

# GUIDE REMPART

“Respect, Éthique  
& Intégrité”



**REMPART**  
MISSION PATRIMOINE

# Table des matières

---

Les mots du Conseil d'administration	3
Pourquoi cette démarche ?	4
À qui s'adresse ce document ?	4
Objectifs du guide	5
Concrètement de quoi parle-t-on ?	6
• Stéréotype	6
• Préjugé	7
• Discrimination	8
• Agissement ou outrage sexiste	9
• Injure	10
• Harcèlement sexuel, moral ou numérique	10
• Agression physique ou sexuelle	11
• Viol	11
Comment prévenir, réagir et agir ?	12
• Prévenir	12
• Réagir, Agir	14
Ressources et outils	17
• Numéros d'urgence et d'écoute	17
• Ressources	17
• Outils de sensibilisation et d'animation	19
Engagement pour des chantiers de bénévoles éthiques	20

## Les mots du Conseil d'administration

Une association REMPART c'est l'ouverture au monde, c'est la possibilité de s'enrichir, c'est la main tendue, c'est une fraternité, c'est justement l'altérité. Un ensemble d'"autres" qui devient un "nous". C'est aussi cela notre différence. Celle qui nous donne la force de nous opposer aux discriminations, celle qui nous rend fiers d'être membres d'un Mouvement qui clame son identité et qui s'affiche les bras grands ouverts. Le Texte d'Orientation Générale adopté en 1985 par l'Assemblée Générale de Villefranche-de-Conflent le rappelle : « [...], le chantier est un moyen de lutte contre les exclusions et ségrégations de toutes sortes, voire un pas vers la paix. »

Notre union se définit à la fois comme une association de patrimoine et comme un mouvement d'éducation populaire, un mouvement citoyen, ouvert à tous : REMPART souhaite accueillir et valoriser toutes les différences quelle que soit l'origine sociale, géographique, ethnique, religieuse, l'orientation sexuelle, la situation de handicap, le genre ou l'apparence physique. Cette ouverture exprime notre ambition à construire une société plus juste, plus fraternelle et plus solidaire.

Ainsi, le Conseil d'administration de REMPART réaffirme solennellement qu'aucune position ou attitude sexiste, raciste ou encore homophobe n'a sa place sur les chantiers REMPART. Aucun bénévole, aucun animateur ou animatrice, responsable associatif ne peut s'autoriser pareil comportement. Nous entendons lutter contre tout ce qui peut être dégradant, humiliant, notamment pour les femmes. Le rapport de domination masculine qu'il soit physique, moral, verbal ou plus dissimulé est inacceptable, anachronique et incompatible avec notre société contemporaine qui combat les inégalités de traitement quelque forme qu'elles prennent. Nous rejetons la violence quelle qu'elle soit et envers toute personne, bénévoles ou salariés, de nos associations et de nos activités. Nos chantiers sont des espaces de partage et d'égalité.

La force et la richesse de notre Union réside dans la pluralité des profils des participant·e·s. Continuons à en faire une force pour ouvrir notre projet à davantage de respect à l'égard de toutes et tous. Enrichissons-nous les uns les autres de nos différences, agissons collectivement au sein de nos associations, soyons à l'écoute, soyons ouverts au dialogue et au changement. Soyons vigilants, exigeants, ensemble à cette réalisation et prenons ensemble le chemin de l'exemplarité !

## Pourquoi cette démarche ?

L'égalité et le respect de tou·te·s sont des **enjeux de société**. Et parce que le mouvement REMPART est pleinement acteur de cette société, il a la responsabilité de se saisir de cette réalité et d'agir pour une meilleure prévention et prise en compte de toute situation qui porterait atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et morale d'une personne. Être attentif et comprendre les évolutions de notre société c'est permettre de **faciliter l'entente entre les générations, les cultures, les êtres humains dans ce qui fait leur diversité et donc leur richesse**.

Si REMPART a souhaité se saisir de ce sujet, c'est aussi parce qu'en son sein même, des plaintes et témoignages de situations subies ou observées ont été remontés au Conseil d'administration. Il s'agit de positionnements sexistes, de propos insultants, d'attitudes inconvenantes qui mettent mal à l'aise, jusqu'à des actes plus caractérisés. Les personnes rapportent qu'elles se sont senties discriminées, mal traitées ou non respectées, qu'elles ont eu le sentiment d'être coincées ou isolées, en manque d'une personne à qui se référer ou d'outils à leur portée. Ces attitudes et propos ont pu venir de toutes parts : des responsables associatifs, d'un·e membre de l'équipe d'animation ou des bénévoles eux-mêmes. Ces situations sont une réalité que nous ne pouvons ignorer, elles ne sont pas tolérables et sont inacceptables voire punies par la loi.

**En tant qu'association d'éducation populaire, nous avons l'ambition de construire collectivement un monde plus solidaire et plus juste.** Les activités REMPART, et notamment les chantiers, doivent être un espace dans lequel nous construisons une société où chaque personne se sent respectée et en sécurité. **Toutes les parties prenantes du mouvement REMPART ont donc une mission d'éducation à l'égard des participant·e·s à ses activités.** Nous nous devons de continuer à sensibiliser et à former toutes celles et ceux qui s'engagent à nos côtés.

## À qui s'adresse ce document ?

**Que vous soyez simple participante, animateur ou animatrice, membre ou responsable d'association, et quel que soit votre statut : bénévole, volontaire, salarié, ce document s'adresse à vous.**

REMPART engage donc chacun·e à s'appuyer sur les conseils transmis dans ce guide, à l'utiliser et le diffuser le plus largement possible (mise à disposition dans les locaux de l'association, dans l'espace de vie collective de votre chantier, etc.).

L'ensemble des participant·e·s aux activités de REMPART sont coresponsables des attitudes inacceptables observées. Néanmoins, les responsables d'association et les équipes d'animation ont, plus que les autres encore :

- Un devoir d'exemplarité pour eux-mêmes ;
- La responsabilité d'appliquer et de faire respecter les valeurs d'égalité de traitement et de respect des personnes ;
- Le devoir de s'assurer que chacun·e a les moyens de s'exprimer et de se sentir en sécurité.

**Chaque personne, selon son histoire, n'a pas le même niveau de maîtrise du sujet. Chacun·e pourra puiser dans ce guide les informations dont il ou elle aura besoin.**

## Objectifs du guide

Élaboré collectivement dans le cadre la commission « Éthique & intégrité » de REMPART, ce document vise à donner des clés pour que chacun·e se sente plus armé·e ou légitime afin de **prévenir, sensibiliser, alerter ou intervenir** face aux situations qui portent atteinte au respect des personnes.

Ce guide aborde des situations variées, allant des plus anodines et courantes aux plus graves et exceptionnelles, voire jamais observées à REMPART.

Les situations liées au sexisme (propos, agissements, harcèlement) feront l'objet d'un focus un peu plus important, car il s'agit de la problématique qui reste la plus présente parmi les témoignages remontés au Conseil d'administration.

A travers cet outil, REMPART souhaite **favoriser la prise de conscience** de cet enjeu global et aider à une **meilleure connaissance du sujet** pour ainsi permettre à toute personne du réseau de **mieux identifier et qualifier les différentes situations de discrimination, de harcèlement et de toute forme d'agression.**

Il a été conçu pour être appliqué le plus largement possible, dans toutes les activités du réseau REMPART et notamment les chantiers de bénévoles.

En effet, **les chantiers sont des espaces de vie collective particuliers**, mêlant 24 heures sur 24 des personnes de tous horizons, au sein desquels les situations de discrimination ou d'agression sont particulièrement susceptibles d'être provoquées et donc subies.

C'est pourquoi, REMPART conseille particulièrement aux équipes d'animation et responsables associatifs de **redoubler de vigilance et d'actes de prévention dans le contexte du chantier de bénévoles.**

## Concrètement de quoi parle-t-on ?

Stéréotype, préjugé, discrimination, injure, harcèlement, agression, viol. Afin de réussir à conscientiser le sujet, à déconstruire les représentations, pour mieux prévenir les situations, les qualifier et agir lorsqu'elles se présentent, il est indispensable de poser le cadre légal et surtout les définitions, tout en s'appuyant sur des exemples concrets. En effet l'éducation, grâce au développement de l'esprit critique et de la connaissance, est le moyen le plus vertueux pour atteindre cet objectif.

### Stéréotype

Un stéréotype (ou cliché) est une **image préconçue, une représentation simplifiée d'un individu ou d'un groupe humain**. Il repose sur une croyance partagée relative aux attributs physiques, moraux et/ou comportementaux, censés caractériser ce ou ces individus. La diffusion des stéréotypes peut être choisie ou inconsciente et involontaire.

Les stéréotypes peuvent être dégradants ou insultants. Ils peuvent aussi être valorisants mais avec des effets pervers. Globalement les stéréotypes négatifs irriguent les champs du racisme, du sexisme, de l'âgisme, du classisme (relatif aux classes sociales), du validisme (relatif au handicap) ou encore celui des apparences physiques, telles que le poids.

**Les stéréotypes de genre** : ils s'appuient sur des images préconçues du masculin et du féminin qui déterminent à un degré plus ou moins important des modes de penser et d'agir. Ces stéréotypes ont donc un effet sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société et peuvent également être à l'origine des LGBTphobies.

“Les asiatiques sont travailleurs”

“les garçons sont courageux”

“les femmes sont délicates”

“les gays savent faire la fête”

“les jeunes ne foutent plus rien”

## Préjugé

Le terme préjugé désigne **une opinion (souvent négative) sur une personne ou un groupe qui se base sur une représentation stéréotypée**. Les préjugés résultent d'un même processus de classification des groupes humains.

Ainsi, l'individu n'est-il pas évalué au regard de sa personnalité et de ses traits propres, physiques ou moraux, mais sur ceux prêtés à l'ensemble des membres de sa prétendue catégorie, constituée elle-même sur des critères multiples (riches, arabes, femmes, parisiens, blonds...). Comme les stéréotypes, les préjugés s'expriment sur la base du "eux" et "nous". Il existe des préjugés négatifs, qui visent à exclure, et des préjugés positifs, qui renforcent l'estime de soi, individuelle ou collective.

"Les bénévoles de structures sont des cassos" "  
"La forge c'est pas pour les pédés"

Les préjugés conduisent à tenir des propos qui contribuent à maintenir un racisme, un sexisme ou une homophobie ordinaire. Le fait d'agir et de coopérer avec les autres permet de modifier les représentations que chacun se fait de ces « autres », de les atténuer, voire de les invalider totalement.

---

**Les stéréotypes et les préjugés sont souvent :  
simplistes, dommageables, dangereux, injustes.  
Ils peuvent engendrer des comportements discriminatoires.**

**Les chantiers de bénévoles sont  
des lieux privilégiés pour déconstruire  
les stéréotypes et les préjugés.**

---

# Discrimination

La discrimination est un acte. Il y a discrimination lorsque quelqu'un agit selon ses croyances ou préjugés. Elle comprend **toute distinction, exclusion ou traitement favorable ou défavorable d'une personne en raison de ses caractéristiques personnelles**. De manière générale, elle englobe tout comportement portant atteinte à l'intégrité et à la dignité d'une personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Tous les propos ou actes discriminants ne sont pas punis par la loi, mais dans tous les cas ils sont à combattre.**

En droit, une discrimination doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondée sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, l'éducation et la formation, etc...).

**La discrimination est un fait grave pouvant déboucher sur des sanctions pénales** allant jusqu'à de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende, voire 5 ans et 75 000€ s'il s'agit d'un refus d'accès à un lieu accueillant du public (et à 225 000 € pour les personnes morales). (art. 225-1 à 225-4 du Code Pénal).

Exemple de cas répréhensible : refuser d'accueillir un visiteur sur son site en raison d'un des critères définis par la loi.

La loi française a défini plus de 25 critères de discrimination parmi lesquels :



ÂGE



ÉTAT DE SANTÉ



IDENTITÉ DE  
GENRE



SEXE



GROSSESSE



CONVICTION OU  
ABSENCE  
DE CONVICTION  
RELIGIEUSE



ORIENTATION  
SEXUELLE



APPARENCE  
PHYSIQUE



MŒURS



HANDICAP



SITUATION  
ÉCONOMIQUE



ORIGINE



APPARTENANCE OU  
NON À UNE ÉTHNIE,  
NATION OU  
PRÉTENDUE RACE



LIEU DE  
RÉSIDENCE



CAPACITÉ À  
S'EXPRIMER DANS UNE  
LANGUE ÉTRANGÈRE



SITUATION  
DE FAMILLE



PERTE  
D'AUTONOMIE



PATRONYME



ACTIVITÉS  
SYNDICALES



OPINIONS  
POLITIQUES



## Agissement ou outrage sexiste

Les agissements ou outrages sexistes s'inscrivent dans un **sexisme « ordinaire »** qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de genre, et qui, bien qu'en apparence anodins, **ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser une personne en fonction de son sexe de façon insidieuse voire bienveillante.** Il n'est pas nécessaire que l'outrage soit répété pour qu'il soit considéré comme une infraction.

**Exemples :** sifflements, gestes ou bruits obscènes, commentaires ou blagues dégradantes sur le physique ou la tenue vestimentaire d'une personne du fait de son sexe, etc.

**L'employeur peut sanctionner disciplinairement un salarié en cas d'agissement sexiste** (art. L.1142-2-1 du Code du travail).

**Les outrages sexistes sont passibles d'une amende allant de 90€ à 1 500€** (art. 621-1 du Code pénal).

### Exemples de propos et d'attitudes sexistes dans le contexte du chantier :

« Pour une nana elle s'en sort pas si mal ! »

« Sur le chantier, j'ai pris une femme pour la cuisine parce que j'ai déjà testé, les hommes ne savent pas gérer plusieurs choses à la fois. »

« Je leur ai fait un plan parce que tu sais les bonnes femmes elles savent pas se repérer »

Les animateurs et/ou bénévoles de sexe masculin qui ne participent à aucune tâche de la vie quotidienne.

Se référer plus aux bénévoles de sexe masculin pour des idées, des aspects techniques, etc.

Aider les filles à porter une charge sans demander si elle en a besoin.

## Injure

Une injure est **une parole, un écrit, une expression** quelconque de la pensée adressés à une personne **dans l'intention de la blesser ou de l'offenser**.

**L'auteur s'expose à une contravention** de la 1<sup>ère</sup> classe pour une injure non publique à 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende pour une injure publique (art. R621 du Code pénal).

## Harcèlement moral, sexuel ou numérique

Le harcèlement se définit comme une **violence répétée qu'elle soit verbale, physique ou psychologique** et peut prendre plusieurs formes.

Le **harcèlement moral** est une conduite abusive qui consiste en des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de vie ou de travail d'une personne. Il peut engendrer des troubles psycho-sociologiques graves sur la victime.

**Exemples :** remarques désobligeantes, insultes, brimades, diminutions des tâches confiées sans justification, etc.

Plus spécifiquement, est qualifié de **harcèlement sexuel** tout propos ou comportement - uniques sous forme de pressions graves ou répétés – à connotation sexuelle, non consenti.

**Exemples :** demandes explicites d'actes sexuels, regards appuyés sur les zones intimes, gestes à connotation sexuelle, chantage sexuel, etc.

On parle également de **harcèlement numérique** : intimidation par sms, partage de photos sans le consentement de la ou des personnes qui y figurent, vidéo humiliante, etc.

**Tous ces actes sont punis par la loi** et sont passibles de peines allant jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende (art. 222-33, 222-33-2 et 222-33-2-2 du Code pénal).

**Pour les associations employeuses, le code du travail stipule que :** « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. (art. L.1153-5 du Code du travail).

## Agression physique ou sexuelle

Une **agression** est un **acte de violence qui porte atteinte à l'intégrité d'une personne**, qu'il soit physique ou sexuel.

Constitue une **agression à caractère sexuel** toute atteinte sexuelle commise par un individu sans consentement, avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il s'agit d'attouchements sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe).

**Exemples :** Baiser forcé, main aux fesses, frottement des parties génitales...

**L'agression physique est passible de 750€ à 150 000€ d'amende et 10 ans de prison** selon la gravité des faits et son impact sur la victime (art. 222-7 et suivants du Code pénal).

**Une personne reconnue coupable d'agression sexuelle encourt jusqu'à 5 ans de prison et 75 000€ d'amende** (art. 222-22 et 222-27 du Code pénal).

## Viol

Le viol est un **acte de pénétration sexuelle** commis sur la victime ou sur l'auteur de l'acte **avec violence, contrainte, menace ou surprise et sans consentement**.

**Il est puni de 15 ans de réclusion criminelle** (art.222-23 du Code pénal).



# Comment prévenir, réagir et agir ?

Face à toutes ces situations, il est important d'**acquérir les bons réflexes**, d'adapter sa posture et de savoir vers qui se tourner. Il est toujours préférable de **privilégier le dialogue** et de ne pas agir seul·e, surtout dans les situations les plus graves. Ce guide propose plusieurs pistes de prévention et d'action pour aiguiller, en particulier les équipes d'animation et responsables associatifs, mais aussi les bénévoles ou salariés des activités REMPART qui auraient besoin de conseils.

## Prévenir

Les actions de prévention des **responsables associatifs** en tant que représentants de personnes morales sont essentielles. Elles véhiculent une image positive et engagée pour le respect de toutes et tous et réduit les risques de laisser la place aux attitudes discriminantes ou agressives.

### Tout au long de l'année

- **J'affiche clairement ma position** et réaffirme régulièrement l'engagement du réseau REMPART à garantir le respect et le traitement équitable de toutes et tous, par exemple lors de mes prises de parole, officielles comme informelles.
- **Je soutiens l'égalité et la diversité dans toutes mes activités (chantiers, animations, évènements...)**, par exemple en employant le langage inclusif dans mes supports de communication, en créant les conditions favorables à la prise de responsabilité et à la prise de parole de toutes et tous.
- **Je m'informe et me forme** sur le sujet, je m'assure que l'équipe d'animation a suivi les formations REMPART.
- **Je sensibilise** mon Conseil d'administration et/ou mon équipe salariée au sujet.
- **J'instaure un climat de confiance** avec les salarié·e·s., les volontaires et les bénévoles en précisant que l'association est à l'écoute et attentive à ce que chaque personne se sente respectée.
- **J'informe les salariés et les bénévoles et volontaires** de mon association de l'existence de ce guide et le mets à disposition dans les locaux de l'association.

## Sur les chantiers de bénévoles

Les **responsables associatifs** comme les **équipes d'animation** doivent, comme évoqué précédemment, redoubler de vigilance et de prévention dans le cadre du chantier de bénévoles.

- **J'utilise le texte "Engagements pour des chantiers éthiques"**, dans mes documents internes (document d'engagement des bénévoles du chantier, contrat avec l'équipe d'animation, etc.) ou **je l'affiche** (dans les règles de vie collective, sur panneau dédié, etc.). Le texte est téléchargeable dans la docuthèque REMPART, rubrique "Respect, Ethique et Intégrité".
- **Je transmets aux bénévoles**, lors d'un moment collectif d'accueil par exemple, les valeurs et l'engagement de REMPART pour que chacun·e se sente respecté·e.
- **Je rappelle à tous les participants y compris l'équipe d'animation** que les tâches de la vie quotidienne doivent être prises en charge par tout le monde et de façon équitable.
- **Je rends visibles et accessibles l'affiche et les dépliants** "Et le respect, on en parle ?" sur le chantier.
- **J'informe les participant·e·s** de l'existence de ce guide et m'assure qu'il est consultable facilement sur le chantier.
- **Je mets en place une boîte anonyme**, pour libérer la parole.
- **Je sensibilise** à la question des discriminations, de l'égalité homme/femme ou globalement sur les stéréotypes et les préjugés, en organisant une **animation collective ludique et pédagogique** avec les bénévoles. (voir outils p.19)
- **J'incite les bénévoles** à remplir le questionnaire de satisfaction à l'issue du chantier.

## Réagir, Agir

Les conseils et recommandations listées ici peuvent s'appliquer à toutes les activités REMPART mais ont été aussi pensées pour être appliquées au contexte particulier du chantier de bénévoles. Les moyens d'action sont applicables quel que soit le niveau hiérarchique du/de la coupable.

**Selon les situations et les besoins de la victime,  
plusieurs personnes peuvent intervenir et/ou être sollicitées :**



Association, équipe d'animation, témoin, victime :

Une adresse mail unique à REMPART pour informer, alerter ou interroger : [ecoute@rempart.com](mailto:ecoute@rempart.com)

Un groupe restreint de personnes formées issues du Conseil d'administration  
et de la Délégation nationale est à votre écoute.

## En cas de propos ou comportement injurieux, discriminant ou d'agissement sexiste :

### Conseils pratiques destinés à tous et toutes :

#### Bénévoles, équipes d'animation et responsables associatifs

- **J'écoute** les personnes victimes ou témoins avec respect, sans juger ni minimiser les faits.
- **J'accepte de remettre en question** mon propre comportement.
- **Je ne reste pas passive et réagis** aux remarques et comportements dès les premiers signaux. Si je ne l'ai pas fait, je sais qu'**il n'est jamais trop tard pour réagir**.
- **Je soutiens activement** les personnes victimes afin de ne pas laisser s'installer un climat de complicité propice au harcèlement et aux agressions.

### Conseils spécifiques :

#### Équipes d'animation et responsables associatifs

- **J'instaure un dialogue** avec le ou les bénévoles et la/les personnes mises en cause, toujours en accord avec la/les victimes et si je juge cela pertinent.
- **Je rappelle que de tels comportements ne sont pas tolérés** dans une démarche éducative et pédagogique.
- **Je prends les décisions qui s'imposent en concertation avec des membres de l'association** (sanction disciplinaire, renvoi du chantier, etc.) si la ou les personnes récidivent après un rappel à l'ordre.

## En cas de harcèlement ou d'agression physique, sexuelle ou de viol :

### Conseils pratiques destinés à tous et toutes :

#### Bénévoles, équipes d'animation et responsables associatifs

Je m'appuie sur les conseils précédents et en complément :

- **Je manifeste mon soutien à la victime** en assurant sa sécurité (contre elle-même ou un tiers), en répondant à ses besoins immédiats et en garantissant son anonymat si elle le souhaite.
- **Je la guide avec bienveillance** vers les médecins, la police, la gendarmerie, des associations spécialisées (voir contacts et ressources page 17) en lui rappelant qu'elle peut porter plainte.
- **J'informe la victime** de la possibilité d'activer le dispositif d'aide et d'alerte mis en place par REMPART : [ecoute@rempart.com](mailto:ecoute@rempart.com) qui garantit la confidentialité des données.
- **Je fais un signalement si et seulement si la victime le souhaite** aux instances REMPART qui me semblent les plus adaptées (l'équipe d'animation, l'association locale, l'Union régionale, la Délégation nationale ou le Conseil d'administration).

## Comment recueillir la parole d'une victime :

- Je l'écoute dans un endroit sûr
- Je la remercie de se confier
- Je valide ses sentiments
- Je la rassure et lui assure qu'elle n'est pour rien dans l'agression
- Je lui demande comment lui apporter mon soutien
- Je réponds à ses besoins immédiats
- Je ne lui impose rien et respecte ses décisions
- Je la renseigne sur les autres ressources, quand elle est prête

## Conseils spécifiques pour établir un rapport d'enquête :

### Équipes d'animation et responsables associatifs

L'enquête doit être prise en charge par une personne responsable sur le chantier (si la victime est d'accord je privilégie une enquête en binôme avec un/une autre responsable).

- **Je m'entretiens avec les témoins :** prise de notes, collecte de preuves (sms, enregistrements, photos...).
- **Je m'entretiens avec la personne mise en cause** en n'omettant pas la présomption d'innocence.
- **Je fais une synthèse et rédige un rapport qu'enquête.**
- **Je consulte ma hiérarchie et/ou mes collègues** pour décider de la sanction si les faits sont avérés (renvoi du chantier ou licenciement pour faute grave).
- **J'informe la personne mise en cause** de la décision.
- **J'assure le suivi de la victime dans le temps** afin qu'elle puisse se sentir en confiance et soutenue.

### Si la victime est mineure :

En cas d'évènements graves, je respecte les procédures établies ci-dessus et je recours si besoin aux urgences sanitaires, forces de l'ordre, et autorités judiciaires. Le Service départemental Jeunesse Engagement Sports (SDJES) doit être impérativement informé, en particulier quand le séjour est déclaré en Accueil collectif de mineurs (ACM).

Dans tous les autres cas, ne pas réagir dans l'urgence, en parler en équipe et orienter si nécessaire les enfants et les jeunes vers des professionnels (voir contacts et ressources page 17).

Fiche de déclaration d'un événement grave à télécharger par le directeur ou la directrice de l'accueil et à envoyer sans délai au SDJES du département du lieu de l'accueil :

[http://www.servicejeunesse.asso.fr/Regelementation\\_ACM/PDF\\_Regelementation/Declaration\\_evenement\\_grave\\_fiche.pdf](http://www.servicejeunesse.asso.fr/Regelementation_ACM/PDF_Regelementation/Declaration_evenement_grave_fiche.pdf)



# Ressources et outils

## Numéros d'urgence et d'écoute

### Numéros d'urgence

**15** : urgences médicales (SAMU)

**17** : police et gendarmerie

**18** : pompiers

**112** : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence, valable dans l'UE.

**114** : numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes victimes ou témoins

### Numéros d'écoute d'information et d'orientation anonymes et gratuits

**39 28** : numéro unique de signalement des discriminations.

**39 19** : numéro d'écoute destiné aux femmes victimes de violences et à leur entourage

## Ressources

### Sites internet et applications pour s'informer, pour de l'aide juridique

**Anti-discriminations** : <https://www.antidiscriminations.fr/>

**DILCRAH (Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT)** : <https://www.dilcrah.fr/>

**Défenseur des droits** : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

**Arrêtons les violences** : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

**Portail de signalement des violences sexuelles et sexistes** : <https://www.service-public.fr/cmi>

**AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)** : <https://www.avft.org>

**QuestionSexualité** : <https://questionsexualite.fr/>

**App-Elles (La 1ère application française solidaire des femmes victimes de violences)** : <https://app-elles.fr/>

**Onsexprime** : <https://www.onsexprime.fr/>

**Fédération nationale des CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles)** : <https://fncidff.info>

## Sources et ressources pour approfondir :

### **Guide pratique de lutte contre les discriminations :**

[https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/02/guide\\_pratique\\_de\\_lutte\\_contre\\_les\\_discriminations.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/02/guide_pratique_de_lutte_contre_les_discriminations.pdf)

### **Stéréotypes et préjugés :**

<https://www.reseau-canope.fr/educer-contre-le-racisme-et-lantisemitisme/stereotypes-et-prejuges.html>

### **Guide pratique contre les LGBTPhobies :**

[https://ressource.sos-homophobie.org/Ressources/guide\\_pratique\\_2018.pdf](https://ressource.sos-homophobie.org/Ressources/guide_pratique_2018.pdf)

### **Guide agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et genre dans l'emploi :**

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/guides/agir-contre-les-discriminations-liees-lorientation-sexuelle-et-lidentite-de-genre>

### **Prévenir les violences sexuelles et sexistes :**

<https://m.centre-hubertine-auclert.fr/outil/prevenir-les-violences-sexuelles-et-sexistes-kit-drh-dans-les-collectivites-locales>

### **Francas – « Agir pour l'égalité des sexes – Guide à destination des professionnel·les d'animation (enfants et ados) :**

<https://www.francas40.fr/Les-Francas-des-Landes/L-association/Revues/Agir-pour-l-egalite-des-sexes>

### **Fiche mémo les événements graves entre enfants - Repères pour l'organisateur et le directeur d'un ACM :**

[https://acm-cvl.fr/wp-content/uploads/2019/01/fiche\\_memo\\_gestion\\_des\\_evenements\\_graves\\_entre\\_enfants\\_28.pdf](https://acm-cvl.fr/wp-content/uploads/2019/01/fiche_memo_gestion_des_evenements_graves_entre_enfants_28.pdf)

### **Association Archéo-éthique :**

<https://archoethique.wixsite.com/association/nos-actions>

### **Collectif paye ta truelle :**

<https://payetatruelle.wixsite.com/projet>

# Outils de sensibilisation et d'animation

## L'affiche et le dépliant REMPART

Ces deux outils sont envoyés aux associations au début de l'été pour être affichés et mis à disposition des bénévoles sur les chantiers. Nous vous invitons à les rendre visibles et à en faire bon usage.



## L'outil d'animation REMPART : "Et le respect, on en parle" ?

Téléchargeable sur l'extranet REMPART, rubrique « Respect, éthique & intégrité » :

<https://extranet.rempart.com/admin/media/107>

Cet outil d'animation proposé par REMPART permet d'aborder globalement la question des stéréotypes, des attitudes et propos sexistes ou discriminants qui peuvent être vécus sur les chantiers. Pour l'utiliser, il est recommandé de se sentir à l'aise avec le sujet qui peut susciter de vives réactions. Une notice propose différentes pistes d'animation. Dans tous les cas, il est important de définir ses objectifs et la façon dont l'animation va être cadrée.

## Outils gratuits d'animation

<https://www.comprendrepouragir.org/produit/cheval-de-bataille/>

<https://www.comprendrepouragir.org/produit/rallye-solidarites/>

## Outils avec contribution financière

<http://www.presses-idf.fr/NON-MAIS-GENRE.html>

<https://www.diversite-europe.eu/fr/news/moi-cest-madame-un-jeu-pour-sentrainer-repliquer-face-au-sexisme>

<https://www.comprendrepouragir.org/produit/can-you-le-jeu-des-privileges/>

<https://www.comprendrepouragir.org/produit/conduire-sa-vie/>

# **“Luttons ensemble contre toutes les formes de discrimination”**

## **Engagements pour des chantiers de bénévoles éthiques**

Les chantiers de bénévoles sont un lieu de vie collective où chaque personne doit être considérée avec respect. Notre objectif est de fournir à chaque participant·e un environnement stimulant, respectueux et sûr. Dans cette perspective, chaque chantier s'efforce d'être aussi inclusif et équitable que possible.

Toute personne participant à un chantier REMPART s'engage à ne pas distinguer ou traiter les personnes différemment du fait de leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur apparence, leur origine ethnique ou nationale, leur confession religieuse ou absence de confession religieuse, leurs conditions économiques et sociales, leurs capacités physiques, leur handicap, leur âge. Cet engagement concerne toute forme de harcèlement ou d'agression mais également les propos, attitudes et comportements discriminatoires, de la simple injure ou mauvaise blague, en passant par la répartition des tâches dans la vie collective comme dans les activités de chantier.

**Les équipes d'animation ou responsables d'associations s'engagent à :**

- Ne pas laisser s'installer un climat de complicité propice aux discriminations, au harcèlement et à toute forme d'agression ;
- Écouter, soutenir et réagir si une situation se présente ;
- Adapter, en cas de besoin et avec l'accord de la personne concernée, les activités proposées en fonction de sa condition physique, sans qu'il y ait là occasion pour la moindre stigmatisation.



**REMPART**  
MISSION PATRIMOINE