumé et pris, travail d'intelligence collective pour identifier le risque et en limiter ses effets.
- Diffusion des canaux de plaintes et de gestion des incidents aux partenaires.
- Rupture ou non-engagement partenarial si l'équipe salariée ou le CA pense que la relation partenariale pourrait mener à un burn-out d'un membre de ses équipes, à des situations de violence, ou à des propos discriminants à l'égard de publics ou personnes vulnérables.
- Le sentiment de sécurité doit primer sur la relation partenariale (voir « Protéger la relation partenariale et travailler ensemble » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*)

7) Horizontalité avec les partenaires

- Définition des relations partenariales selon les demandes et besoins exprimés par les partenaires dans un esprit de formation continue ainsi que de transfert de compétences et de ressources afin de renforcer les compétences et l'autonomisation du partenaire à moyen terme.
- Travail collaboratif (voir « Valoriser la parole et l'expertise des partenaires » *II. Valeurs et principes de l'organisation*)
- Mise en ligne d'outils numériques libres pour renforcer la capacité d'action autonome des citoyen·nes et des associations.

8) Indépendance de l'organisation

- Engagement de l'organisation de ne pas s'affilier à un parti politique ou une personnalité politique, notamment lors des périodes de campagne électorale. Si un·e administrateur·rice ou un·e collaborateur·rice entend participer à une compétition électorale, comme candidat·e ou membre d'une équipe de campagne, cette personne en informe le reste du CA le plus tôt possible pour discuter des risques de conflits d'intérêts. Le cas échéant, l'administrateur·ice est invité· e à démissionner.
- Rupture de relation avec des organismes financeurs qui tenteraient d'exercer une influence sur les choix stratégiques et les prises de position de l'organisation ou de ses partenaires. (voir « Indépendance » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*)

9) Accessibilité et inclusivité

- Site accessible aux personnes malvoyantes
 - Bureaux et salles de réunions accessibles aux personnes à mobilité réduite
- Documents mis aux normes de forme FALC (voir « Inclusivité » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*)

10) Protection des données sensibles

- Utilisation de logiciels et d'outils numériques assurant la protection de données. (voir « Ouverture numérique » dans *II. Valeurs et principes de l'organisation*)

11) Sanctions

- En cas de non-respect de cette politique de protection par un·e partenaire, rupture de la relation partenariale
- En cas de non-respect de cette politique de protection par un·e collaborateur·rice, prise en charge de l'incident par le CA qui définit les sanctions adéquates selon les dispositions de la loi française, et si nécessaire en saisissant la justice.