

“Motion portant approbation du Protocole de la Cellule d’écoute et d’orientation – CEO”

Exposé des motifs

La Cellule d’écoute et d’orientation est prévue par l’article 16-1 -1 des statuts et l’article 16-2-1 du Règlement intérieur (Titre 7 : le pôle régulation).

La Cellule d’écoute et d’orientation (CEO) est la voie d’accès obligatoire pour signaler :

- une situation de conflit au Comité de résolution des conflits
- une situation à la Cellule d’enquête et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (CEL-VSS).
- une situation à la Cellule d’enquête et de lutte contre le harcèlement, la discrimination et les violences (CEL-HDV).

La CEO informe les personnes ou les instances qui l’ont saisie sur les process d’intervention ou d’enquête des instances de régulation, procède à une analyse des demandes et si les conditions de recevabilité sont remplies, transmet les signalements au Comité de résolution des conflits ou à la Cellule d’enquête concernée. Elle peut aussi orienter les personnes vers des relais externes.

Elle n’a pas pour objet de fournir un soutien psychologique. Ce protocole présente ses modalités de fonctionnement.

MOTION

Le Conseil fédéral adopte le protocole suivant :

Titre I – Champ de compétence de la Cellule d’écoute et d’orientation

Toute personne qui est face à une situation de conflit, victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles, de discrimination, de harcèlement et/ ou de violence (physique) peut contacter la Cellule d’écoute et d’orientation si les faits concernent un membre/soutien du Mouvement et qu’ils ont été commis :

- dans le cadre des activités du Mouvement
- ou hors cadre des activités du Mouvement dès lors que cette situation pourrait porter atteinte aux valeurs du Mouvement ou préjudicie à son bon fonctionnement ou à sa réputation.

En cas de litige entre salarié·e·s, ou entre un·e salariée et son employeur/structure employeuse des Écologistes, la Cellule d’écoute et d’orientation n’est pas compétente, sauf sur le volet relatif à au non-respect des statuts lorsque la personne mise en cause est aussi membre/soutien du Mouvement.

Titre II - Déontologie

Les membres de la Cellule observent la plus totale confidentialité et s’engagent à respecter « le statut des membres de la Cellule » (Cf Annexe).

Titre III – Mandat de la Cellule d’écoute et d’orientation

Conformément à l’article 16-1-1 des Statuts, la Cellule a pour mission :

- de donner suite aux saisines effectuées par tout membre des Écologistes ou par toute instance qui est face à une situation de conflit,
- ou de recueillir, y compris anonymement, toute forme de signalement, de témoignage et de dénonciation de situations concernant un Membre ou un Soutien des Écologistes non conformes aux valeurs et principes de fonctionnement relatifs à la lutte contre les violences sexistes ou sexuelles, à toute autre forme de violences, aux discriminations et aux harcèlements

Elle peut, pour cela :

- Répondre aux demandes d'informations sur les compétences et le fonctionnement du Comité de résolution des conflits et formaliser une saisine auprès de cette instance
- Répondre aux demandes d'informations sur les compétences et le fonctionnement des Cellules d'enquêtes VSS et HDV y compris émanant de personne victime ou témoin, souhaitant garder l'anonymat ;
- Formaliser les signalements auprès des Cellules d'enquête compétentes à la demande de la seule victime (identifiée et non anonyme). Pour cela, la Cellule doit :
 - vérifier que la situation entre bien dans le champ de compétence des Cellules VSS et HDV;
 - s'assurer que la personne est d'accord pour agir de manière non anonyme et qu'elle s'engage à se rendre disponible au cours de la procédure ;
 - remplir une fiche de renseignement qui fera office de « Saisine officielle » de la Cellule d'enquête concernée. A cette fiche peuvent être annexées des éléments transmis par la personne victime

Elle ne peut pas :

- répondre aux questions des avocat.es
- informer les requérant.es ou parties prenantes si d'autres saisines sont en cours concernant les mêmes faits ou la même situation.

Titre IV – Modalités de saisine de la Cellule d'écoute et d'orientation

Toute personne qui est face à une situation de conflit ou victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles, de discrimination, harcèlement et violence peut saisir la Cellule d'écoute et d'orientation via l'adresse mail dédiée présente sur le site internet du Mouvement.

La Cellule en accuse réception par mail dans les soixante-douze(72) heures ou dans les 7 jours pour les mois de juillet et d'août et procède par la suite à l'analyse de la situation. L'accusé réception contient les informations suivantes : mandat de la Cellule d'écoute et d'orientation, mode de fonctionnement, conditions de transmission des signalements au Comité de résolution des conflits ou aux Cellules d'enquêtes).

Après réception d'une saisine, les membres de la Cellule d'écoute et d'orientation procèdent à l'analyse de la demande.

Plusieurs cas de figure sont possibles.

A. Il s'agit d'un signalement qui entre dans le champ de compétence de la CEO :

- **La saisine émane d'un.e membre des Écologistes ou d'une instance du parti concernant une situation de conflits :**
 - Si la Cellule estime que la saisine est suffisamment précise et circonstanciée pour permettre l'orientation un mail est adressé dans un délai de 15 jours après l'accusé-réception à la personne requérante pour obtenir confirmation de son accord à la transmission de son signalement au Comité de résolution des conflits. Une fois l'accord explicite obtenu, le signalement est transmis sans délai au CRC.
 - Si la Cellule estime avoir besoin d'un complément d'information nécessaire à l'orientation un mail est adressé dans un délai de 15 jours après l'accusé-réception afin de demander des éléments complémentaires. Une fois ces renseignements obtenus ainsi

qu'un accord explicite de l'auteur·e de la saisine, le signalement est transmis sans délai au CRC.

- **La saisine émane d'une victime :**
 - Si la Cellule estime que la saisine est suffisamment précise et circonstanciée pour permettre l'orientation, non-anonyme, un mail est adressé dans un délai de 15 jours après l'accusé-réception à la personne requérante pour obtenir confirmation de son accord à la transmission de son signalement à la Cellule d'enquête concernée. Une fois l'accord explicite de la victime obtenu, le signalement est transmis sans délai à la Cellule d'enquête compétente
 - Si la Cellule estime avoir besoin d'un complément d'information nécessaire à l'orientation non-anonyme de la victime, un mail est adressé dans un délai de 15 jours après l'accusé-réception afin de demander des éléments complémentaires. Une fois ces renseignements obtenus ainsi qu'un accord explicite de la victime, le signalement est transmis sans délai à la Cellule d'enquête compétente.
- **La saisine émane d'un témoin concernant un cas de violence, de harcèlement ou de discrimination:**
 - La Cellule l'informe que le signalement entre bien dans son champ de compétence mais que pour qu'il soit transmis la victime doit transmettre son consentement par écrit et accepter de répondre aux demandes des Cellules d'enquête ou du Comité de résolution des conflits. Ce consentement est formalisé par la validation de la fiche de catégorisation.

B. Il s'agit d'une saisine qui n'entre pas dans le champ de compétence de la CEO :

- Dans ce cas, un mail en informe l'auteur·e de la saisine dans un délai de 15 jours et selon le cas, l'oriente toute autre relais externe.

Dans le cas où le Bureau politique saisit en direct le CRC ou l'une des 2 cellules d'enquête, il en informe la CEO.

Dans le cas où le Bureau politique saisit le Conseil disciplinaire en direct, il doit en informer la Cellule d'Enquête et d'Orientation. Si la Cellule d'Enquête et d'Orientation constate qu'un dossier est déjà ouvert à ce propos, elle en informe le Conseil Disciplinaire qui, dans ce cas, attendra que le dossier lui arrive avant de délibérer.

Titre V – Fonctionnement interne de la Cellule

Les membres de la Cellule d'écoute et d'orientation assurent la permanence sur l'adresse mail dédiée en binôme.

La CEO veille à sa bonne organisation interne pour éviter des ruptures dans le traitement et le suivi des signalements. Cette organisation doit se faire de manière équitable entre chaque membre de la CEO.

En cas de sollicitation externe (journaliste, d'avocat·e-s, etc.) en lien avec un dossier, en cours, clos ou non existant, l'instance en informera aussitôt le SNA en charge de la vie interne.

Titre VI – Clôture des saisines

La mission de la CEO prend fin dans les hypothèses suivantes :

- Transmission au Comité de résolution des conflits ou à une des Cellules d'enquête compétentes ;

- Désistement par écrit de l'auteur·e de saisine ou de l'instance pour les cas de conflit ou de la victime pour les cas de violences, harcèlement ou discriminations;
- Absence de contact avec la victime suite à un signalement effectué par un témoin ;
- Constat par la CEO du désistement de fait de la victime (qui n'a donné suite dans un délai indicatif de 2 mois). Le CEO peut faire une relance préalable. Le CEO peut faire une relance préalable.
- Afin de ne pas mettre à mal la politique de conservation des données, les travaux des instances de régulation se poursuivent et se finalisent, même en cas de démission intervenue après la saisie d'une des instances de régulation.

Titre VII – Suivi

Le bilan de l'activité de la CEO est réalisé annuellement. Il doit faire apparaître les indicateurs suivants :

- Nombre de saisines
- Nombre de saisines transmises au Comité de résolution des conflits ou aux Cellules d'enquêtes (ventilé par Cellule d'enquête et thématiques)
- Motif de la clôture
- Age et Sexe/Genre de la victime et de la personne mise en cause pour les cas de violences, harcèlement ou discriminations
- Pour les cas de conflits, le type d'instances qui ont saisi la CEO
- Origine régionale

La cellule doit également analyser les obstacles rencontrés ainsi que les mesures pour y remédier.

Pour : 71 ; Contre : 11 ; Blancs : 15 ; Nppv : 2 ; Nul : 3

Protocole adopté par 73,20 % votant·e·s et 86,59 % des exprimé·e·s

Annexe 1 - Charte des membres de la Cellule d'écoute et d'orientation

Article 1 : Les membres de la Cellule s'engagent à se maintenir dans la cellule pendant toute la durée de leur mandat et à être actif.ve en traitant des saisines. Les Membres du Pôle régulation peuvent faire valoir un congé militant tel que prévu par le Règlement intérieur et pour une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où un·e Membre de l'instance n'a plus de contact avec son instance pendant 2 mois sans aucune communication en amont, cette personne est considérée comme démissionnaire et ne fait plus partie de l'instance.

Article 2 : Les membres de la Cellule respectent le protocole et agissent en toute indépendance. Elles et ils assurent un traitement impartial des signalements. Elles et ils respectent la confidentialité et sont transparents au regard d'éventuels conflits d'intérêt ou de pressions quelle qu'en soit l'origine. Le fait d'informer une personne mise en cause, des témoins éventuels ou toute autre personne non-habillée en dehors de la procédure d'enquête ou d'omettre volontairement un éventuel conflit d'intérêt avec la personne mise en cause dessaisit la personne de l'enquête et l'expose à des sanctions disciplinaires.

Article 3 : Les membres de la Cellule suivent une formation obligatoire de 2 jours sur les violences dont les VSS, sur le harcèlement, sur les discriminations, la distinction conflit/violence, et sur la conduite de l'examen sérieux et impartial. Elles et ils suivent également une formation d'une demi-journée sur les textes internes au Mouvement.

Article 4 : Les membres de la Cellule ne peuvent se prévaloir de leur profession dans le cadre du traitement des signalements.

Article 5 : Protection des données personnelles

Au début de leur mandat, chaque membre de la cellule suivra une sensibilisation au cadre légal français et européen sur la protection des données personnelles.

Les membres ont l'interdiction d'utiliser leurs adresses mails personnelles pour communiquer avec les requérant.es (victime, témoin, personne mise en cause, etc.) et l'obligation d'utiliser les outils mis à leur disposition par le Mouvement pour toute action en lien avec leur mandat dans la cellule.

En application du principe de minimisation des risques voulu par le RGPD, tout accès aux données de la base des membres du parti se réalise par l'intermédiaire d'un·e salarié·e contractuellement tenu·e à la confidentialité et ayant signé l'engagement de bonne utilisation de la base de données. Ce·tte salarié·e est soumis·e au même secret procédural que les membres des instances, y compris vis-à-vis de son employeur.