

Contexte des propositions de modifications au règlement intérieur d'Utopia 56 à approuver en AG 2023

En 2021, Utopia 56 a établi pour la première fois depuis sa création en 2025 un règlement intérieur (RI). Celui-ci a officialisé des pratiques déjà en vigueur au sein de l'association, tout en précisant certaines qui manquaient d'harmonisation selon les personnes responsables. Une réflexion approfondie a également été menée pour définir les sanctions en cas de non-respect du règlement, faisant ainsi de ce document un référentiel.

Après plus de deux années d'application de ce règlement intérieur, plusieurs ajustements sont nécessaires. Certains concernent l'adaptation à la réalité de ce qui est déjà mis en place, tandis que d'autres visent l'intégration de nouveaux protocoles internes, à savoir les protocoles managériaux et le protocole du comité d'écoute.

En effet, bien que Utopia 56 ait pu se baser sur ce règlement intérieur lorsqu'en 2021 elle comptait moins d'une quinzaine de salariés, avec le triple en 2023, il est essentiel de clarifier nos pratiques de gestion. Ces protocoles managériaux et du comité d'écoute ne sont pas soumis à l'approbation des membres adhérents, mais ils font référence à certains passages du règlement intérieur présentés ci-dessous sous forme de modifications.

Ainsi conformément à nos statuts, ces amendements ont été ajoutés en cours d'année au règlement intérieur, sur décision du conseil d'administration, et sont présentés en assemblée générale aux membres de l'association.

Guide de lecture : les modifications à mettre en oeuvre dans le nouveau RI sont présentées dans un cadre noir ; la version précédente se trouve juste en dessous, les zones de modifications sont **mises en jaune** pour aider à la comparaison avant/après.

Règlement intérieur

Adopté par le Conseil d'administration du 08/05/2021 ; ratifié par l'Assemblée générale du 17/07/2021; amendé par le Conseil d'administration du 25/02/2022.

Toute personne membre de l'association s'engage à prendre connaissance et à respecter les directives énoncées dans le texte ci-dessous, nommé règlement intérieur, ainsi que les consignes de sécurité données par les membres.

Selon l'article 4 des statuts de l'association, sont défini-es comme membres les "personnes qui participent et/ou soutiennent les activités de l'association. Elles versent annuellement une cotisation, appelée adhésion, dont le montant est fixé par le Conseil d'administration. Il

est laissé à leur discrétion le choix aux salarié·es, volontaires en service civique et stagiaires de verser ou non une cotisation le temps de leur contrat de travail, contrat d'engagement ou convention de stage. Ces personnes adhérentes, ainsi que les volontaires, stagiaires et salarié·es qu'ils·elles aient ou non adhéré à l'association, constituent les membres de l'association. La qualité de membre se perd par non-renouvellement de la cotisation annuelle, s'il y est soumis, ou selon les modalités définies par le règlement intérieur."

Titre I - Les valeurs de l'association

Article 1 - Rappel des missions et finalités de l'association

Cette association a pour but :

- de venir en aide aux personnes migrantes, réfugiées, exilées et à toute population en détresse, aux victimes de catastrophes d'origine naturelle ou humaine, de situations de belligérance, de la traite des êtres humains ou d'autres formes de violence, d'exclusion sociale, de toute forme de discrimination notamment le racisme.
- de lutter contre l'exclusion sociale, les traitements inhumains et dégradants, le non-respect des droits fondamentaux, les discriminations ainsi que la mise en danger que peuvent subir les personnes migrantes, réfugiées, exilées, populations en détresse ou toute autre personne concernée.

Cette aide se mène notamment en mobilisant et en organisant des équipes de bénévoles et en venant en appui ou en collaboration à d'autres organisations humanitaires ou tout autre acteur dans un objectif d'amélioration des conditions de vie et d'accueil de ces personnes.

Article 2 - Valeurs clés et principes directeurs

Les valeurs sont énoncées dans la Charte des Nations Unies : le respect des droits fondamentaux, la justice sociale et la dignité humaine, et le respect de l'égalité des droits des hommes et des femmes. Utopia 56 et ses membres contribueront activement à promouvoir l'adhésion aux principes du droit international des réfugiés, des droits fondamentaux et du droit humanitaire international.

Utopia 56 et ses membres respecteront la dignité et la valeur de chaque individu. Pour cela ils·elles encourageront et pratiqueront la compréhension, le respect, la compassion, la bienveillance et la tolérance. Ils·elles feront preuve de discrétion et respecteront la confidentialité des informations dont ils·elles auront eu connaissance dans le cadre de leur activité avec Utopia 56. Utopia 56 et ses membres s'attacheront à instaurer des relations de travail constructives et empreintes de respect avec leurs partenaires, et entre les membres de l'association.

Utopia 56 et ses membres témoigneront un même respect à toutes les personnes sans aucune distinction de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée (Art 225-1 du Code Pénal) ainsi que de leur domiciliation bancaire.

Utopia 56 et ses membres respecteront les cultures, les coutumes et les traditions de tous les peuples et s'efforceront de garder un comportement adéquat vis-à-vis du contexte.

Les membres d'Utopia 56 auront pris conscience avant leurs missions qu'ils et elles ne sont pas là pour prendre les décisions à la place des personnes bénéficiaires, mais pour que ces personnes aient tous les éléments pour faire des choix éclairés qui les engageront elles.

Utopia 56 et ses membres ne toléreront aucune forme d'échange ou de consommation de produits stupéfiants ou d'alcool avec les personnes bénéficiaires. Utopia 56 rappelle que la consommation de stupéfiants est interdite par la loi.

Utopia 56 ne tolère aucune forme d'exploitation ni d'abus et saisira l'autorité judiciaire pour tout comportement puni par la loi.

Toute mauvaise conduite est passible de mesures disciplinaires internes, y compris de renvoi, conformément à la procédure disciplinaire décrite au Titre III.

Titre II - Les engagements d'Utopia 56 et de ses membres

Article 1 - Les engagements d'Utopia 56 vis-à-vis de ses équipes

Utopia 56 répond à un devoir de transparence et fournit des réponses aux questions concernant le fonctionnement de l'association par le biais des responsables de l'association ou du Conseil d'administration (aussi appelé CA) joignable par email à ca@utopia56.org.

Modification n°1 : suppression de la phrase ci-dessous.

Cette directive a été ajoutée au règlement, à une période où le conseil d'administration ne faisait pas face à des situations sensibles, telles que des avertissements concernant les employés ou des décisions de rupture de partenariats avec des structures externes. Vu la croissance significative d'Utopia 56 depuis lors, il est désormais plus approprié de partager ces informations de manière sélective et restreinte.

Les comptes-rendus des réunions de Conseil d'administration, prenant les décisions importantes pour l'association, sont communiqués aux membres.

Utopia 56 souscrit à une assurance responsabilité civile qui couvre tous·tes les membres de son équipe (bénévoles, volontaires, salarié·es) dans le cadre des activités confiées et via une adhésion annuelle.

Utopia 56 s'engage à accueillir et former toute nouvelle personne avant d'aller réaliser des missions de terrain.

Utopia 56 s'engage à rembourser toute dépense qui aura fait l'objet d'une validation préalable par un responsable ou par le CA et sur présentation d'un justificatif de paiement. Le remboursement doit être demandé dans un délai maximum de trois mois après la dépense auprès du trésorier de l'association. Au-delà des trois mois, aucun remboursement ne pourra être effectué.

Utopia 56 s'engage à ce que toute nouvelle personne soit toujours accompagnée d'un·e membre de l'équipe expérimenté·e pour aller sur le terrain.

Utopia 56 s'engage à confier aux membres de ses équipes des activités correspondant à leurs compétences, motivations et disponibilité, et veillera ce qu'à tous·tes ses membres prennent des périodes de repos et de congés (repos hebdomadaire, vacances) conformément à la réglementation en vigueur en France, et ce, dans le but de prévenir le surinvestissement et de préserver leur santé morale et physique.

Utopia 56 s'engage à offrir des espaces d'écoute et à s'assurer du bien-être de ses équipes pendant et après les missions.

Utopia 56 s'engage à mettre à disposition un dispositif d'écoute des membres en cas de difficulté expérimentée par ces dernier·es. Le·la membre a la possibilité d'exposer ses difficultés et ses alertes au/à la responsable d'équipe, ainsi qu'aux membres du Conseil d'administration par tout moyen, ainsi que par la plateforme de signalement (Titre III).

Utopia 56 s'engage à mettre à disposition en toute confidentialité le contact d'un soutien psychologique à toute personne de son équipe pour des problématiques liées au travail réalisé avec l'association et conformément aux conventions qui lient l'association et les cabinets de psychologie. Une thérapie individuelle longue qui ne découlerait pas d'un engagement auprès d'Utopia 56 ne pourra faire l'objet d'une prise en charge par l'association.

1.1 Horaires de travail et d'activités

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les salarié·es ont le droit à un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives. S'ajoute à cela un temps de repos quotidien de 11 heures minimum soit une durée totale de 35 heures de travail hebdomadaire.

L'amplitude journalière maximale de travail est fixée à 11 heures pour tous·tes les membres, sauf dispositions applicables aux conditions de service particulières ; la particularité de ces conditions de service est négociée au plan local.

En tout état de cause, quelles que soient les conditions de service, l'association prend les mesures nécessaires pour assurer à tous·tes les membres un temps minimum de repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

1.2 Retard et absence

Si pour une raison imprévisible (maladie, accident, maladie grave d'un proche, garde d'enfant, intempéries...), si un·e membre ne peut se rendre à son travail ou mener à bien la mission sur laquelle il·elle s'était inscrit·e, il·elle doit en avertir l'association le plus tôt possible. En cas de récurrence, le·la membre pourra faire l'objet de sanctions prévues au présent règlement.

Les salarié·es en particulier doivent indiquer le motif du retard ou de l'absence, puis justifier de leur absence dans les 48 heures, régularisée par l'octroi d'un congé (de maladie, annuel, autre), d'un repos compensateur, d'une autorisation spéciale d'absence ou de facilités de service, sinon le·la salarié·e est placé·e en situation d'absence irrégulière.

1.3 Droit à la déconnexion

Chaque salarié·e a le droit de ne pas être joignable à tout moment de la journée ou de la nuit en dehors de ses heures de travail. Un·e salarié·e n'est en aucun cas obligé·e de

répondre à un appel téléphonique ou à un e-mail ou un message sur un quelconque autre canal numérique concernant l'exécution de son travail sur ce temps de repos. Un·e salarié·e a également le devoir de respecter ce droit à la déconnexion pour ses collègues.

Si un·e salarié·e en repos est contacté·e pour une urgence interne ou externe, pour une demande qui ne peut attendre son retour, il·elle est invité·e à réorienter le contact vers un·e membre d'astreinte.

Les membres sont invité·es à se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail et d'astreinte (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels, etc.).

La charte sur le droit à la déconnexion définit les modalités de mise en œuvre.

1.4 Sécurité et conditions de travail

Un·e salarié·e référent·e, membre du Comité social et économique (CSE), est à la disposition des membres pour recueillir toutes observations relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, ainsi que pour signaler les situations de danger grave et imminent.

Article 2 - Les engagements des membres d'Utopia 56

Les membres s'engagent à ne pas entraîner de préjudice moral ou matériel à l'association et/ou aux autres membres. Ils·elles s'engagent à ne pas porter atteinte à autrui par des propos et/ou des comportements inappropriés, contraires aux valeurs de l'association.

2. 1. Encadrement des membres d'Utopia 56

Adhésion à Utopia 56

Pour être bénévole avec Utopia 56, il est obligatoire d'adhérer à l'association. Cette adhésion permet d'être couvert·e par l'assurance responsabilité civile souscrite par Utopia 56 en cas d'accident lors des activités confiées par l'association. Cette assurance ne couvre pas les temps de transports entre le temps passé avec Utopia 56 et le domicile du bénévole.

En adhérant, il est porté à connaissance que seules les personnes majeures peuvent participer aux missions de bénévolat dans l'association. Un·e mineur·e n'a, par principe, pas la possibilité de rejoindre les activités proposées par Utopia 56, même en présence d'un·e parent·e, en raison des risques sécuritaires et psychologiques. Des exceptions existent au cas par cas, pour cela, le·la représentant·e légal·e doit se rapprocher de l'antenne Utopia 56 locale pour plus d'informations.

Liens inter salarié·es, bénévoles et Utopia 56

L'activité salariée se place dans le cadre d'un contrat de travail régi par le droit du travail et s'inscrit nécessairement dans un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur (CA d'Utopia 56). Les salarié·es doivent donc répondre aux demandes de leur employeur qui agit dans le cadre du droit du travail.

L'activité bénévole est librement choisie ; il ne peut exister de liens de subordination, au sens du droit du travail, entre l'association et ses bénévoles.

Les membres d'Utopia 56 s'engagent à respecter le présent Règlement Intérieur et sont soumis-es à la procédure disciplinaire (Titre III) en cas de non-respect de celui-ci.

Les membres se placent sous la responsabilité d'un-e coordinateur-ric(e) et du Conseil d'administration d'Utopia 56 dans le cadre des actions d'Utopia 56 et s'efforcent d'effectuer les tâches confiées dans la mesure des moyens et moyens confiés au/à la membre.

Hébergement par Utopia 56

Dans le cadre d'un hébergement fourni par Utopia 56, les membres s'engagent à s'acquitter du paiement des nuits d'hébergement. Pour en être exonéré-e, une demande doit être formulée auprès d'un-e responsable de l'association.

Dans le cadre de cet hébergement, les règles de vie en collectif, où le présent Règlement Intérieur s'applique également, doivent être respectées. En cas de règles contradictoires entre le présent Règlement Intérieur et celui du lieu d'hébergement, les règles du présent Règlement Intérieur prévalent sur le règlement du lieu d'hébergement. Dans tous les cas, les membres qui bénéficient d'un hébergement par Utopia 56 sont tenu-es de maintenir un climat bienveillant en son sein et un cadre de repos serein pour tous et toutes.

Accident ou blessure

En cas d'accident ou de blessure ou de traumatisme lors d'une mission confiée par Utopia 56, les membres doivent le signaler à un-e responsable de l'association.

2.2 Préserver l'intégrité d'Utopia 56 en veillant à ce que la conduite personnelle et professionnelle soit irréprochable et perçue comme telle.

Les membres font preuve d'intégrité, de sincérité et d'honnêteté dans leurs actions.

Les membres ne s'expriment ni dans la presse, ni à un-e partenaire, ni par voie publique au nom d'Utopia 56 au sujet des activités réalisées par l'association, et ce, sans l'accord préalable d'un-e coordinateur-ric(e). À défaut de quoi, les propos seront tenus en son nom propre, et le-la membre en portera l'entière responsabilité.

Les membres ne prennent pas de photos des bénéficiaires sans leur accord spécifique et sans l'accord d'un-e coordinateur-ric(e).

Les membres sont patient-es, respectueux-s(es) et courtois-es envers toutes les personnes en contact dans le cadre de leurs missions, y compris les bénéficiaires, les représentant-e-s des partenaires opérationnels, des pouvoirs publics et les donateur-ric(es).

Les membres respectent les lois françaises dans le cadre de leur engagement avec Utopia 56 à l'exception de situations, où avec leur accord et celui des coordinateur-ric(es), des actions de désobéissance civile sont organisées. Celles-ci auront lieu en dernier recours dans le cas où serait constaté un traitement inhumain et dégradant, le non-respect des droits fondamentaux et/ou une mise en danger des personnes exilées. Ces actions ne sont nullement obligatoires pour les membres, et l'association veillera à ce que la sécurité de toutes et tous soit garantie.

Les membres ne cherchent pas à tirer un profit personnel des avantages et informations qui leur auront été confiées dans l'intérêt d'Utopia 56.

2.3 Exercer ses fonctions officielles et conduire ses affaires privées de manière à éviter les conflits d'intérêts, préservant et renforçant ainsi la confiance du public dans Utopia 56.

Les actions des membres sont dépourvues de toute considération de gain personnel. Les membres sont invité·es à résister à toute pression politique abusive dans leurs décisions. En cas de doute sur le caractère politique/partisan, il est possible de se référer aux coordinateurs et coordinatrices.

En sachant que les actions s'inscrivent dans le cadre du droit, les membres ne sollicitent ni n'acceptent d'instruction concernant l'exercice de leurs fonctions avec Utopia 56 d'aucun gouvernement, y compris des autorités nationales ou de toute autre autorité extérieure à Utopia 56.

2.4 Contribuer à créer un climat de travail harmonieux, basé sur l'esprit d'équipe, la compréhension et le respect mutuels.

Les membres témoignent du respect à tous·tes leurs collègues, quel que soit leur statut ou fonction, et à tous·tes la possibilité de faire connaître leur point de vue et de contribuer aux efforts de l'équipe en tirant parti de leurs connaissances et de leur expérience.

Les membres communiquent ouvertement et partagent les informations utiles (sous réserve des exigences de confidentialité) avec leurs collègues, et s'efforcent de répondre promptement, pendant leurs heures d'activité ou travail, aux demandes d'information.

Les membres respectent la vie privée des membres et des bénéficiaires et ne font pas circuler de fausses informations.

Les membres cherchent à résoudre les différends et les problèmes lorsqu'ils surviennent, et contribuent à la création d'un dialogue constructif, mu par un respect mutuel et un esprit ouvert et positif entre la direction et les représentant·es du personnel.

Les membres restent ouvert·es aux points de vue de tous·tes les membres de l'équipe.

Les coordinateurs, coordinatrices, responsables de pôle sont conscient·es que leur rôle est de conseiller, d'accompagner, de soutenir et de reconnaître le mérite de chacun·e.

2.5 Favoriser la sécurité, la santé et le bien-être de tout le personnel Utopia 56 en les considérant comme une condition nécessaire à un travail efficace et cohérent.

Les membres gardent présent à leur esprit et respectent toutes les instructions visant à protéger leur santé, leur bien-être et leur sécurité.

Les membres tiennent toujours compte de la sécurité des membres et des bénéficiaires dans les décisions opérationnelles et actions.

Si les membres ont des doutes au sujet d'une instruction perçue comme un risque pour leur sécurité ou celle d'autres personnes, ils·elles en parlent immédiatement à leur supérieur·e hiérarchique ou leur coordinateur·rice.

Les membres tâchent de faire en sorte que la santé et le bien-être des membres et de leurs proches et des bénéficiaires ne soient pas exposés à des risques. Les membres

encouragent le maintien d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des membres et respectent leurs droits.

Les membres s'assurent de ne pas être sous l'emprise d'alcool et/ou de stupéfiants lors de leurs activités avec Utopia 56.

2.6 Préserver et utiliser de manière responsable les informations et les ressources accessibles du fait de ses fonctions au sein d'Utopia 56.

Les membres agissent avec grand soin dans l'exercice de toutes leurs fonctions officielles, et ne divulguent aucune information confidentielle concernant les bénéficiaires, les membres de l'association ou d'autres sujets d'ordre professionnel, conformément aux dispositions d'un contrat d'embauche et aux directives courantes du Règlement Intérieur.

Les membres protègent, gèrent, utilisent et prennent soin des ressources humaines, financières et matérielles d'Utopia 56 de manière efficace, en gardant à l'esprit que les ressources ont été mises à la disposition d'Utopia 56 pour le compte des bénéficiaires de l'organisation.

2.7 Empêcher, refuser et combattre toute exploitation et toute forme d'abus contre des bénéficiaires

Les membres s'engagent à ne pas abuser du pouvoir et de l'influence dont ils-elles disposent du fait de leur position sur la vie et le bien-être des bénéficiaires.

Les membres ne sollicitent jamais de services ou de faveurs auprès des bénéficiaires en échange de protection ou d'assistance.

Modification n°2 : reformulation du paragraphe ci-dessous pour gagner en clarté

Les membres n'entretiennent jamais de rapports d'exploitation - d'ordre émotionnel, financier ou professionnel - avec les bénéficiaires et les membres de l'association. Les membres agissent avec responsabilité en cas d'embauche de bénéficiaire dans un cadre professionnel en dehors de l'association. Les membres rendent compte par écrit à l'association de la nature et des conditions de cet emploi.

Les membres n'entretiennent jamais de rapports d'exploitation - d'ordre émotionnel, financier ou professionnel - avec les bénéficiaires et les membres de l'association. Les membres agissent avec responsabilité lors de l'embauche ou de l'engagement des bénéficiaires pour des services privés. Les membres rendent compte par écrit à l'association de la nature et des conditions de cet emploi.

Les membres n'ont aucune activité sexuelle avec des mineur-es. Une erreur d'appréciation de l'âge de l'enfant ne constitue pas une circonstance atténuante.

Les membres ne se livrent à aucun acte d'exploitation ou d'abus sexuel à l'encontre des bénéficiaires.

Les membres ne sollicitent ni ne participent à un échange commercial de services sexuels avec un-e bénéficiaire.

Les membres sont conscient-es du fait que Utopia 56 déconseille fortement les relations intimes entre un-e membre et un-e bénéficiaire même si ces rapports ne sont pas source d'exploitation ou d'abus. De tels rapports peuvent nuire à la crédibilité et à l'intégrité d'Utopia

56 et des membres impliqués. S'il arrive à un-e membre d'entretenir des rapports de ce genre avec une personne bénéficiaire, et même si ce-tte membre les considère comme consensuels et ne relevant pas de l'exploitation, ce-tte membre doit en rendre compte à son-sa coordinateur-riche pour lui demander conseil dans le but de réorganiser ses missions. Le coordinateur-riche s'engage à faire preuve de discrétion.

2.8 S'abstenir de toute participation à des activités criminelles ou non éthiques, contraires aux droits fondamentaux, ou compromettant l'image et les intérêts d'Utopia 56

Les membres ne soutiennent ni ne prennent part à une forme d'activité illégale, d'exploitation ou d'abus, y compris, par exemple, le travail des enfants et le trafic d'êtres humains et de marchandises.

2.9 S'abstenir de toute forme de harcèlement, de discrimination, d'abus physique ou verbal, d'intimidation ou de favoritisme sur le lieu de travail.

Les membres reconnaissent qu'il existe un conflit d'intérêts et un abus de pouvoir potentiel dans le fait d'avoir des rapports intimes et sexuels avec des membres supervisé-es ou qui supervisent. Les membres sont conscient-es que Utopia 56 déconseille fortement ce type de rapports. Le cas échéant, chacun-e sera vigilant-e à ne pas créer de situation d'abus de pouvoir avéré et/ou de favoritisme.

Il est rappelé aux membres d'Utopia 56 que toute forme de harcèlement, de discrimination, d'abus physique est puni par la loi et ne saurait être tolérée au sein de l'association. Les membres s'engagent à travailler dans un climat bienveillant.

Il est rappelé aux membres d'Utopia 56 que toute forme de violence sexiste ou sexuelle est punie par la loi et sera sanctionnée par une procédure disciplinaire décrite au Titre III du présent Règlement Intérieur.

2.10 S'abstenir de détourner ou voler des biens matériels ou financiers de l'association ou de dégrader de manière volontaire des biens matériels.

III - Non-respect du Règlement Intérieur

Article 1 – Cas relevant de la faute

Modification n°3 : précision

L'inobservation des règles du présent règlement, des statuts de l'association, des lois en vigueur **et des protocoles internes à l'association**, ainsi que tout agissement considéré comme fautif peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions **prévues** au présent règlement, classées par ordre d'importance (Article 9 - Les sanctions associées à l'échelle de gravité de la faute).

L'inobservation des règles du présent règlement, des statuts de l'association et des lois en vigueur, ainsi que tout agissement considéré comme fautif peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions au présent règlement, classées par ordre d'importance (Article 9 - Les sanctions associées à l'échelle de gravité de la faute).

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des statuts de l'association ;

Modification n°4 : élargissement à l'ensemble des documents écrits de l'association le non-respect des règles du Règlement Intérieur ou des notes de service et l'ensemble des règles établies définissant les opérations de l'association (briefs, chartes, protocoles, etc.) ;

- **le non-respect des règles du Règlement Intérieur ou des notes de service ;**
- le non-respect des règles et des consignes de sécurité ;
- le refus de se conformer aux demandes de l'association ;
- les comportements non conformes aux valeurs et éthique de l'association ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté envers l'association ;
- les comportements dangereux, irrespectueux, les critiques, les injures, les menaces, les violences, la diffamation ;
- la détérioration de matériels ;
- les propos désobligeants envers les membres de l'association ;
- les erreurs ou les négligences ou imprudences commises dans le travail ou dans l'activité.

Toute personne peut signaler la violation des statuts, du présent Règlement Intérieur et des lois en vigueur. En vertu de l'article 3 des statuts de l'association, la procédure disciplinaire doit être actionnée en vue de protéger la ou les victimes et de mettre un terme à la situation problématique.

Modification n°5 : intégration au règlement intérieur du travail mené en 2022-2023 sur les procédures managériales

Le signalement peut se faire de manière directe auprès du comité d'écoute (contact direct par écrit, oral), de manière indirecte via la plateforme de signalement mise à disposition (Article 4 – Plateforme de signalement) **ou auprès de tout responsable hiérarchique de l'association.**

Un-e responsable de l'association tout comme le comité d'écoute peuvent aussi s'auto-saisir de cas de violation des statuts, du présent Règlement Intérieur et des lois en vigueur.

+ ajout du paragraphe suivant :

En vertu de l'article 3 des statuts de l'association, la procédure disciplinaire doit être actionnée en vue de protéger la ou les victimes et de mettre un terme à la situation problématique. Selon la nature de l'alerte, plusieurs types de procédures disciplinaires peuvent être enclenchées : les procédures managériales ou la procédure de signalement. L'orientation vers l'une ou l'autre des procédures est organisée selon une grille d'orientation des situations, prévue dans le document "protocole de signalement", dûment ratifié par le Conseil d'administration de l'association. Ce protocole n'est pas rendu public

pour des questions de propriété intellectuelle, il peut cependant être envoyé individuellement à tout membre en faisant la demande.

Le signalement peut se faire de manière directe auprès du comité d'écoute (contact direct par écrit, oral), ou de manière indirecte via la plateforme de signalement mise à disposition (Article 4 – Plateforme de signalement).

Le comité d'écoute peut aussi s'auto-saisir de cas de violation des statuts, du présent Règlement Intérieur et des lois en vigueur.

En cas de délit, ces sanctions disciplinaires ne se substituent pas aux sanctions pénales et à d'éventuelles réparations civiles.

Article 2 - Droits de la défense

Modification n°6 : ajout des protocoles "procédure managériale"

À compter du jour où une procédure managériale est enclenchée ou qu'un signalement a été fait sur la plateforme, Utopia 56 s'engage à traiter la situation dans les meilleurs délais et dans un maximum de deux mois. Cette temporalité peut être adaptée à des situations spécifiques.

Modification n°7 : précision si la personne lanceuse d'alerte souhaite attendre avant que l'asso ne se saisisse pleinement de son signalement

Au-delà de ce délai de 2 mois, une fois la procédure engagée, si la personne mise en cause n'a pas été informée de ce signalement, aucune sanction ne pourra être prise en conséquence de ce signalement, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

À compter du jour où un signalement a été fait sur la plateforme, Utopia 56 s'engage à traiter le signalement dans les meilleurs délais et dans un maximum de deux mois. Au-delà de ce délai de 2 mois, si la personne mise en cause n'a pas été informée de ce signalement, aucune sanction ne pourra être prise en conséquence de ce signalement, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée sans que l'intéressé·e ait été au préalable entendu·e et invité·e à prendre connaissance de son dossier.

L'intéressé·e peut présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins.

Modification n°8 : possibilité d'e-mail pour quand la procédure cible un bénévole

Toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé·e. Tout le long de la procédure, cet écrit prend la forme d'un courrier électronique, sauf mention contraire pour les membres salarié·es. La motivation est constituée par les griefs retenus et constitutifs de la faute.

Toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé·e. La motivation est constituée par les griefs retenus et constitutifs de la faute.

Pour les salarié·es, toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation (Article 8 - Instruction disciplinaire)

La sanction ne peut prendre effet avant que l'intéressé·e en ait été informé·e par écrit.

Aucune sanction ne peut être prise dans les cas suivants :

- Exercice du droit de retrait pour danger grave et imminent ;
- Avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont la personne aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Lors de signalement d'alerte.

2.1. Cas pour le harcèlement sexuel

Aucun·e membre ne peut faire l'objet d'une sanction pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement d'une personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, et imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce·tte membre, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire, toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

2.2. Cas pour le harcèlement moral

Aucun·e membre ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir dans l'association.

Aucun·e membre ne peut être sanctionné·e, licencié·e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout·e salarié·e qui aura procédé à de tels agissements.

Article 3 - Procédure

En cas de faute, la personne mise en cause est convoquée à un entretien au cours duquel elle fournira les informations relatives aux faits reprochés. Elle peut demander à être assistée, lors de cet entretien, par un·e membre de son choix de l'association Utopia 56.

Lors de l'entretien, Utopia 56 indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications de la personne mise en cause. Une absence non justifiée de la personne mise en cause sera considérée comme une faute et la procédure disciplinaire se poursuivra.

Pour les salarié·es mis·es en cause, la convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Le·la salarié·e est informé·e par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Dans le cadre du comité d'écoute : cet entretien sera mené par un·e membre du comité d'écoute (Article 5 - Le comité d'écoute). Si le comité d'écoute juge que les faits relèvent d'une faute, il en informe la commission disciplinaire qui lancera l'instruction disciplinaire.

Modification n°9 : intégration du protocole managérial

Ajout de ce paragraphe à cet emplacement :

Dans le cadre d'une procédure managériale : cet entretien sera mené par un·e supérieur·e hiérarchique. Si le supérieur juge que les faits relèvent d'une faute, il en informe la co-présidence, qui validera la mise en œuvre d'une instruction disciplinaire.

Article 4 – Plateforme de signalement

Une plateforme de signalement en ligne est mise à disposition de toute personne en lien avec les activités d'Utopia 56, qu'elle soit membre de l'association, partenaire ou bénéficiaire.

Elle est accessible via l'adresse : <https://utopia56.signalement.net/entreprises>

La plateforme de signalement garantit le respect des données personnelles, la confidentialité et l'anonymat quand celui-ci est exigé par la personne lanceuse d'alerte.

Article 5 - Le comité d'écoute

Modification n°10 : adaptation du RI au protocole de signalement revu en 2023

Le comité d'écoute est constitué de plusieurs personnes chargées de l'accompagnement et de l'écoute : membres du Conseil d'administration, coordinateur·ices nationales·aux et bénévoles de l'association mandaté·es par le Conseil d'administration et répondant aux critères d'éligibilité défini dans le "protocole de signalement".

Le comité d'écoute est constitué de plusieurs personnes chargées de l'accompagnement et de l'écoute : membres du Conseil d'administration, coordinateur·ices nationales·aux et bénévoles de l'association.

Le comité d'écoute peut être saisi par les membres de l'association, partenaires ou bénéficiaires par tout moyen de communication écrit ou oral adressé au comité d'écoute et à ses membres, ainsi que par la plateforme de signalement. Le comité d'écoute peut également s'autosaisir.

L'ensemble des personnes en lien avec la plateforme de signalement s'engage à mener une écoute attentive et bienveillante ainsi qu'à respecter les choix et la confidentialité des informations que le·la lanceur·se d'alerte souhaite communiquer et l'ensemble des informations relatives à la procédure de signalement.

Toute personne se considérant victime ou témoin d'une situation qui viendrait à l'encontre du présent règlement intérieur peut formuler un signalement *via* la plateforme de signalement. Tout·e membre d'Utopia 56 ayant reçu un signalement oral ou écrit est invité·e à l'enregistrer sur la plateforme de signalement ou à en faire part à un·e salarié·e, à un·e élu·e du CA et/ou à un·e membre du comité d'écoute. À la réception d'un signalement oral ou écrit, ces responsables ont le devoir de l'enregistrer sur la plateforme.

Une personne effectuant un signalement sur la plateforme, appelée ici "lanceur·se d'alerte" reçoit un avis de réception, envoyé par les référents de la plateforme.

Modification n°11 : adaptation du RI au protocole de signalement revu en 2023

Un temps d'écoute est organisé entre le·la lanceur·se d'alerte et 2 membres du comité d'écoute (selon les cas : 1 membre du comité d'écoute et si besoin 1 membre de l'association désigné par la personne lanceuse d'alerte), afin d'évaluer la criticité des faits.

Un temps d'écoute est organisé entre le·la lanceur·se d'alerte et 2 membres du comité d'écoute (selon les cas : élu·es du Conseil d'administration, bénévoles et/ou des coordinateur·rices nationaux·les), afin d'évaluer la criticité des faits.

Si le·la lanceur·se d'alerte le souhaite ou si la situation l'exige, les membres vont ensuite organiser un entretien oral avec la ou les personnes et témoins signalé·es, retranscrit à l'écrit et signés par les personnes entendues.

Des mesures conservatoires à l'encontre de la ou les personnes mises en cause seront prises conformément à la procédure disciplinaire. Ces mesures ont pour objectif de protéger la victime déclarée.

Modification n°12 : adaptation du RI au protocole de signalement revu en 2023

La commission disciplinaire devient la commission pré-disciplinaire

La commission disciplinaire se réunit et décide des poursuites et sanctions à mener (blâme, suspension, exclusion, plainte). Cette commission est composée des membres du comité d'écoute et des co-président·es de l'association.

Article 6 - Les mesures conservatoires

Les mesures conservatoires (changement de pôle/d'équipe, suspension temporaire du terrain, suivi de formations proposées par l'association, etc.) ne sont pas des sanctions et sont prises en amont de l'enquête pour limiter les tensions, faire cesser la situation problématique et peuvent prendre fin quand la situation est résolue. Une durée déterminée de ces mesures peut être fixée à l'avance, puis reconduite au gré de l'évolution de la situation. Une réévaluation des mesures conservatoires peut aussi avoir lieu à la demande de la personne visée par ces mesures, ou à la demande des coordinateur·rices, ou à la demande du·de la lanceur·se d'alerte.

Modification n°13 : adaptation de l'article III. 7. du RI au protocole de signalement revu en 2023

Article 7 - La commission pré-disciplinaire

Le fonctionnement de cette commission se déroule conformément à la procédure disciplinaire décrite ci-dessous (et précisée en totalité dans le protocole de signalement, voir III-Article 1er pour sa mise à disposition). Seront traités par cette commission tous les actes jugés graves par le comité d'écoute chargé de recueillir le signalement des lanceur·ses d'alerte et de mener l'enquête si nécessaire.

Elle comprend les membres du comité d'écoute intervenu·es dans le cadre du signalement en question ainsi qu'un·e représentant·e de la coprésidence. Pour la délibération, elle se fera assister des membres désigné·es. Les sanctions sont prononcées par la commission pré-disciplinaire puis transmises au CA représenté par ses co-président·es, qui se chargent ensuite du suivi de l'exécution des sanctions.

Les membres du bureau ou du CA (administrateur·rice et co-président·e) ou du comité d'écoute ne peuvent prendre part aux délibérations lorsqu'ils-elles ont un lien de proximité avec l'un·e des intéressé·es.

Article 7 - La commission disciplinaire

Le fonctionnement de cette commission se déroule conformément à la procédure disciplinaire décrite ci-dessous. Seront traités par cette commission tous les actes jugés graves par le comité d'écoute chargé de recueillir le signalement des lanceur·ses d'alerte et de mener l'enquête si nécessaire.

Elle comprend 1 membre issu·e du comité d'écoute, 1 membre du CA et 1 des co-président·es. Pour la délibération, elle se fera assister des membres désigné·es. Les sanctions sont prononcées par la commission disciplinaire puis transmises au CA représenté par ses co-président·es, qui se chargent ensuite du suivi de l'exécution des sanctions.

Les membres du bureau ou du CA (administrateur·rice et co-président·e) ne peuvent prendre part aux délibérations lorsqu'ils-elles ont un lien de proximité avec l'un·e des intéressé·es.

Article 8 - Instruction disciplinaire

Modification n°14 : adaptation de l'article III. 8. du RI au protocole de signalement revu en 2023

La personne mise en cause est avisé·e, par communication écrite, et s'il s'agit d'un·e salarié·e par courrier recommandé, huit jours au moins avant la date de la séance de l'entretien de fin de procédure (entretien rappel des règles, entretien d'avertissement, etc.). Les informations suivantes lui sont transmises :

- qu'il·elle est convoqué·e à cette séance ;
- qu'il·elle pourra alors présenter des observations écrites ou orales ;
- qu'il·elle peut se faire assister ou représenter par toute personne de son choix, membre de l'association.

Lors de cet entretien, le membre désigné, supérieur hiérarchique ou membre du comité d'écoute présente les faits incriminants, suivis de la défense la personne mise en cause par elle·lui-même ou son·sa représentant·e.

La décision finale repose sur la commission pré-disciplinaire réunie à nouveau après l'écoute de la personne mise en cause, ou de la commission hiérarchique en cas de procédure managériale. La décision est délibérée hors la présence de la personne mise en cause et de son·sa représentant·e. La décision doit être motivée et signée par le·la représentant·e désigné·e par ces instances et disposant du pouvoir nécessaire.

La décision rendue par l'une ou l'autre des formations disciplinaires (comité d'écoute ou managériale) est transmise au CA qui prend acte de la décision et en informe par communication écrite la personne mise en cause (par courrier recommandé s'il s'agit d'un·e salarié·e). Ce courrier indiquera le cas échéant la nature et les motifs de la sanction prononcée, la date de départ et les sanctions.

La décision peut faire l'objet d'un appel dans les 15 jours à compter de son rendu par l'une ou l'autre des formations disciplinaires, s'en suivra un réexamen.

Dans ce cas, si la personne mise en cause donne de nouvelles informations relatives à la faute, la commission se réunira pour délibérer à nouveau. Un nouvel écrit informera la personne mise en cause des décisions prises et le cas échéant de la date de départ des sanctions.

La sanction devra intervenir dans les meilleurs délais.

La personne mise en cause est avisé-e, par communication écrite, et s'il s'agit d'un-e salarié-e par courrier recommandé, huit jours au moins avant la date de la séance de la commission de discipline où son cas sera examiné :

- qu'il-elle est convoqué-e à cette séance
- qu'il-elle peut présenter des observations écrites ou orales ;
- qu'il-elle peut se faire assister ou représenter par toute personne de son choix.

Lors de la séance disciplinaire, 1 membre de la commission disciplinaire (généralement une personne du comité d'écoute) présente les faits incriminants, suivis de la défense la personne mise en cause par elle-lui-même ou son-sa représentant-e.

Un-e membre de la commission disciplinaire désigné-e comme président-e de séance peut faire entendre, notamment sur demande de la personne mise en cause, toute personne dont l'audition lui paraît utile. Dans tous les cas, la personne mise en cause ou son-sa représentant-e doit pouvoir prendre la parole en dernier.

La décision de la commission disciplinaire est délibérée hors la présence de la personne mise en cause et de son-sa représentant-e. La décision doit être motivée et signée par le-la président-e de séance et le-la secrétaire de séance. La décision peut faire l'objet d'un appel dans les 15 jours à compter de son rendu par la commission disciplinaire, s'en suivra un réexamen. par la commission disciplinaire.

Dans ce cas, si la personne mise en cause donne de nouvelles informations relatives à la faute, la commission se réunira pour délibérer à nouveau. Un nouveau courrier informera la personne mise en cause des décisions prises et le cas échéant de la date de départ des sanctions.

La décision rendue par la commission est transmise au CA qui prend acte de la décision et en informe par communication écrite la personne mise en cause (par courrier recommandé s'il s'agit d'un-e salarié-e). Ce courrier indiquera le cas échéant la nature et les motifs de la sanction prononcée, la date de départ et les sanctions.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Article 9 - Les sanctions associées à l'échelle de gravité de la faute

9.1 Sanctions pour les membres hors salarié-es de l'association

Modification n°15 : ouverture de la liste des sanctions et mesures possibles

Les sanctions disciplinaires applicables aux membres de l'association hors salarié-es ne peuvent se cumuler entre elles et **peuvent** être choisies parmi les mesures **non exhaustives** ci-après :

Les sanctions disciplinaires applicables aux membres de l'association hors salarié-es ne peuvent se cumuler entre elles et doivent être choisies parmi les mesures ci-après :

- Avertissement et Blâme (au bout du deuxième « blâme », suspension, voire expulsion de l'association) ;
- Suspension temporaire de la personne mise en cause de son pôle, mais possibilité de mener d'autres actions au sein de l'antenne, listées par la commission ;
- Suspension temporaire de l'ensemble des pôles de l'antenne et des autres antennes de l'association ;
- Exclusion définitive de l'association.

Pour les volontaires en service civique, les procédures mentionnées dans le Code du service national s'appliquent.

9.2 Sanctions pour les membres salariés de l'association

Pour les salarié-es, y compris stagiaires, de l'association, l'échelle de sanction ci-dessous sera appliquée :

- Faute légère : ce sont les fautes dont la gravité ou le caractère exceptionnel ne justifient pas de sanctions lourdes. Elles sont associées à des :
 - Avertissement oraux : les avertissements oraux doivent être consignés par écrit ;
 - Avertissements écrits ;
- Faute grave : elle cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié/de la salariée dans l'entreprise).
- Faute lourde : par son comportement le-la salarié-e a eu l'intention de nuire à l'employeur ou à l'association.

Une sanction lourde est aussi prononcée lors de récurrence de faute légère plus de 3 fois, ayant donné lieu à des avertissements (oraux et/ou écrits).

Ces fautes graves ou lourdes sont de nature à provoquer les sanctions suivantes :

- Blâme ;
- Mise à pied disciplinaire (sans salaire) ;
- Rétrogradation ;
- Exclusion temporaire / Mutation disciplinaire : changement d'activité, de poste, de lieu

- Licenciement pour faute réelle et sérieuse ;
- Licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, avec perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement.

Modification n°16 : ouverture de la liste des sanctions et mesures possibles

Ajout de la phrase suivante à cet emplacement :

D'autres mesures, telles qu'un suivi de formation/sensibilisation, peuvent être également prononcées.

En cas d'avertissement oral, un compte rendu de la réunion avec la personne mise en cause sera effectué indiquant l'avertissement oral. En cas d'avertissement écrit, une lettre est envoyée en recommandé avec AR.

Modification n°17 : intégration du désormais poste salarié RH au sein d'U56 qui décharge la présidence sur certaines de ces responsabilités

Toute sanction sera immédiatement applicable à compter de la date indiquée dans le courrier envoyé par la coprésidence ou l'un·e de ses représentant·es à la personne mise en cause. La temporalité des suspensions est à la discrétion des membres de la commission.

Toute sanction sera immédiatement applicable à compter de la date indiquée dans le courrier envoyé par la coprésidence à la personne mise en cause. La temporalité des suspensions est à la discrétion des membres de la commission.

IV – Dispositions diverses : modification et diffusion du présent règlement

Article 1 - Modification du Règlement Intérieur

Le Règlement Intérieur de l'association Utopia 56 est établi par le Conseil d'administration.

Il peut être modifié par vote du Conseil d'administration sur proposition de tout·e membre qui lui adresserait sa requête par email. La nouvelle disposition du Règlement Intérieur entrera en vigueur après examen par le Conseil d'administration et vote pendant une réunion de Conseil d'administration.

Article 2 : Diffusion du règlement

Le nouveau Règlement Intérieur est adressé à chacun·e des membres de l'association par voie numérique et consultable sur le site internet de l'association.

Modification n°18 : le RI est donné en lecture aux adhérent·es lors de leur adhésion en ligne, mais il n'y a pas de système de signature électronique

Il est présenté pour approbation à chaque nouveau ou nouvelle adhérent·e au moment de l'adhésion.

Il est présenté pour signature à chaque nouveau ou nouvelle adhérent·e au moment de l'adhésion.

Modification n°19 : suppression de cette phrase, dans la pratique c'est la personne salariée chargée de l'Administration du personnel qui fait signer aux nouveaux salariés
Suppression : Les coordinateurs·rices nationales·aux sont chargé·es de présenter et faire signer le présent règlement aux nouveaux et nouvelles salarié·es.

Pour les salarié·es, volontaires en service civique et les stagiaires, le présent règlement leur est présenté et mis en signature lors de leur arrivée au sein des antennes d'Utopia 56. Les coordinateurs·rices nationales·aux sont chargé·es de présenter et faire signer le présent règlement aux nouveaux et nouvelles salarié·es.

Les co-présidentes :

Fanny Haddad Loan Chau