

Charte de déontologie

AFFCNV - A-CERTIF et organismes associés

Cette charte de déontologie établit le cadre professionnel destiné à assurer un environnement d'apprentissage de la CNV (Communication NonViolente) sécurisant et respectueux. Il engage toute personne, certifiée ou non, dès lors qu'elle intervient pour une formation, une conférence, un groupe de pratique, un atelier de sensibilisation en lien avec la CNV que ce soit en tant que formatrice/formateur ou assistante/assistant ou parcourante/ parcourant.

Cette charte est conforme aux engagements demandés par le CNVC (Center for NonViolent Communication) organisme délivrant et garant de l'appellation "formateur-trice certifié-e en CNV". Il implique de la part des signataires d'intégrer les valeurs de la CNV à la fois dans leurs interactions et leurs activités professionnelles afin d'être cohérents entre ce qu'ils transmettent et ce qu'ils font.

Principes fondamentaux

Intégrité et responsabilité : les personnes nommées ci-dessus s'engagent à agir avec un haut niveau d'intégrité et de responsabilité envers les participantes et participants, en se mettant exclusivement au service des apprentissages. Elles sont garantes du cadre de sécurité, de confiance et de respect mutuel. Elles sont transparentes sur leurs compétences et limites en CNV et respectent leurs engagements contractuels.

Égalité et inclusion : elles prennent soin de créer des espaces d'apprentissage inclusifs, respectueux de la diversité et équitables, prenant en compte chacune et chacun, indépendamment de son origine ethnique, de son genre, de son orientation sexuelle, de son handicap, de sa religion ou de son statut socio-économique ou de tout autre facteur.

Respect des limites : elles respectent et veillent à prendre en compte les limites explicites ou implicites des participantes et participants, notamment à vivre et/ou à exposer leur vulnérabilité et/ou leur intimité.

Conscience des relations de pouvoir : elles prennent également en compte la nature du cadre, exclusivement dédié à la formation, et bannissent tout comportement inapproprié ou non professionnel. Dans ce cadre, conscientes des déséquilibres de pouvoir inhérents à la relation formateur/participant ou formateur/assistant ou assistant/participant, elles s'interdisent de mettre en œuvre des jeux de séduction, de déclarer un sentiment amoureux ou du désir ou de répondre aux sollicitations de cette nature dès lors qu'il y a dissymétrie dans la relation.

Le cas échéant, une relation amoureuse ou sexuelle ne peut s'engager avant un délai de 6 mois minimum après la fin de la relation professionnelle et ce, après avoir vérifié que la dissymétrie relationnelle initiale laisse la place à une relation d'équivalence et après avoir verbalisé avec honnêteté les attentes mutuelles.

Procédure d'alerte, signalement et prise en charge

En cas d'identification du non-respect des principes énoncés ci-dessus nous mettons à disposition une adresse e-mail groupeVSS@cnvformations.fr . Toute personne victime et/ou témoin d'une situation constitutive d'un non-respect, (abus de pouvoir, violences sexistes et/ou sexuelles, discrimination, harcèlement, ...) peut déposer un signalement qui peut être anonyme auprès de la cellule "Respect de la charte de déontologie" selon les modalités pratiques détaillées dans le document annexe.

Les cas de non-respect seront examinés de manière approfondie, en fonction de leur nature, dans le cadre de processus justes et équitables.

S'il s'agit d'un conflit qui oppose des personnes qui ont des points de vues divergents et qu'il implique une réciprocité, le traitement sera assuré par le cercle "Accueil et orientation des conflits" de l'AFFCNV.

S'il s'agit de violence résultant d'un rapport dissymétrique de domination et d'emprise, conscient ou non, le traitement sera assuré par la cellule "Respect de la charte de déontologie" composée de formatrices et formateurs et autres personnes impliquées dans les différents structures du réseau CNV Français.

Conséquences en cas de non-respect du code de déontologie

Le non-respect des principes énoncés ci-dessus peut entraîner des conséquences allant de la suspension temporaire du statut de membre de l'AFFCNV à la suspension ou la révocation de la certification en tant que formateur-trice CNV ou à la suspension ou à l'exclusion du parcours de certification.

Par ailleurs, toute personne condamnée au pénal perdrait de fait sa qualité de membre de l'AFFCNV. Une procédure en décertification serait engagée auprès du CNVC.

Lu et approuvé

Signature (électronique)

Date

Annexe à la charte de déontologie

AFFCNV- A-CERTIF et organismes associés

Prévention, signalement, prise en charge, sanction et réparation

A titre liminaire : Rappels nécessaires à une prise de conscience collective

Les faits de violences et d'agissements sexistes et sexuels sont susceptibles de sanctions pénales.

Au sein des réseaux AFFCNV, A-CERTIF et tout organisme associé, ils sont susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires.

Les personnes du réseau CNV, formateurs/trices & parcourant.e.s se tiennent à jour des lois applicables et les respectent dans l'ensemble de leurs interactions.

Chaque formatrice et formateur certifié a signé le document « Sexe et intimité lors des formations CNV- Ligne directrice pour la certification » du CNVC et s'est ainsi engagé.e à le respecter. Cette charte de déontologie et son annexe sont la déclinaison nationale de ces engagements et les précisent.

Définition d'une relation de pouvoir dissymétrique

La relation n'est pas égale* parce que :

Formateur.ice - Certificateur.ice- Assistant.e	Participant.e - Assistant.e - Parcourant.e
Instaure une relation de confiance en s'appuyant sur son statut / rôle	Fait confiance
Crée la structure, le cadre et le contexte de la formation ; invite à la cocréation	Participe, co-crée dans les cadres proposés par le/la formateur.ice, s'engage
Est payé.e pour la formation (suivant son statut)	Paie pour la formation (suivant son statut)
Partage des connaissances et de l'expérience, invite au dialogue et à la confiance	Apprend, reçoit, partage ses propres idées, fait confiance
Met en cause les schémas habituels de fonctionnement	Est en introspection

Sécurise l'espace (assume la responsabilité du bien-être émotionnel et physique de tou.te.s les participant.e.s)	S'ouvre au processus
Prend soin de sa propre vulnérabilité et invite les autres à explorer leur vulnérabilité	Explore et expose sa propre vulnérabilité
Offre des feedbacks et du tutorat	Reçoit des feedbacks et du tutorat
Demande des feedbacks sur les besoins des participant.e.s suite à la formation	Offre des feedbacks sur les besoins des participant.e.s suite à la formation
A l'intention d'être au service de l'apprentissage	Reçoit du soutien durant son apprentissage
Est au premier plan et peut être idéalisé.e dans son rôle	Peut potentiellement idéaliser

**Cette dynamique s'applique également aux relations entre des personnes dont les degrés de pouvoir structurel et les grades sont différents au sein d'une équipe de formation où la différence de pouvoir/ le grade sont encore plus subtils qu'entre un.e formatrice / formateur et un.e participante / participant.*

. Définition d'une Violence Sexiste et/ou Sexuelle :

Les violences à caractère sexuel recouvrent les situations dans lesquelles une personne impose à autrui un comportement, ou des propos (à l'oral ou à l'écrit) à caractère sexuel. En d'autres termes, ils sont subis et/ou non désirés par la victime. Elles sont l'expression de la volonté de pouvoir consciente ou inconsciente de l'auteur.trice sur la victime. Ces violences portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à son intégrité physique et psychologique. Elles sont interdites par la loi et sanctionnées pénalement.

. La séduction, contrairement au harcèlement sexuel, implique des comportements respectueux et une réciprocité.

Même lorsqu'elles ne sont pas répréhensibles en elles-mêmes, des attitudes assimilables à la séduction peuvent trouver leur limite dans le cadre professionnel. Il a en va ainsi de l'existence d'une relation « très privilégiée, voire ambiguë, » et « pouvant prêter à interprétation dans le sens de la séduction » entre deux personnes qui, sans être constitutive d'un harcèlement, peut néanmoins avoir des conséquences dommageables pour le groupe (formation/réseau), notamment lorsque la dégradation de cette relation aboutit à ce que les protagonistes ne puissent plus continuer leur travail en commun. Les personnes en position de pouvoir doivent faire preuve de discernement en instaurant la distance nécessaire qui doit exister dans une relation dans laquelle il existe une dissymétrie. Un comportement ambigu est incompatible avec des fonctions d'autorité ou de pouvoir.

1. Prévention

Afin de prévenir les risques d'abus de pouvoir et de violences sexistes et sexuelles, toute personne certifiée ou aspirant à l'être est très vivement invitée à se former à ces questions afin d'être en mesure de créer ou de rétablir un environnement respectueux et digne. Elles doivent en effet être en mesure de réagir et prendre toute mesure utile de nature à éviter la survenance ou à faire cesser toute remarque ou blague sexiste, incivilité, marque de mépris, interpellation familière, forme de séduction non souhaitée, réflexion malveillantes liées au sexe, à l'apparence physique ou aux aptitudes, courriels, messages et affichages déplacés, comportements vulgaires et obscènes y compris lorsqu'aucune personne n'est visée en particulier.

1.1 Structuration de la Cellule " Respect de la Charte de déontologie"

La cellule "Respect de la Charte de déontologie" est composée par :

- Président.e de l'AFFCNV
- Premier lien cercle Ancrage AFFCNV
- Représentant.e des organismes associés : 1 représentant.e par organisme
- Formateurs.rices certifié.e.s : 2
- Représentant.e du Cercle finance de l'AFFCNV
- Représentant.e du Groupe accueil et orientation des conflits de l'AFFCNV : 1
- Représentant.e des parcourantes et parcourants : 2

2- Dispositif de signalement pour victime ou témoin

2.1. Réception du signalement

Toute personne victime ou témoin au sein du réseau de discrimination, de harcèlement ou de faits susceptibles de constituer des violences sexistes et/ou sexuelles est invitée à adresser un signalement à la cellule "Respect de la charte de déontologie" à groupeVSS@cnvformations.fr ou en remplissant le formulaire sur le site internet <https://cnvformations.fr>

Les personnes qui rédigent le signalement sont invitées à être factuelles et précises sur l'objet de leur signalement.

Elles peuvent demander à rester anonymes.

(NB : Point de vigilance lors de la mise en oeuvre de la procédure. Si la personne veut garder l'anonymat et/ou celui de l'auteur.rice c'est l'indicateur dans le cadre des sujets VSS d'une probable existence d'une situation de violence/pouvoir/emprise exercée ayant pour résultat de silencier totalement ou partiellement la victime.)

Si l'anonymat n'est pas demandé, leur identité sera connue uniquement par les membres du groupe recevant le signalement, les membres du groupe de décision (cf : § 3). L'information ne pourra être transmise à la personne mise en cause que sur accord de la victime.

Toutes ces personnes sont soumises à la confidentialité la plus stricte qui ne peut être levée qu'à la demande expresse de l'auteur.e du signalement.

La victime peut également s'adresser à toute personne avec qui elle se sent en sécurité et qui pourrait l'écouter pleinement, et qui serait susceptible de faire ensuite le lien avec la cellule concernée en respectant les limites de ce qu'elle souhaite partager.

2.2. Traitement du signalement

La cellule "Respect de la charte de déontologie" accuse réception du signalement par mail dans un délai maximum de quinze jours dans lequel elle propose un entretien.

Cet entretien a pour objet de prendre connaissance de l'ensemble des faits et de leurs conséquences chez la personne qui effectue le signalement.

(NB : Point de vigilance lors de la mise en oeuvre de la procédure

Les Besoins des victimes sont :

- *Comprendre ce qui s'est passé. Obtenir des réponses à leurs questions*
- *Que le préjudice soit reconnu*
- *Être en sécurité*
- *Donner un sens à ce qui a été subi*
- *Obtenir réparation)*

Un ou deux membres de la Cellule rencontrent ensuite la personne mise en cause. Ils constituent le groupe d'écoute.

L'entretien aborde les points suivants :

- Contextualisation : historique, qui sommes-nous, au service de quoi, missions confiées par l'AFFCNV, explicitation du déroulé de l'échange
- Accueil de l'impact de cet entretien sur la personne mise en cause
- Exposition ou rappel des faits
- Écoute de la personne mise en cause avec une attention portée sur sa capacité à reconnaître, nommer et/ou identifier les impacts et les conséquences par rapport :
 - aux victimes
 - au réseau
 - sa contribution à un système de domination
- Si besoin rappeler les engagements du CNVC et poser les limites
- Commencer à envisager des actes de réparation, le cas échéant

A l'issue de ces entretiens, le groupe d'écoute de la cellule "Respect de la charte de déontologie" se réunit et **rédige une synthèse** qu'elle transmet à l'auteur.e du signalement et la personne mise en cause pour les inviter à lui faire parvenir leurs observations ou éléments supplémentaires. La cellule informe les parties du délai de traitement (maximum 6 mois).

La cellule veille à conserver la traçabilité des échanges : mail/lettre de signalement, échanges de mails/lettres, comptes-rendus d'échanges et de conversations téléphoniques, éventuels éléments matériels, témoignages.

Au vu des conclusions de la synthèse, la cellule d'écoute décide si les faits qui font objet du signalement sont transmis au groupe de décision (cf : § 3) ou s'ils sont classés sans suite car ils ne constituent pas une infraction à la charte de déontologie.

En lien avec la gravité des actes, il pourra être conseillé à la victime de porter plainte au pénal.

3 - Groupe de décision

Le groupe de décision est composé d'au moins 3 membres (nombre impair) issus de la cellule "Respect de la charte de déontologie", si possible différents des personnes du groupe ayant recueilli la parole des victimes et auteurs.

Les membres du groupe de décision vérifient individuellement et collectivement que chacune / chacun est capable de discernement pour statuer en fonction des liens de proximité personnelle ou professionnelle avec les personnes concernées ou avec des faits similaires dans lesquels ils auraient été impliqués.

Il devra se réunir dans un délai de 3 mois maximum à compter de la rédaction de la synthèse.

Le groupe de décision convoquera la personne mise en cause afin qu'elle puisse s'exprimer et donner son point de vue et toute information utile sur la compréhension de la situation sur les faits qui lui sont reprochés.

A l'issue de cette réunion, le groupe informera l'auteur.e du signalement et la personne mise en cause du délai dans lequel la décision sera rendue dont ils seront informés oralement puis par écrit.

4 - Décisions & sanctions

(NB : Point de vigilance lors de la mise en oeuvre de la procédure.

Pour mémoire, une sanction correspond à une conséquence directe du non-respect d'une règle ou d'une limite établie au préalable. La capacité d'une organisation à poser des limites et à les faire respecter garantit la sécurité de ses membres.)

Les sanctions prononcées sont destinées :

- à formaliser collectivement la reconnaissance du statut de victime de la personne et éventuellement, contribuer à sa réparation ;
- à permettre à l'auteur.e de faire l'expérience de la conséquence de ses actes, et en fonction de leur gravité, de lui laisser le temps de la réflexion et/ou de la formation ;
- à amener de la sécurité à toutes les parties (victimes, auteur.e.s et membres du réseau) en garantissant le respect du cadre.

Les sanctions sont graduées en fonction de la gravité des faits en cause.

Pour les formateur.rice.s certifié.e.s :

- . Signalement des faits au CNVC avec ou non demande de suspension temporaire ou définitive de la certification ;
- . Suspension de la participation aux rencontres des formateurs pour une durée à définir ;
- . Perte de la qualité de membre de l'AFFCNV de manière temporaire assortie de conditions de ré-inscription (perte de l'accès au services du site internet, de l'intranet formateur.rice)
- . Perte définitive de la qualité de membre de l'AFFCNV.

Pour les parcourant.e.s :

- . Signalement au CNVC, aux certificateur.rice.s et référent.e.s ;
- . Sortie temporaire ou définitive du parcours de certification.

Pour les formateur.rice.s et les parcourant.e.s :

- . Travail de supervision spécifique sur les difficultés induites par la situation signalée
- . Formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles et/ou aux relations de pouvoir
- . Invitation à travailler avec l'aide d'un.e thérapeute.

Les conditions de réintégration éventuelle de la personne sont déterminées et précisées au moment où la sanction est communiquée.

5 – Réponse à la victime

La victime sera informée par écrit :

- que la situation a fait l'objet d'un rapport au cours duquel la personne mise en cause a également été entendue dans ses explications ;
- de l'éventuelle sanction prononcée à l'égard de la personne mise en cause ;
- de la réponse apportée par le Réseau pour réintroduire de la sécurité pour elle et pour l'ensemble de la communauté.

6 - Mesures de réparation

Les mesures de réparation étant particulières à chaque situation, celles-ci seront déterminées en tenant compte des besoins et/ou demandes de la victime.

(NB : Point de vigilance. Nous sommes invité.e.s à garder de la vigilance sur le fait qu'une victime peut mettre du temps à mesurer toutes les conséquences de ce qu'elle a vécu et éviter de faire peser sur elle uniquement cette question des mesures de réparation la contraignant à une suradaptation si elle est encore dérégulée ou sidérée.)

7 - Proposition de médiation ou de cercle « restauratif »

Dans la réponse donnée à la victime et/ou témoin peut également être proposé un échange avec la personne qu'elle a mise en cause dans le cadre d'une médiation ou d'un cercle « restauratif ».

L'auteur.ice de l'acte doit au préalable avoir reconnu les faits et leurs conséquences et être en capacité d'offrir de l'empathie à la victime.

Il est rappelé que cela ne peut être qu'une proposition faite à la personne auteure du signalement et qu'elle ne doit être mise en place **qu'à sa demande et postérieurement aux sanctions**.

Si la mesure de réparation est une médiation ou un cercle restauratif, la victime sera déchargée de toute participation financière.