

CHARTRE DE VIGILANCE :
PREVENTION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET
SEXUELLES

Table des matières

PREAMBULE	3
I. LES VSS : les définitions reconnues par Gescod.....	3
1. Le cadre international: Preventing Sexual Exploitation and Abuse (PSEA)	4
2. Le cadre européen (Conseil de l'Europe).....	5
3. Le référentiel de droit français	5
4. Au sein de l'organisation GESCOD	7
II. Les procédures internes.....	7
1. Le signalement	7
2. Enquête interne	8
III. Prévenir, faire cesser et sanctionner	9
1. Les sanctions	9
2. Accompagnement de la victime présumée et du témoin.....	12
3. Conservation des informations.....	13
4. Mise en application de la démarche.....	13
Document 1 : Engagement individuel contre les violences sexistes et sexuelles.....	15
Document 2 : Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS – version partenaires.....	16
Document 3 : Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS – version adhérents.....	16

PREAMBULE

Les valeurs d'équité, de respect et d'égalité des chances sont centrales pour Gescod et la solidarité est au cœur de ses actions. Cependant, comme toutes les organisations sociales, les associations sont susceptibles d'être le lieu de violences et en particulier de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). Il existe même plusieurs facteurs de risques spécifiques au secteur, comme le déséquilibre entre femmes et hommes aux positions à responsabilités, la prévalence de personnels « jeunes », ou encore les rapports de domination économique sur le terrain. Nous en avons été témoins en particulier dans le secteur du volontariat ces dernières années et c'est pour cette raison que nous nous sommes lancés dans la rédaction d'une charte.

Cette charte a donc pour but d'informer et de protéger les salariés, volontaires, stagiaires, missionnaires et membres Gescod mais également de montrer que Gescod s'engage à répondre des agissements de ses salariés, volontaires, stagiaires, missionnaires et membres en prenant les mesures nécessaires pour les sanctionner en cas de dérives.

PUBLIC CIBLE

Cette charte s'adresse et doit être signée par tous les salariés de Gescod, de droit français ou de droit local, volontaires (qu'ils soient en intermédiation ou non) et stagiaires de l'association. Elle s'applique également aux missionnaires (nord ou sud) et aux membres Gescod (ici on entend les administrateurs, et adhérents), et enfin à tous les partenaires et prestataires de services, sous contrat, travaillant sur nos projets en France et à l'étranger.

Nous souhaitons que ce document contribue à sensibiliser toutes personnes ayant un lien avec les activités Gescod aux questions des VSS et qu'elles prennent connaissance des sanctions encourues.

I. LES VSS : les définitions reconnues par Gescod

Les VSS prennent racine dans le sexisme, c'est-à-dire le fait de discriminer une personne en fonction de son sexe. Notre société est empreinte de diverses représentations sexistes présentes dans le monde du travail, dans la culture cinématographique et publicitaire ou encore sur les bancs de l'école. En France, le baromètre BVA (Groupe BVA : « Brulé, Ville et Associés »), sur l'état du sexisme au travail nous indique que 8 femmes sur 10 sont confrontées au sexisme sur leur lieu de travail (65 000 individus dans 17 organisations ont été interrogés en 2021)¹.

Pour éviter la banalisation de ces comportements sexistes, les droits international, européen et français définissent et sanctionnent les différents types de comportements sexistes ainsi que les violences sexistes et sexuelles. Sont considérées comme violences sexistes ou sexuelles (VSS) « toutes

¹ L'Association Française des Managers de la Diversité, « Résultats du baromètre sur le sexisme ordinaire au travail », Initiative #StOpE, Edition 2023, [file:///C:/Users/MarionClasquin/Downloads/Resultats-du-barometre-sur-le-sexisme-ordinaire-au-travail-2023%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MarionClasquin/Downloads/Resultats-du-barometre-sur-le-sexisme-ordinaire-au-travail-2023%20(1).pdf) (Consulté le 23/10/2023)

les situations dans lesquelles une personne (ayant "autorité" ou non) impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits), à caractère sexuel »².


En s'appuyant sur les textes internationaux et français existants, les différents niveaux de VSS sont présentés ci-dessous.

Tous les articles de lois et les définitions qui sont énoncés dans la suite de cette charte sont ceux qui étaient en vigueur en janvier 2024. Il est donc nécessaire de les mettre à jour régulièrement.


1. Le cadre international: Preventing Sexual Exploitation and Abuse (PSEA)

Les Nations Unies ont rédigé en 2003 **une circulaire traitant des « dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels »** dans les métiers de l'humanitaire. Dans ce document, les termes d'abus et d'exploitation sexuels sont définis comme suit :

Abus sexuel : « *Le fait d'abuser physiquement ou psychologiquement ou de tenter d'abuser (menacer) d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles* ».

 Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) (ST/SGB/2003/13)

Exploitation sexuelle : « *Tout abus sexuel commis directement ou indirectement par une personne en position de force, d'autorité, en contrôle des ressources ou en position d'offrir une protection, un service ou une aide quelconque et/ou qui vise à en tirer un avantage financier, social ou politique. Cela inclut les actes impliquant la recherche d'avantages dans une relation d'aide ou de protection qui seraient commis avec le consentement de la victime, voire sur sollicitation de celle-ci ou sans contrainte apparente* ».

 Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) (ST/SGB/2003/13)

Ces définitions rappellent qu'il ne peut pas y avoir de consentement s'il y a une forme de domination ou des rapports de force inégaux.

Le recours à la prostitution y est également condamné et Gescod condamne cette pratique au même titre que les VSS.

Ce texte a été ratifié par la France en 2005.

² Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, « Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail », Lutte contre les violences faites aux femmes, Novembre 2021, [guide-vss-comprendre-et-agir-2021_VDEF WEB \(economie.gouv.fr\)](https://www.economie.gouv.fr/DEFWEB/guide-vss-comprendre-et-agir-2021) (Consulté le 23/10/2023)

2. Le cadre européen (Conseil de l'Europe)

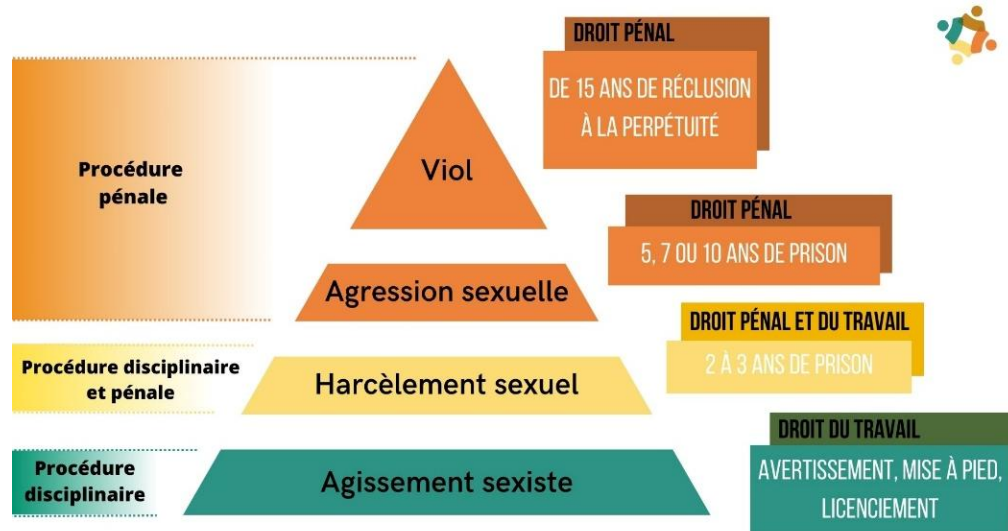
Entrée en vigueur en 2014, la **convention d'Istanbul** est un document produit par le Conseil de l'Europe, il est une référence sur la scène européenne et internationale en matière de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes et contre les violences domestique.

Viol : «

- Pénétration vaginale, anale ou orale non consentie, à caractère sexuel, du corps d'autrui avec toute partie du corps ou avec un objet ;*
- Les autres actes à caractère sexuel non consentis sur autrui ;*
- Le fait de contraindre autrui à se livrer à des actes à caractère sexuel non consentis avec un tiers ».*

3. Le référentiel de droit français

La pyramide des VSS définit quatre types de VSS classées selon leur gravité au regard du droit du travail et du code pénal français.



La pyramide des VSS

NB. Dans le droit du travail, les actes n'ont pas besoin d'être intentionnels pour être reconnus, on va juger l'effet produit sur la victime. Cela n'est pas le cas en droit pénal, les sanctions étant plus importantes, l'intention de l'auteur/l'autrice présumé doit être prouvée.

L'agissement sexiste (Infraction)

L'agissement sexiste est défini dans le code du travail français depuis le 17 août 2015, celui-ci stipule que : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

📖 Article L1142-2-1 du code du travail.

Harcèlement sexuel (Délit)

Le harcèlement sexuel est défini dans le code du travail et dans le code pénal. Il répond à 2 définitions officielles. Selon le droit français, le harcèlement sexuel constitue un délit punissable de 2 à 3 ans de prison.

Définition 1 : « *Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* »

📖 Article L1153-1 du code du travail et article 222-33 du code pénal.

Définition 2 : « *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

📖 Article L1153-1 du code du travail et article 222-33 du code pénal.

Agression sexuelle (Délit)

« *Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.* »

📖 Article 222-22 du code pénal.

La définition d'une agression sexuelle nous est donnée par le code pénal français, et c'est la jurisprudence qui a défini **les 5 zones du corps qui sont normalement concernées par cette définition : fesses, sexes, seins, bouche et cuisses.**

L'agression sexuelle est considérée comme un délit au regard de la loi française et elle est punissable d'une peine de 5, 7 ou 10 ans de prison.

Viol (Crime)

« *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte buccogénital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol* ».

📖 Article 222-23 du code pénal.

Le viol est considéré comme un crime par le code pénal français, pour lequel les sanctions peuvent aller de 15 ans de prison à la perpétuité.

Consentement

« *Tout acte sexuel doit être consenti par les partenaires. Le consentement peut être verbal ou non verbal. Le silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même.*

Il n'y a pas consentement si :

- *La personne n'a pas la capacité de consentir (par exemple, elle est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues) ou*
- *Si elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale*

Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. Le consentement peut être retiré à tout moment ».

📖 Code général de la fonction publique, « Lutter contre les violences faites aux femmes ».

4. Au sein de l'organisation GESCOD

Gescod n'accepte aucune des VSS listées ci-dessus que leur définition soit internationale, européenne ou française.

A noter que Gescod est tenu de se référer aux définitions du droit français lors des enquêtes internes concernant ses salariés de droit français (voir partie II.2).

Sur le plan juridique, ce sont les définitions et le droit du pays d'origine de la personne victime et/ou celui dans lequel les faits ont lieux qui prévalent.

II. Les procédures internes

Dans cette charte nous considérons qu'une **victime** est une personne qui a subi des violences sexistes et sexuelles comme nous les avons définies ci-dessus.

Un **témoin** est une personne qui assiste à des situations de violences (sexistes et sexuelles) à l'encontre d'autrui.

La personne présumée auteur·ice des faits est une personne qui commet des actes de violences (sexistes et sexuelles) à l'encontre d'autrui.

1. Le signalement

La procédure de signalement décrite ci-dessous est ouverte aux personnel interne à Gescod mais également à toutes victimes externes qui souhaiteraient signaler des actes de VSS de la part d'un membre de Gescod. Les effets différeront cependant suivant le droit applicable.

Une adresse électronique dédiée au signalement a été mise en place : signalement@gescod.org. Cette adresse est renvoyée automatiquement vers la boîte mail du référent VSS (si le référent VSS n'est pas déjà membre du CSE) et de 2 membres du CSE (1 représentant du personnel et 1 représentant de la direction). Elle constitue alors ce qu'on appelle la cellule de signalement. Les signalements concernant les salariés de droit français doivent être traités dans les 72 heures.

Nous avons également mis en place un signalement via notre site internet : **adresse à ajouter**. Les signalements qui passeront par ce canal seront également renvoyé sur l'adresse : signalement@gescod.org mais prendrons la forme d'un questionnaire.

Le signalement doit impérativement être effectué à l'écrit mais il peut évidemment être accompagné ou précédé d'un signalement à l'oral.

Une fois le signalement effectué, la cellule de signalement va mettre en place une commission d'enquête, pour qu'elle mette en route une enquête interne. Si l'un des membres de la direction ou du CSE est impliqué, une autre personne salariée sera désignée par le CSE pour le remplacer.

Tout salarié ou apparenté (qu'il soit témoin ou victime) peut effectuer un signalement de VSS. Il est protégé par la loi et ne peut donc pas subir de sanctions pour sa déclaration (sauf si celle-ci est calomnieuse)³. Le CSE peut ensuite utiliser son droit d'alerter pour déclencher une enquête interne⁴. La victime doit cependant donner son consentement.

Une procédure pénale peut être lancée en parallèle de la procédure disciplinaire mais celle-ci doit être à l'initiative de la victime. Gescod s'engage à fournir les informations nécessaires à l'enquête.

2. Enquête interne

La réalisation d'une enquête interne en cas de suspicion de VSS relève des obligations de l'association envers ses salariés⁵. Elle a pour but de vérifier les faits afin que la commission d'enquête puisse prendre les dispositions nécessaires. Le rapport d'enquête constitue ensuite une preuve pour justifier la décision prise par la commission.

L'enquête se doit d'être lancée dès la réception du signalement (l'association se donne 7 jours pour confirmer la bonne réception du signalement)⁶. La personne présumée auteure des faits n'est pas obligatoirement prévenue du déroulé de l'enquête et des accusations à son encontre⁷. Cela peut permettre d'éviter que cette personne ne fasse pression auprès de ses collègues et membres en interne.

Au cours de cette enquête la personne présumée auteure des faits et la victime peuvent être écartées du lieu de travail, c'est ce qu'on appelle la mise à pied conservatoire⁸.

Constitution de la commission d'enquête (minimum 2 personnes) :

- La.e directeur.ice ou la.e directeur.ice adjoint.e (ne doit pas être N+1 de la personne concernée par l'enquête). Si l'un des membres de la direction est impliqué, une autre personne salariée (RH) sera désignée par le CSE pour le remplacement.
- Un membre du CSE - référent harcèlement sexuel

Ou

- Un organisme externe, en fonction de la nature et de la gravité des faits.

³ Article L1152-2 Code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391810 (Consulté le 07/08/2024)

⁴ Article L2312-59 Code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038791189 (Consulté le 07/08/2024)

⁵ Cass. Soc. 27 novembre 2019, n° 18-10.551, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039465777/> (Consulté le 07/08/2024)

⁶ IRSN, Contrat d'objectif de performance 2019-2023, <https://www.irsn.fr/sites/default/files/documents/irsn/gouvernance/IRSN-COP-2019-2023.pdf> (Consulté le 02/08/2024)

⁷ Cass. Soc. 29 juin 2022, n°20-22.220, https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046013548?init=true&page=1&query=20-22220&searchField=ALL&tab_selection=all (Consulté le 07/08/2024)

⁸ Juritravail, Quelle mise à pied pour votre salarié : conservatoire ou disciplinaire ? <https://www.juritravail.com/Actualite/mise-a-pied-conservatoire-ou-disciplinaire-5-choses-a-savoir/id/198841> (Consulté le 22/07/2024).

L'organisation pourra également s'entourer de **l'inspection du travail** ainsi que de **la médecine du travail** pour les conseiller dans cette étape ainsi que dans les mesures à prendre.

III. Prévenir, faire cesser et sanctionner

« L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». ⁹

1. Les sanctions

Pour rappel : « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. » ¹⁰

Nous rappelons que cette charte fait partie intégrante du règlement intérieur des antennes Gescod, ce qui permet d'utiliser cette charte comme référence lorsque le droit local ne prévoit pas de mesure suffisante ¹¹.

a. Auteur et victime internes à Gescod (salariés, volontaires, stagiaires et alternants)

En fonction de la gravité des faits, en vertu du code du travail français, et en l'absence de règlement intérieur, l'enquête disciplinaire peut déboucher sur les sanctions ¹² suivantes concernant **le présumé auteur interne à Gescod** :

- **Avertissement** - tout avertissement entraîne le déclenchement d'un suivi RH ainsi que l'obligation de suivre une formation sur les VSS en externe et au frais du salarié ¹³
- **Mise à pied disciplinaire** - qui peut ensuite s'accompagner de la modification des horaires de travail ou encore de la mutation de l'auteur des actes
- **Licenciement** pour faute grave - en cas de harcèlement, abus, exploitation ou agression sexuelle, et également de viol ¹⁴

b. Cas particuliers

⁹ Cass. Soc, 7 décembre 2022, n°21-18.114, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046727315> (Consulté le 07/08/2024)

¹⁰ Article L1332-4 Code du travail,

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006901450#:~:text=Aucun%20fait%20fautif%20ne%20peut,l'exercice%20de%20poursuites%20p%C3%A9nales (Consulté le 07/08/2024)

¹¹ <https://www.village-justice.com/articles/valeur-juridique-des-chartes,18871.html> (Consulté le 18/11/2024)

¹² Article L1152-5 Code du travail, <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1152-5> (Consulté le 07/08/2024)

¹³ Article L1153-5 - Code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029336943/2014-08-06/ (Consulté le 07/08/2024)

¹⁴ Ministère du travail, « Harcèlement sexuelle et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner », [30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf](#) (travail-emploi.gouv.fr), (Page 19 à 27 - Consulté le 07/08/2024)

Ici on entend par interne les personnes salariés ou apparenté (volontaires, stagiaires, apprentis) et on entend par externe les personnes liées à Gescod mais hors droit du travail (missionnaires non-salariés, partenaires, et prestataires de services). Le cas des membres est traité a part.

Auteur externe et victime interne

En cas de signalement impliquant un auteur présumé qui serait externe, Gescod se réserve la possibilité d'enquêter sur le caractère avéré des faits et de mettre en place les sanctions suivantes, en fonction de la gravité des faits. Cela se fera en lien avec l'employeur de la personne concernée :

- Rappel à l'ordre - tout rappel à l'ordre entraîne l'obligation de fournir une preuve de prise en compte (ex : avoir suivis une formation sur les VSS¹⁵) pour pouvoir continuer de travailler avec Gescod
- Interruption de toute relation professionnelle avec la personne responsable des faits
- L'employeur sera mis au courant du signalement fait au sein de notre structure à l'encontre de son salarié. En l'absence de mesure prise par l'employeur, Gescod se laisse le droit d'interrompre toute relation professionnelle avec la structure de la personne responsable des faits

Le cas des membres de Gescod agissant dans le cadre des activités de l'association

Pour rappel, le droit prévoit que si un membre d'une association porte préjudice à la structure, il peut en être écarté¹⁶. Les Statuts de Gescod prévoient cette éventualité à l'article 9 ci-dessous :

Article 9. — Perte de la qualité de membre.

La qualité de membre de l'association se perd par la démission adressée au président, la dissolution des personnes morales ou le décès des personnes physiques.

Elle peut également être retirée à un membre agissant à l'encontre des intérêts de l'association, ne se conformant pas aux statuts et au règlement intérieur, ou n'ayant pas versé sa cotisation à terme échu deux années de suite. Dans ce cas, le conseil d'administration peut suspendre le membre concerné et l'invite à présenter sa défense ; l'assemblée générale décide de son exclusion.

Extrait des Statuts de Gescod

Le Bureau sera donc saisi de tout cas de comportement problématique au regard de la présente charte et pourra, suivant la gravité des faits, décider :

- D'un rappel à l'ordre - tout rappel à l'ordre entraîne l'obligation de suivre une formation sur les VSS¹⁷ au frais de le personne responsable des faits. Un justificatif de présence ou de réalisation sera demandé.
- De la mise à l'écart de la personne physique concernée dans l'attente d'une décision éventuelle d'exclusion par l'Assemblée générale.

¹⁵ Article L1153-5 Code du travail,

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712#:~:text=Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%2001%20janvier%202019,-Modifi%C3%A9%20par%20LOI&text=L'employeur%20prend%20toutes%20dispositions,terme%20et%20de%20les%20sanctionner.
(Consulté le 07/08/2024)

¹⁶ [Quelle est la procédure pour exclure un membre d'une association ? | Associations.gouv.fr](https://www.associations.gouv.fr/Quelle-est-la-procedure-pour-exclure-un-membre-d-une-association-?) (Consulté le 21/10/2024)

¹⁷ Article L1153-5 Code du travail,

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712#:~:text=Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%2001%20janvier%202019,-Modifi%C3%A9%20par%20LOI&text=L'employeur%20prend%20toutes%20dispositions,terme%20et%20de%20les%20sanctionner.
(Consulté le 07/08/2024)



La personne physique incriminée pourra être mise à l'écart sans pour autant que la structure qu'il ou elle représente perde sa place au sein de l'association. **Gescod se réserve le droit d'exclure des activités de l'association toute personne condamnée pour VSS.**

Pour récapituler :

Cas d'une victime déclarante interne		
Auteur présumé	Suites données au signalement	Sanctions
Salarié de droit français	Réalisation d'une enquête interne En cas de plainte au pénal, collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête	Avertissement/ mise à pied disciplinaire/ licenciement
Salarié de droit local	Réalisation d'une enquête interne En cas de plainte au pénal, collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête	Avertissement/ mise à pied disciplinaire/ licenciement -sous réserve d'acceptation du règlement intérieur par l'Inspection du travail locale
Adhérents de Gescod	Enquête interne et application du principe de précaution	Rappel à l'ordre avec obligation de suivre une formation sur les VSS (décision en Bureau), voire demande de nouveau représentant en cas de personne morale (décision en Bureau) ou exclusion de la personne physique (décision en AG) suivant la gravité des faits avérés
	En cas de plainte au pénal, collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête	Information à la personne morale de rattachement de l'existence de la plainte et demande d'un nouveau représentant (décision en Bureau) ou exclusion de la personne physique (décision en AG) en cas de condamnation pénal
Missionnaire/ Partenaire	Enquête interne et application du principe de précaution	Signalement à la personne morale de rattachement et fin de la collaboration avec la personne physique en cas de faits avérés
	En cas de plainte au pénal, collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête	Information sur l'existence de la plainte auprès de la personne morale de rattachement et fin des relations partenariales en cas de condamnation pénal
Prestataire	Enquête interne et application du principe de précaution	Signalement à la personne morale de rattachement et fin de la collaboration avec la personne physique en cas de faits avérés
	En cas de plainte au pénal, collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête	Information sur l'existence de la plainte auprès de la personne morale de rattachement et fin des relations partenariales en cas de condamnation pénale - En cours de vérification

Cas d'une victime déclarante externe		
Auteur présumé	Suites données au signalement	Sanctions
Salarié de droit français	Réalisation d'une enquête interne En cas de plainte au pénal, collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête	Avertissement/ mise à pied disciplinaire/ licenciement
Salarié de droit local	Réalisation d'une enquête interne En cas de plainte au pénal, collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête	Avertissement/ mise à pied disciplinaire/ licenciement -sous réserve d'acceptation du règlement intérieur par l'Inspection du travail locale
Membres du CA	Enquête interne et application du principe de précaution	Information de la personne morale de rattachement de l'existence du signalement et demande d'un nouveau représentant (décision en Bureau) ou exclusion de la personne physique (décision en AG) en cas de condamnation pénal
Adhérents de Gescod	Pas d'enquête interne mais collaboration de Gescod avec les autorités en charge de l'enquête cas de plainte au pénal	Information sur l'existence de la plainte auprès de la personne morale de rattachement et fin des relations partenariales/ commerciales en cas de condamnation
Missionnaire		
Prestataire		
Partenaire		

2. Accompagnement de la victime présumée et du témoin

En cas de VSS en mission, le salarié, volontaire, missionnaire, stagiaire ou alternant Gescod victime, sera pris en charge immédiatement et pourra être rapatrié si la situation l'impose.

Gescod se garde le droit d'appliquer le principe de précaution permettant d'avoir le temps de faire la lumière sur les événements objet du signalement, à la fois pour garantir la sécurité de la personne mise en cause et à la fois pour préserver la victime potentielle en adaptant ou annulant le programme de mission (Rdv, visites sur terrain...).

Gescod s'engage à accompagner les victimes de violences en les renvoyant vers des professionnels compétents (médecine du travail, psychologue, etc). Une prise en charge pourra être étudiée au cas par cas. ¹⁸

En fonction des sanctions ou de la situation, une adaptation des conditions de travail pourra être mise en place au regard des liens entre la victime (voire le témoin) et de la personne présumée des faits

¹⁸ Ministère du travail, « Harcèlement sexuelle et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner », [30645_dicom - guide contre harcèlement sexuel val v4_bd_ok-2.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](#), (Page 34-35 - Consulté le 07/08/2024)

(seulement si la demande vient de la victime et ou du témoin comme le prévoit la LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 – art. 10-1¹⁹) :

- Aménagement des horaires
- Changement de poste de travail
- Mutation quand elle est envisageable

Afin d'éviter que la situation ne se répète ou qu'elle ne soit pas prise au sérieux, Gescod est dans l'obligation²⁰ de mettre en place des actions de prévention aux VSS complémentaires à destination de tous ses salariés. Gescod pourra donc :

- Organiser des séances de sensibilisation et de formation sur la thématique du harcèlement moral et/ou sexuel.
- Organiser des temps d'échanges individuels avec tous les salariés afin qu'ils s'expriment sur le sujet et leur ressenti.
- Organiser des temps d'échanges collectifs.

Si les faits ne sont pas avérés, un aménagement des conditions de travail, avec accord des personnes concernées, pourra tout de même être envisagé pour éviter les tensions (aménagement des horaires de travail, changement de poste de travail etc..). Cela se fera dans le respect de la LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 – art. 10-1.

3. Conservation des informations

Gescod s'engage à conserver les informations et documents (compte-rendu des enquêtes) et à les mettre à disposition des parties en cas de procédure juridique pour une durée pouvant aller jusqu'à 20 ans, en fonction de la nature de l'acte.

4. Mise en application de la démarche

Public cible	Modalités d'engagement	
	Quoi	Quand
Salarié de droit français ou de droit local, volontaire, stagiaire	Signature de l'acte d' engagement individuel relié à la charte de vigilance	Au moment du recrutement ou rétroactivement pour les salariés déjà en poste. Deux temps d'information des équipes seront prévus : équipes nord/ équipes sud

¹⁹ Article 10-1 - LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (1), https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000045389749 (Consulté 07/08/2024)

²⁰ Article L1153-5 Code du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712#:~:text=Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%2001%20janvier%202019,-Modifi%C3%A9%20par%20LOI&text=L'employeur%20prend%20toutes%20dispositions,terme%20et%20de%20les%20sanctionner, (Consulté le 07/08/2024)

Adhérent à Gescod	Signature du document Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS - version adhérents	Pour tous sauf les membres du CA: Au moment de l'adhésion pour les nouveaux membres. Pour les anciens adhérents, l'information sera diffusée en AG. Pour les membres du CA : lors du renouvellement du CA
Missionnaire	Les engagements en matière de VSS sont mentionné dans la convention de mission avec en annexe le document : Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS - version partenaires	A la signature de la convention de mission
Prestataire	Les engagements en matière de VSS sont mentionné dans le contrat, avec en annexe le document : Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS - version partenaires	A la signature du contrat
Partenaire	Les engagements en matière de VSS sont mentionné dans la convention de partenariat avec en annexe le document : Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS - version partenaires	A la signature de la convention de partenariat

Document 1 : Engagement individuel contre les violences sexistes et sexuelles

Je soussigné-e (Nom, prénom, fonction/statut).....

- J'atteste avoir lu et compris les définitions apportées par la charte sur les violences sexistes et sexuelles et plus précisément celles : de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel, de l'agression sexuelle et du viol ;
- Je m'engage à ne pas commettre de violences sexistes et sexuelles telles que décrites dans la charte, ni à avoir recours à la prostitution, dans le cadre des missions exercées en lien avec Gescod ;
- J'accepte les dispositions qui seront prises par Gescod en cas de violences sexistes et sexuelles relevant d'un des cas de figure décrit dans la charte.
- Je suis conscient-e des obligations légales qui incombent à Gescod si j'effectue un signalement à savoir déclencher une enquête interne et établir une conclusion d'enquête qui peut entraîner des sanctions :
 - Pour les personnes salariés ou apparentés :
 - Avertissement en cas d'infraction,
 - Mise à pied disciplinaire en cas d'infraction grave,
 - Licenciement en cas de délit ou crime.
 - Pour les missionnaires, partenaires et prestataires :
 - Rappel à l'ordre,
 - Interruption de toute relation professionnelle avec la personne concernée voire
 - Interruption du selon la gravité des faits.
 - Pour les membres de Gescod :
 - Rappel à l'ordre,
 - Perte de la qualité de membre de la personne physique selon la gravité des faits.
- Je m'engage à signaler de bonne foi, avec le consentement de la victime présumée, tout comportement pouvant se référer à des attitudes liées à des VSS à l'adresse signalement@gescod.org ou via le site internet de Gescod : **mettre lien ;**
- Je suis conscient(e) que cette charte s'applique aux salariés (nord et sud), volontaires (en intermédiation ou non), stagiaires, et alternants. Et qu'elle s'adresse aux structures partenaires dans lesquelles les volontaires sont détachés, aux membres de l'association et aux missionnaires Gescod mais également à tous les partenaires ou prestataires de services impliqués dans les activités de l'association par le biais de documents spécifiques.

Date et lieu de la signature

Signature de l'intéressé-e

Document 2 : Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS – version partenaires

Document 3 : Respect des engagements de Gescod en matière de lutte contre les VSS – version adhérents

Projet