



# **Sexual Harassment and Discrimination Prevention Plan de CSCE**

---

## Mot du fondateur et directeur général



Chères amies, chers amis,

La publication de cette politique-cadre est un moment fort pour notre collectif. Elle marque une étape essentielle pour donner des repères clairs et concrets afin de prévenir et de mieux gérer les situations de harcèlement au sein de nos espaces d'engagement et de travail.

Depuis longtemps, je m'investis personnellement sur ces questions, et je constate malheureusement que le harcèlement – en particulier à l'égard des femmes – reste un problème persistant. C'est un frein à la participation et à la pleine reconnaissance des femmes dans la vie publique, politique et citoyenne. Le combattre, c'est ouvrir la voie à davantage d'égalité et à un climat plus juste, plus sûr et plus inclusif pour toutes et tous.

À cette lutte contre le harcèlement s'ajoute un autre combat indissociable : celui contre toutes les formes de discrimination. Trop souvent encore, l'origine, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou les convictions personnelles deviennent des motifs d'exclusion ou de traitement inégal. En tant que collectif, nous avons la responsabilité de garantir à chacun et chacune un cadre d'engagement où la diversité est une richesse et où l'égalité de traitement est un principe intangible. Promouvoir des environnements exempts de discriminations, c'est renforcer la cohésion, la solidarité et la légitimité de notre action commune.

Le fait que nous n'ayons (heureusement) jamais à être pris en défaut sur ces enjeux cruciaux de société, ne rend pas moins crucial l'adoption de cette politique détaillée et ces principes.

Dès octobre 2020, un groupe de travail s'est constitué pour bâtir cette politique. Sans l'énergie, la disponibilité et l'engagement de ses membres, rien n'aurait été possible. Je tiens à leur adresser une profonde gratitude pour leurs contributions et pour la manière dont ils ont su avancer ensemble, même en plein cœur de la pandémie, grâce à de multiples rencontres virtuelles.

Je veux aussi souligner l'apport précieux de toutes celles et ceux qui, par leur expertise et leur expérience, ont enrichi le processus, notamment un Conseil d'Administration respectant de longue date l'équilibre des genres, et une équipe soudée sur le sujet. Leur accompagnement a permis de transformer une volonté partagée en un outil concret, utile à chacune et chacun. Enfin, je remercie les partenaires institutionnels et associatifs qui ont soutenu et suivi pas à pas la mise en place de ce cadre de référence.

Notre ambition avec ce document est claire : qu'il serve de levier, partout où nous agissons, pour améliorer la prévention et la gestion des situations de harcèlement et de discrimination. Il sera ainsi obligatoirement adopté par tous nos partenaires, ou approfondi dans un document propre au minimum plus complet. Ensemble, nous avons la responsabilité de construire des environnements d'engagement sains, respectueux et porteurs d'égalité.

Avec toute mon amitié et mon enthousiasme pour la suite,

Au nom du Collectif pour un Service Civique Européen,

**Benjamin Sibille**

<b>Sexual Harassment and Discrimination Prevention Plan de CSCE</b>	<b>1</b>
Mot du fondateur et directeur général	2
<b>Pourquoi cette politique</b>	<b>5</b>
Introduction	5
Le harcèlement en milieu de travail en quelques chiffres	6
Le harcèlement en milieu de travail – les premières réflexions	7
Objectifs de la politique	7
<b>Définitions et exemples</b>	<b>9</b>
Définition du harcèlement :	9
Mesure de sensibilisation et de prévention	10
Exemples de comportements inacceptables	11
Entraver la parole et l'expression	11
Isolement et privation de moyens	11
Attributions dégradantes ou inadaptées	12
Dénigrement et moqueries	12
Sabotage professionnel et déstabilisation	12
Représailles	12
Violence, menaces et agressions	12
Harcèlement sexuel et comportements à connotation sexuelle	12
Proximité physique non désirée	13
Comportements numériques et harcèlement en ligne	13
<b>Rôles et responsabilités</b>	<b>14</b>
Signalement et rôle des points de contact	14
En cas de problèmes	15
Prévention	16
Témoins	16
<b>Lutte contre les discriminations</b>	<b>17</b>
Engagements et principes	17
Exemples de discrimination	18
Prévention et sensibilisation	18
Signalement et traitement des incidents	19
Suivi et amélioration	19

# **Pourquoi cette politique**

## **Introduction**

Chaque espace d’engagement, qu’il soit professionnel, associatif ou citoyen, doit offrir un environnement sûr et respectueux pour toutes celles et ceux qui y participent. Ces dernières années, les enjeux liés au harcèlement psychologique et sexuel ont pris une place grandissante dans le débat public. Des mouvements citoyens ont permis de briser le silence, de rendre visibles ces réalités et d’accélérer la mise en place de changements au sein des organisations.

Le Service Civique Européen, parce qu’il rassemble des jeunes de tous horizons et favorise la rencontre entre cultures et parcours divers, doit être exemplaire sur ces questions. Les volontaires, les structures d'accueil, les partenaires institutionnels et associatifs : tous cohabitent dans un cadre particulier où les rapports humains sont au cœur de l'expérience. Cela rend d'autant plus nécessaire la mise en place de règles claires, d'outils de prévention et d'un accompagnement solide pour garantir le respect et la dignité de chacun.

Pour nous, au Collectif pour un Service Civique Européen, il s’agit d’une responsabilité collective : comment s’assurer que nos espaces d’engagement soient accueillants et bienveillants ? Quels dispositifs concrets mettre en place pour prévenir et gérer les situations de harcèlement ? Et comment instaurer durablement une culture du respect, de l’écoute et de la confiance ?

C'est à ces questions que nous souhaitons répondre à travers ce travail collectif, en proposant des repères et des solutions qui puissent servir de guide à l'ensemble des acteurs du Service Civique Européen.

## **Le harcèlement en milieu de travail en quelques chiffres**

Vous avez sans doute remarqué que le harcèlement psychologique et sexuel au travail suscite un intérêt croissant dans le débat public. En Europe, les chiffres montrent que ce n'est pas une question abstraite : beaucoup de femmes et de personnes engagées en milieu professionnel ou associatif sont concernées.

Selon l'**EU Gender-Based Violence Survey** (Eurostat / FRA / EIGE, 2024) :

- 1 femme sur 3 dans l'Union européenne a été harcelée sexuellement au travail au cours de sa vie professionnelle.
- Ce taux grimpe à environ **42 %** pour les femmes âgées de 18 à 29 ans.
- Dans toutes catégories d'âge ou de secteur, les femmes rapportent des comportements variés : remarques déplacées, regards insistants, contacts physiques non consentis, propositions sexuelles inappropriées, etc.

Par ailleurs, un sondage réalisé en 2023 auprès du personnel du Parlement européen (assistants parlementaires, etc.) montre que :

- presque **49,6 %** des personnes interrogées déclarent avoir subi du harcèlement psychologique au travail,
- **15,5 %** signalent du harcèlement sexuel,
- **8,1 %** rapportent des agressions physiques.

Ces chiffres sont alarmants. Ils montrent que, même dans des institutions démocratiques à l'échelle européenne, le harcèlement psychologique, sexuel ou physique est réel, répandu, et qu'il y a souvent peu de recours ou de soutien pour les victimes.

*Face à l'ampleur du phénomène du harcèlement, il est essentiel que toutes les structures d'accueil, institutions et organisations impliquées dans le Service Civique Européen se dotent d'une politique claire de prévention et de gestion. Un tel cadre n'est pas seulement une garantie de sécurité : il permet à chaque volontaire, chaque accompagnateur et chaque partenaire d'évoluer dans un environnement sain, respectueux et sans violence, mais aussi permettant en toutes circonstances la confiance mutuelle, par la sécurité garantie de tous. C'est aussi un moyen de préciser les responsabilités de chacun, afin que toute personne sache quel est son rôle dans la construction d'un climat d'engagement basé sur la confiance, le respect et la dignité.*

## **Le harcèlement en milieu de travail – les premières réflexions**

Les organisations et partenaires qui souhaitent avancer sur la prévention et la gestion des situations de harcèlement dans le cadre du Service Civique Européen gagneront à travailler ensemble et à mettre en commun leurs ressources. C'est en associant les volontaires, les structures d'accueil, les institutions et les associations que l'on pourra vraiment ouvrir la réflexion autour de questions essentielles :

- ➔ Quelle culture voulons-nous construire autour d'un climat d'engagement sain et respectueux ?
- ➔ Existe-t-il déjà des dispositifs de prévention ou de gestion du harcèlement dans mon organisation ?
- ➔ Est-ce que les volontaires, les tuteurs, les responsables associatifs ou institutionnels savent clairement ce qu'est le harcèlement et comment le reconnaître ?
- ➔ Des cas de harcèlement psychologique ou sexuel ont-ils déjà été révélés dans des contextes proches du nôtre ?
- ➔ Parlons-nous collectivement de ces enjeux, et si oui, comment favoriser des échanges ouverts et constructifs entre toutes les parties prenantes ?

Pour que la démarche soit réellement partagée et efficace, il est important au quotidien :

- ➔ d'Ouvrir des espaces de dialogue informels pour expliquer la pertinence d'une telle initiative et lever les éventuelles craintes ;
- ➔ Associer les responsables des ressources humaines ou de l'accompagnement, qui sont des alliés précieux dans la création d'une culture de respect et de prévention ;
- ➔ Mettre en place un comité représentatif réunissant des volontaires, des structures d'accueil et des partenaires institutionnels afin de porter ce projet collectivement ;
- ➔ Organiser des sessions de formation animées par des expertes et des experts ;
- ➔ S'appuyer sur les résultats d'enquêtes, d'études ou d'expériences passées afin de mieux comprendre la réalité des situations et de bâtir des solutions adaptées.

## **Objectifs de la politique**

Il est essentiel de définir clairement les objectifs d'une politique de prévention et de gestion du harcèlement afin de faciliter sa mise en œuvre auprès de toutes et tous les acteurs du Service Civique Européen.

Ces objectifs peuvent varier selon le contexte de chaque organisation ou structure d'accueil, et il est recommandé que le comité représentatif en discute afin de sélectionner ceux qui s'appliquent le mieux à chaque situation. Quelques orientations possibles :

- Favoriser un environnement d'engagement sain, inclusif et exempt de harcèlement.
- Sensibiliser les volontaires, les tuteurs et les responsables aux comportements attendus et aux enjeux liés au harcèlement.
- Prévenir les situations de harcèlement, notamment grâce à des formations adaptées et régulières pour toutes et tous.
- Affirmer que le harcèlement est inacceptable, intolérable et contraire aux règles et valeurs du Service Civique Européen.
- Intervenir rapidement pour faire cesser tout comportement inapproprié lorsqu'il se produit.
- Mettre en place des procédures de recours et de réparation pour les personnes concernées.
- Protéger l'ensemble des volontaires, des encadrants et des structures d'accueil contre les plaintes frivoles ou malveillantes.

# **Définitions et exemples**

## **Définition du harcèlement :**

Le harcèlement désigne toute conduite inacceptable, qu'il s'agisse de comportements, de paroles, d'actes ou de gestes répétés – y compris la menace de tels actes – qui sont hostiles ou non désirés, et qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne, créant pour elle un environnement néfaste. Une seule action grave peut également être considérée comme du harcèlement si elle a un impact significatif et produit un effet nocif. Ces comportements peuvent survenir sur le lieu d'engagement ou dans le cadre des activités du Service Civique Européen.

Cette définition inclut :

### **1. Le harcèlement sexuel**

Il reflète des rapports inégaux de pouvoir et une culture de discrimination, souvent basée sur le genre, mais pouvant aussi se manifester à travers d'autres rapports de force. Il peut se traduire par des gestes, des paroles, des comportements physiques ou des communications écrites et électroniques, et peut concerner des personnes du même genre ou de genres différents.

### **2. Le harcèlement en ligne**

Il s'agit d'actes agressifs utilisant des moyens électroniques – réseaux sociaux, forums, blogs, sites Internet, messageries instantanées, emails ou téléphones – dans le but de menacer, insulter ou intimider une personne. Les messages peuvent être publics ou privés (commentaires, vidéos, textes...). Ce type de harcèlement permet parfois à l'auteur de rester anonyme, ce qui rend la prévention et l'intervention particulièrement importantes.

### **3. Le harcèlement moral au travail**

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ces comportements peuvent être le fait de l'employeur, d'un collègue ou de toute autre personne en lien avec le salarié dans le cadre de son activité professionnelle.

## Sources :

Service-Public.fr – Ministère de la Justice et Ministère du Travail. Harcèlement moral. Disponible en ligne : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

Service-Public.fr – Ministère de la Justice et Ministère du Travail. Harcèlement sexuel au travail. Disponible en ligne : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

Justice.fr – Ministère de la Justice. *Cyberharcèlement (harcèlement sur internet)*. Mis à jour le 22 mai 2024. [En ligne] Disponible sur : <https://www.justice.fr/fiche/cyberharcelement-harcelement-internet>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Le harcèlement moral.* Disponible en ligne : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-harcelement-moral>

## Mesure de sensibilisation et de prévention

La prévention du harcèlement repose avant tout sur des activités de sensibilisation et de formation impliquant toutes les personnes engagées dans le Service Civique Européen. Il est essentiel de s'attaquer aux attitudes, aux idées reçues et aux causes profondes qui favorisent ces comportements, en mettant en place des mesures accessibles à toutes et tous.

La politique de prévention inclut de manière régulière, par exemple :

- La diffusion large et régulière de la politique auprès de tous les volontaires, tuteurs, encadrants et partenaires, qui de plus la co-signent au moment de leur engagement initial.
- Le lancement d'une campagne de sensibilisation, incluant affiches visibles, rappels digitaux, vidéos et formations obligatoires pour tous les acteurs impliqués.
- La communication claire d'un message de tolérance zéro envers le harcèlement, valable lors de toutes les activités et événements liés au Service Civique Européen.
- La mise à disposition d'outils d'autoformation pour permettre à chacun de se familiariser avec la politique.
- L'organisation de formations obligatoires semestrielles pour les volontaires, leurs encadrants et les structures d'accueil.
- Un point régulier spécifique au sein du Comité d'Administration, et les autres instances, traitant spécifiquement de cet aspect.
- La définition commune, au niveau de l'équipe régulière de travail, d'un cadre de référence permettant de mieux comprendre ce qu'est le harcèlement, ses conséquences et les comportements appropriés.

- Un mécanisme d'alerte et de remontée d'informations, pour prise de décision et mise à l'abri, au plus haut niveau de gouvernance.

Les salariés, bénévoles, volontaires ou encadrants qui se sentent harcelés doivent également, outre les procédures internes, pouvoir contacter une experte ou un expert indépendant pour obtenir conseils et soutien. Les coordonnées de ces personnes-ressources doivent être largement diffusées et facilement accessibles (par email, messagerie instantanée ou rencontre en personne lorsque possible).

Un programme d'aide psychologique est proposé par la structure ou l'organisation d'accueil, et les modalités d'accès sont largement diffusées.

## **Exemples de comportements inacceptables**

### **Entraver la parole et l'expression**

- Interrompre systématiquement une personne, l'empêcher de s'exprimer ou de prendre la parole avec les autres.
- Interdire à quelqu'un de communiquer avec ses collègues ou partenaires, isoler par pression, menace ou de manière structurelle.
- Faire ressentir sans motif une forme d'inadéquation, gêner en public ou commenter négativement de manière répétée.

### **Isolement et privation de moyens**

- Ignorer délibérément une personne, la mettre à l'écart ou la couper des réseaux d'information (retirer l'accès au téléphone, à l'ordinateur, au courrier, etc.).
- Laisser quelqu'un en marge des réunions ou des activités nécessaires à son rôle.
- Systématiquement ne pas attribuer les moyens nécessaires, ou donner des ressources inadéquates par rapport à des objectifs disproportionnés, constamment répétés, malgré les mises en alerte.

### **Attributions dégradantes ou inadaptées**

- Confier à répétition des tâches humiliantes, dévalorisantes, ou ayant pour seule fonction de rabaisser et faire ressentir une inadéquation.
- Lui retirer sans motif des responsabilités correspondant à ses compétences pour la diminuer ou la discréditer.

## **Dénigrement et moqueries**

- Ridiculiser, railler ou tourner en dérision de manière répétée et pernicieuse les convictions, l'apparence, les goûts ou les points faibles d'une personne, à des fins d'attaques personnelles systématiques.
- Propager des rumeurs de manière répétée, en particulier concernant des faits tenant à la vie privée et professionnelle, visant à nuire à sa réputation.

## **Sabotage professionnel et déstabilisation**

- Surveiller et critiquer chaque geste de façon injustifiée, simuler des fautes professionnelles, ou organiser les conditions pour mettre la personne en échec.
- Refuser systématiquement de confier du travail ou n'attribuer que des tâches subalternes, sans motif, en dessous des compétences affichées et pratiques de la personne en question.

## **Représailles**

- Prendre des mesures négatives contre quelqu'un à la suite du dépôt d'une plainte public (exclusion, rétrogradation, mise à l'écart).

## **Violence, menaces et agressions**

- Crier, menacer, bousculer, endommager les biens d'une personne ou se montrer violent sur son lieu de travail ou dans un contexte lié au professionnel.
- Toute forme d'agression physique ou de comportement menaçant.

## **Harcèlement sexuel et comportements à connotation sexuelle**

Le harcèlement sexuel regroupe toutes les formes de comportements, paroles ou gestes à connotation sexuelle non désirés qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne, ou qui créent un environnement de travail ou d'engagement hostile, intimidant ou humiliant.

Exemples et manifestations :

- Attouchements ou agressions sexuelles : tout contact physique imposé sans consentement, du frôlement répété aux attouchements plus graves. Ces actes peuvent survenir lors de réunions, événements sociaux liés au travail ou dans des espaces communs.

- Commentaires et remarques sexuelles : moqueries, blagues à connotation sexuelle, critiques sur l'apparence, les vêtements ou le corps, questions sur la vie privée ou la sexualité, remarques suggestives ou insinuations sur des relations intimes.
- Avances répétées et pressions : propositions de rendez-vous ou avances sexuelles insistantes malgré un refus clair, sollicitations répétées par email, SMS ou messagerie professionnelle.
- Pressions liées à la carrière : insinuations selon lesquelles des faveurs sexuelles pourraient influencer une promotion, un projet ou une évaluation professionnelle, ou toute forme de chantage sexuel.
- Comportements numériques : envoi de contenus à caractère sexuel non sollicités, messages suggestifs ou intimidants sur les réseaux sociaux, forums, messageries ou emails.

## **Proximité physique non désirée**

La proximité physique imposée sans consentement constitue également une forme de harcèlement lorsqu'elle envahit l'espace personnel et crée un sentiment de malaise ou d'intimidation.

Exemples et manifestations :

- Se tenir constamment trop près de la personne, réduisant son espace personnel et provoquant inconfort ou peur.
- Toucher, frôler ou bloquer la personne sans motif professionnel valable.
- Positionner son corps de manière à intimider ou à restreindre les mouvements (se placer derrière quelqu'un, se poster dans un passage étroit).
- Gestes répétitifs ou persistants qui créent une atmosphère oppressante, même en l'absence de contact direct.

## **Comportements numériques et harcèlement en ligne**

- Publier des messages haineux, des vidéos ou des photos humiliantes, en propre ou de manière détournée ; créer de faux profils ; diffuser des rumeurs infondées.
- Envoyer des emails ou messages répétés contenant menaces, insultes, contenu intimidant ou sexuellement explicite.
- Pirater des comptes, diffuser des informations privées ou propager des virus électroniques.

# Rôles et responsabilités

Cette section précise les rôles et responsabilités de toutes les personnes impliquées dans le maintien d'un environnement sain et respectueux, ainsi que dans la gestion des situations de harcèlement. Elle rappelle que chacun a un rôle à jouer pour encourager une culture de respect et de bienveillance au sein du Service Civique Européen, que ce soit les volontaires, les encadrants, les responsables de structures d'accueil ou les partenaires institutionnels.

Il est donc important de définir clairement les responsabilités de chaque acteur, en insistant sur l'obligation de prévenir le harcèlement et d'agir rapidement lorsqu'il survient. Cela comprend les devoirs des encadrants et des responsables de structures, ainsi que le rôle des autorités de tutelle ou des coordinateurs de programme, dans le respect des règles et des procédures établies.

## Signalement et rôle des points de contact

Toute personne confrontée ou témoin d'un comportement de harcèlement ou de harcèlement sexuel est encouragée à contacter sans délai l'un des points de contact désignés au sein de l'organisation. Les principaux points de contact comprennent :

- Le supérieur hiérarchique direct, qui peut écouter, conseiller et initier les premières démarches, tout signalement de cas de harcèlement ou discrimination entraîne automatiquement la mise en alerte, sauf si en cause, du Directeur Général, Benjamin Sibille elle peut être faite sous forme anonyme à [benjamin.sibille@service-civique-europeen.com](mailto:benjamin.sibille@service-civique-europeen.com) ;  
De même pour le Président de l'Organisation Anthony Weiler [anthony.weiler@service-civique-europeen.com](mailto:anthony.weiler@service-civique-europeen.com) et la Secrétaire Générale Clothilde Mazurier [clothilde.mazurier@service-civique-europeen.com](mailto:clothilde.mazurier@service-civique-europeen.com)
- Le référent prévention du harcèlement, formé à la gestion des situations sensibles et à l'accompagnement des victimes est Marinella Linati, [marinella.linati@service-civique-europeen.com](mailto:marinella.linati@service-civique-europeen.com) +39 349 382 2018;

Par ailleurs, des contacts externes peuvent être sollicités pour un soutien supplémentaire :

- Le 3919 – Violences Femmes Info : un numéro d'écoute gratuit, anonyme et confidentiel, accessible 7 jours sur 7, de 9h à 22h du lundi au vendredi et de 9h à 18h les samedi, dimanche et jours fériés. Ce service offre écoute, information et orientation pour les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles.
- Le 3018 – e-Enfance : un numéro d'écoute gratuit, anonyme et confidentiel, accessible 7 jours sur 7, de 9h à 23h, pour les jeunes victimes ou témoins de harcèlement ou de violences numériques. Ce service propose conseil, soutien et

intervention, notamment pour faire supprimer rapidement des contenus ou comptes préjudiciables.

Ces points de contact reçoivent les signalements avec neutralité et discréetion, informent la personne sur ses droits et les démarches possibles, et l'orientent vers les ressources internes ou externes adaptées (Programme d'aide aux employés, soutien psychologique, etc.). Chaque signalement est traité de manière confidentielle, consigné de façon sécurisée et suivi pour garantir la protection de la personne concernée et la mise en place de mesures correctives efficaces. L'objectif est de créer un environnement sûr où toute alerte est prise au sérieux, traitée rapidement et respectueuse de la dignité des victimes et témoins.

## **En cas de problèmes**

En cas de problème personnel, chaque personne est encouragée à le signaler, si possible, directement aux intéressés dans un esprit calme et respectueux. Si cela n'est pas envisageable, il est toujours possible de s'appuyer sur la hiérarchie, qui a pour rôle d'écouter et d'accompagner sans juger. Le collectif s'engage à soutenir les personnes concernées et à les aider à trouver des solutions adaptées, sans les laisser seules face à la difficulté.

Lorsqu'une situation grave survient – qu'il s'agisse de violences physiques, psychologiques ou sexuelles – une enquête interne est immédiatement ouverte et les autorités publiques sont averties. Ces démarches sont menées avec rigueur, mais aussi avec une attention particulière à la protection, à la dignité et à l'accompagnement de toutes les personnes impliquées.

Dans le cadre professionnel, il est attendu de chacun qu'il adopte un comportement bienveillant, excluant toute manifestation de rancœur, d'animosité ou de vexation. Les échanges peuvent être francs et directs, mais toujours constructifs et tournés vers la recherche de solutions. Une fois le problème résolu, il ne doit pas rester de ressentiment ni de passif, afin de préserver un climat de confiance et de respect mutuel.

La hiérarchie a la responsabilité d'accompagner, de prendre des décisions et de donner du sens à l'action collective. Elle veille à ce que les décisions soient expliquées et partagées, en amont par la consultation et la collaboration, et en aval par un suivi clair et cohérent. Chacun est invité à les appliquer dans un esprit de confiance, de coopération et d'engagement.

Au sein du collectif, l'organisation hiérarchique est structurée de la manière suivante : la Direction, puis l'équipe permanente avec sa chaîne interne, suivie du Conseil d'administration, qui veille à la cohérence des décisions et des processus. Viennent ensuite les partenaires extérieurs et enfin les bénéficiaires. Ce cadre a pour objectif de garantir transparence, soutien et responsabilité à chaque étape, en permettant à chacun de trouver écoute et appui en cas de difficulté.

## **Prévention**

Dans le cadre de nos missions, il est attendu que chaque membre du collectif adopte une attitude neutre et respectueuse. Cela implique de ne pas exprimer, en capacité officielle ou en représentation, d'opinion politique, religieuse ou géopolitique, afin de préserver un climat d'impartialité et de respect pour toutes et tous. Dans la sphère privée, chacun reste bien sûr libre de ses choix et convictions, tout en veillant à ce que cela ne crée pas de confusion avec les activités du collectif ou des prises de position qui lui seraient présupposés indirectement.

Par ailleurs, l'apparence et la tenue doivent rester adaptées aux circonstances et refléter un cadre professionnel accueillant. Nous encourageons une présentation simple et respectueuse de chacun, de manière à favoriser un climat de confiance et d'égalité.

Tout comportement illégal est la seule responsabilité de celui qui le commet et sera immédiatement rapporté aux autorités par la structure, sans production de défense, notamment conduites à risques et usage de stupéfiants et autres produits prohibés, ou la consommation excessive même de ceux légaux, et comportements inappropriés leur étant liés.

La sexualité n'a pas sa place dans le cadre professionnel. Et tout mélange potentiel des genres dans le cadre privé, doit se faire sur une base de consentement total des parties, sans lien quelconque avec le travail ni impact sur celui-ci et en prohibant ceux-ci quand existe une relation hiérarchique ou de dépendance, réelle ou apparente, et en particulier s'agissant d'éducateurs avec les jeunes rejoignant nos programmes. Les règles en vigueur en termes de harcèlement sexuel seront appliqués intégralement.

## **Témoins**

Il est essentiel d'informer et de sensibiliser toute personne qui pourrait être confrontée à des situations de harcèlement, en lui rappelant qu'elle n'a jamais à accepter de tels comportements et qu'elle a le droit de se protéger. On l'encourage à se familiariser avec la politique de prévention mise en place et à consulter les ressources disponibles pour obtenir conseils et soutien. Par ailleurs, toute personne témoin d'une situation de harcèlement est invitée à la signaler rapidement à une personne responsable ou à une autorité compétente, afin de garantir une réaction appropriée et de protéger la victime.

# Lutte contre les discriminations

## Engagements et principes

Le Collectif pour un Service Civique Européen s'engage fermement à créer un environnement inclusif, respectueux et équitable pour toutes les personnes qui y travaillent ou participent à ses activités. Il considère toute forme de discrimination comme inacceptable, qu'elle soit fondée sur le genre, l'âge, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Chaque individu doit être traité avec égalité et dignité, bénéficier des mêmes opportunités et pouvoir évoluer dans un cadre où ses droits sont respectés.

Dans le cadre de ses missions et de ses représentations, le Collectif rappelle également l'importance du principe de neutralité et de laïcité. Cela signifie que chacun s'abstient d'exprimer ou de manifester, dans un contexte officiel, ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques, afin de préserver un environnement impartial et respectueux de la diversité des convictions. Ce principe ne limite en rien la liberté individuelle de chacun dans la sphère privée, mais garantit à toutes et tous un cadre commun d'engagement équitable et apaisé. Adhérent intégral de la charte Marianne, le Collectif impose, y compris en dehors de France, et pour tous ses publics, le respect d'un principe de neutralité, l'absence de prosélytisme, religieux ou même politique, et la discréetion sur les croyances qui doivent éviter de s'afficher, en particulier dans le cadre commun, mais sont par ailleurs intégralement respectées et dont la libre pratique, non ostentatoire est garantie, dans le plein respect des lois et normes en vigueur.

Conformément aux dispositions de la **loi française n° 2004-228 du 15 mars 2004** relative à l'encadrement du port de signes religieux dans les écoles publiques et aux principes de neutralité et de laïcité applicables dans les services publics et missions représentatives, ainsi qu'aux recommandations et normes relatives à la **neutralité dans les organisations de jeunesse et de volontariat international** (référence interne CSCE / norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale), le Collectif s'engage à ce que l'ensemble de ses volontaires et partenaires respecte ces principes lors de toutes ses missions et interventions

## Exemples de discrimination

La discrimination peut prendre de nombreuses formes et toucher tout type de personne. Elle se manifeste lorsqu'une personne est traitée de manière inégale ou défavorisée en raison de caractéristiques personnelles protégées par la loi. Parmi les exemples les plus fréquents, on peut citer :

- **Le genre ou le sexe** : refuser une opportunité ou traiter différemment une personne en raison de son identité ou de son expression de genre.
- **L'âge** : exclure, limiter l'accès à certaines missions ou privilégier systématiquement certains profils en raison de l'âge.
- **L'origine, la nationalité ou la race** : faire preuve de favoritisme ou d'exclusion envers une personne en raison de son origine ethnique, de sa couleur de peau ou de sa nationalité.
- **Le handicap** : négliger l'accessibilité, refuser un accompagnement ou imposer des conditions inadaptées à une personne en situation de handicap.
- **La religion ou les convictions** : critiquer, isoler ou désavantager une personne en raison de sa foi ou de ses croyances, ou imposer des pratiques incompatibles avec celles-ci.
- **La culture ou la langue** : marginaliser une personne en raison de son héritage culturel ou de sa langue maternelle.
- **L'orientation sexuelle ou l'identité de genre** : harceler, exclure ou limiter des opportunités en fonction de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne.

Ces exemples ne sont pas exhaustifs. Toute situation où une personne se voit traitée différemment ou injustement pour une caractéristique personnelle protégée constitue une discrimination et est incompatible avec les valeurs du Collectif pour un Service Civique Européen.

## Prévention et sensibilisation

Pour prévenir toute forme de discrimination, l'organisation met en place des actions concrètes de sensibilisation et de formation destinées à l'ensemble du personnel, des volontaires et des responsables. Ces initiatives permettent à chacun de mieux identifier les comportements discriminatoires, de comprendre leurs effets et de savoir comment réagir de manière appropriée. Des guides, brochures et supports pédagogiques sont également mis à disposition pour accompagner ces efforts. L'organisation valorise la diversité et l'inclusion dans tous ses processus, qu'il s'agisse du recrutement, de la gestion des missions ou des activités, afin de créer un environnement où toutes les différences sont respectées et considérées comme une richesse.

## **Signalement et traitement des incidents**

Le collectif pour un service civique européen garantit un mécanisme clair et sûr pour le signalement de toute situation de discrimination. En cas de besoins, toutes les informations contenues dans la partie **Signalement et rôle des points de contact** sauront aider les personnes concernées en apportant des réponses à leurs besoins.

Les principaux points de contact comprennent :

- Le supérieur hiérarchique direct, qui peut écouter, conseiller et initier les premières démarches, tout signalement de cas de harcèlement ou discrimination entraîne automatiquement la mise en alerte, sauf si en cause, du Directeur Général, Benjamin Sibille elle peut être faite sous forme anonyme à [benjamin.sibille@service-civique-europeen.com](mailto:benjamin.sibille@service-civique-europeen.com) ;  
De même pour le Président de l'Organisation Anthony Weiler [anthony.weiler@service-civique-europeen.com](mailto:anthony.weiler@service-civique-europeen.com) et la Secrétaire Générale Clothilde Mazurier [clothilde.mazurier@service-civique-europeen.com](mailto:clothilde.mazurier@service-civique-europeen.com)
- Le référent prévention des discriminations, formée à la gestion des situations sensibles et à l'accompagnement des victimes est Marinella Linati, [marinella.linati@service-civique-europeen.com](mailto:marinella.linati@service-civique-europeen.com) +39 349 382 2018;

De plus, en France, pour signaler une discrimination, vous pouvez contacter le 39 28, un service gratuit et anonyme géré par le Défenseur des droits. Ce numéro est accessible du lundi au vendredi, de 9h30 à 19h (hors jours fériés), et offre une écoute, des conseils juridiques et une orientation vers les démarches appropriées.  
[antidiscriminations.fr](http://antidiscriminations.fr)

Pour plus d'informations ou pour effectuer une démarche en ligne, vous pouvez également visiter le site officiel : [www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr)  
Ce service est destiné à toute personne victime ou témoin de discrimination, quelle qu'en soit la nature (raciale, sexuelle, liée au handicap, à l'âge, etc.).

## **Suivi et amélioration**

Le collectif pour un service civique européen s'engage à évaluer et améliorer régulièrement ses pratiques pour renforcer la prévention et la gestion des discriminations :

- *Analyse des signalements* : suivi statistique et qualitatif des incidents pour identifier les tendances et points critiques.

- *Évaluation des politiques* : mise à jour régulière des procédures internes, formations et guides pour tenir compte des bonnes pratiques et de l'évolution de la législation.
- *Renforcement du climat inclusif* : retour d'expérience et consultation des équipes pour ajuster les initiatives de sensibilisation et les mesures de prévention.