

CHARTRE DE VIGILANCE :

PREVENTION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Table des matières

PREAMBULE	3
I. Les violences sexistes et sexuelles : 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)	4
3. Le référentiel de droit français	5
4. Au sein de l'organisation GESCOD	8
II. Les procédures internes.....	10
1. Le signalement.....	10
Enquête interne	11
III. Prévenir, faire cesser et sanctionner	12
1. Les sanctions.....	12
2. Accompagnement de la victime présumée et de la personne témoin	15
3. Conservation des informations	16
4. Mise en application de la démarche	17
Document 1 : Engagement individuel contre les violences sexistes et sexuelles	18
Document 2 : Respect des engagements de GESCOD en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles – version partenaires	19
Document 3 : Respect des engagements de GESCOD en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles – version structures adhérentes	19

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. 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 avons lancé la rédaction d'une charte.

Cette charte a donc pour but d'informer et de protéger le personnel salarié, volontaires, stagiaires, missionnaires et membres GESCOD mais également de montrer que GESCOD s'engage à répondre des agissements de ces derniers en prenant les mesures nécessaires pour les sanctionner en cas de violences sexistes et sexuelles.

PUBLIC CIBLE

Cette charte s'adresse et doit être signée par tout le personnel salarié ayant un contrat GESCOD, de droit français ou de droit local, les volontaires (qu'ils ou elles soient en intermédiation ou non) et les stagiaires de l'association. Elle s'applique également aux missionnaires (nord ou sud) et aux membres GESCOD (ici on entend les membres du conseil d'administration, et les structures adhérentes), 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 toute personne ayant un lien avec les activités de GESCOD, aux questions des violences sexistes et sexuelles et porte à sa connaissance les sanctions encourues.

I. Les violences sexistes et sexuelles : les définitions reconnues par GESCOD

Les violences sexistes et sexuelles prennent racine dans le sexisme, c'est-à-dire le fait de discriminer une personne en fonction de son genre. 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. Le Baromètre du Sexisme¹, enquête qui mesure l'état du sexisme en France, nous indique que 72% des français, françaises, considèrent que les femmes ne sont pas traitées de la même manière que les hommes sur leur lieu de travail (3 000 individus ont été interrogés en 2025).

¹Rapport Toluna Harris & Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Baromètre Sexisme, Vague 4*. Novembre 2025. Page 19.
Url : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/sites/hce/files/2026-01/Rapport%20Toluna%20Harris%20-%20Barom%C3%A8tre%20sexisme%20Vague%205%20-%202025%20%28DGC%20-%20HCE%29.pdf> (Consulté le 10/06/2026)



Pour éviter la banalisation de ces comportements sexistes, les droits international, européen et français définissent et sanctionnent les différents types de comportements sexistes et de violences sexuelles.

Sont considérées comme violences sexistes ou sexuelles, toutes 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 et à caractère sexiste.

Tous les articles de lois et les définitions qui sont énoncés dans la suite de cette charte sont ceux qui étaient en vigueur en novembre 2025. 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 violences sexistes et sexuelles.

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 domestiques.

² Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, *Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, Paris : MEF, Janvier 2026, page 7. URL : https://www.economie.gouv.fr/files/files/2025/Guide_VSS.pdf (Consulté le 10/06/2026)

Le viol y est défini selon l'article 36 comme suit : «

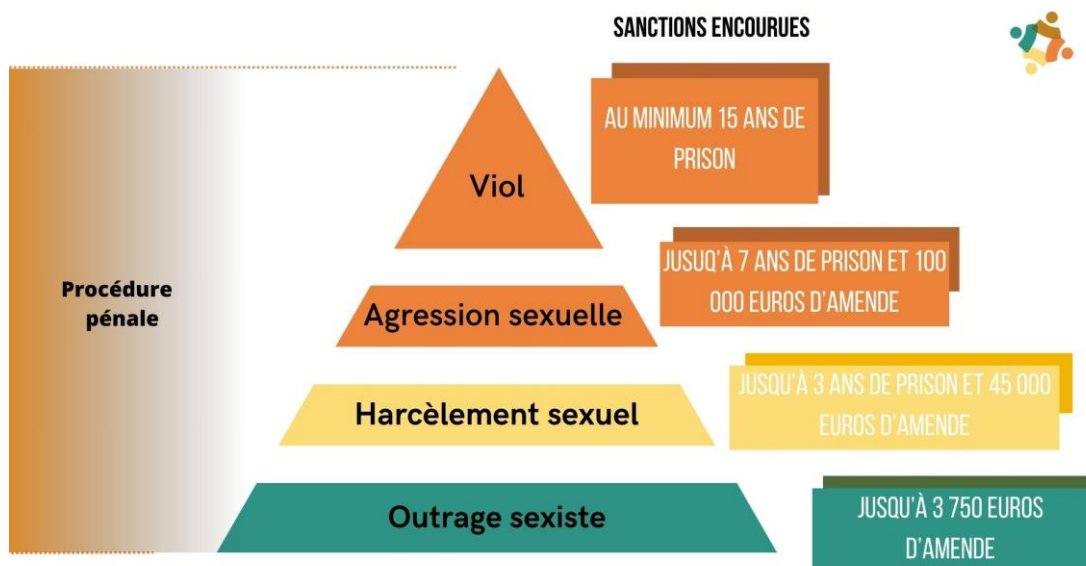
- a. *Pénétration vaginale, anale ou orale non consentie, à caractère sexuel, du corps d'autrui avec toute partie du corps ou avec un objet ;*
- b. *Les autres actes à caractère sexuel non consentis sur autrui ;*
- c. *Le fait de contraindre autrui à se livrer à des actes à caractère sexuel non consentis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

Nous avons choisi de mettre cette définition en évidence car elle fait apparaître **la notion de consentement**.

3. Le référentiel de droit français

a. Le droit pénal

La pyramide des violences sexistes et sexuelles définit quatre types de violences sexistes et sexuelles classées selon leur gravité au regard du code pénal français.



La pyramide des violences sexistes et sexuelles

L'outrage sexiste

« Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

📖 Article R625-8-3 du code pénal.

À titre d'exemple, un outrage sexiste peut prendre la forme de remarques sexistes, d'injures sexistes, de commentaires sur le corps ou l'apparence, de surnoms dégradants, de propos humiliants, de blagues sexistes répétées, de gestes déplacés ou de commentaires imposés à connotation sexuelle. Il peut entraîner une amende allant jusqu'à 3750 euros.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini dans le code pénale comme suit et il constitue un délit punissable d'un maximum de 3 ans de prison et 45 000 euros d'amendes.

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - 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 222-33 du code pénal.

Agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur.

[...], le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.

Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature. »

 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, sexe, 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 maximale de 7 ans de prison et 100 000 euros d'amende.

Viol

« 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.

Depuis la réforme entrée en vigueur le 6 novembre 2025, la notion de consentement est définie à l'article 222-22 du Code pénal, qui s'applique à l'ensemble de la section relative au viol et aux autres agressions sexuelles. Ainsi, même si le terme « consentement » n'apparaît pas explicitement dans la rédaction de l'article 222-23, la qualification de viol s'apprécie désormais au regard du caractère non consenti de l'acte sexuel.

Le consentement est défini comme libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il ne peut être déduit du seul silence ou de l'absence de réaction de la personne concernée. Il n'y a pas de consentement lorsque l'acte est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol est considéré comme un crime par le code pénal français, qui entraîne une sanction minimum de 15 ans de prison.

b. Le droit du travail

L'agissement sexiste

L'agissement sexiste est le pendant de l'outrage sexiste dans le droit du travail, 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.

NB. S'il est nécessaire en droit pénal de prouver l'intention de la personne autrice (sauf pour les contraventions), ce n'est pas le cas dans le droit du travail.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini dans le code du travail comme ci-dessous :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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

NB. Ce n'est pas parce que l'agression sexuelle et le viol ne sont pas définis dans le code du travail qu'il n'y aura pas de sanctions dans le cadre professionnel.

4. Au sein de l'organisation GESCOD

GESCOD n'accepte aucune des violences sexistes et sexuelles 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 son personnel salarié 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 lieu qui prévalent pour toute sanction pénale. Les sanctions disciplinaires sont précisées dans les règlements intérieurs pour les antennes GESCOD à l'étranger.

Zoom sur la notion de consentement – Nous avons souhaité proposer une définition du terme consentement, centrale dans la définition des violences sexistes et sexuelles.

Consentement

« Depuis novembre 2025, la notion de « non-consentement » de la victime est intégrée dans la définition pénale du viol et des agressions sexuelles. Dans le code pénal, le consentement est défini comme « libre, éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime. Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature.

Concrètement, cela signifie que :

- *Tout acte sexuel doit être consenti par les deux 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 :

- *Il est donné par un tiers ;*
- *La personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments) ;*
- *La personne se trouve dans un rapport inégalitaire (par exemple : une employée en CDD, en situation de précarité financière pourra difficilement exprimer clairement son absence de consentement à un supérieur hiérarchique) ;*
- *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. »³*

³ Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, *Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, Paris : MEF, Janvier 2026, page 8. URL : https://www.economie.gouv.fr/files/files/2025/Guide_VSS.pdf (Consulté le 10/06/2026)

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.

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

La personne autrice des faits est une personne qui commet des actes de violences sexistes et sexuelle à l'encontre d'autrui.

1. Le signalement

La procédure de signalement décrite ci-dessous est ouverte au personnel salarié interne à GESCOD mais également à toutes victimes externes, qui souhaiteraient signaler des actes de violences sexistes et sexuelles de la part d'un membre de GESCOD. Les mesures mises en œuvre et les effets de la procédure différeront cependant suivant le droit applicable en fonction du statut de la victime présumée (interne ou externe à GESCOD) ⁴ et de celle de la personne présumée autrice (salarié, missionnaire, partenaire, prestataire ...) ⁵.

Une adresse électronique dédiée au signalement a été mise en place : signalement@gescod.org. Cette adresse est renvoyée automatiquement vers la boîte mail de la personne référente harcèlement sexuel et agissement sexiste (faisant partie du CSE) et d'une personne nommée par la direction. Ces personnes constituent alors ce qu'on appelle la cellule de signalement (pour en savoir plus rendez-vous sur notre [site internet](#)). GESCOD s'engage à ce que les signalements concernant le personnel salarié fassent l'objet d'une réponse dans les 72 heures.

Nous avons également permis le [dépôt d'un signalement](#) via notre site internet. Les signalements qui passeront par ce canal seront également renvoyés sur l'adresse : signalement@gescod.org et pourront s'appuyer sur un formulaire à consulter directement en ligne.

Le signalement doit être effectué à l'écrit mais il peut évidemment être accompagné ou précédé d'un signalement à l'oral. En dehors de cette procédure, tous signalement est recevable et toute personne sera entendue et ce sans jugements.

Tout membre du personnel salarié ou apparenté (qu'il soit une personne témoin ou victime) peut effectuer un signalement. Il sera protégé par la loi et ne pourra donc pas subir de sanctions pour sa déclaration (sauf si celle-ci est calomnieuse) ⁶. La cellule de signalement peut alors déclencher une enquête interne ⁷. Si l'un des membres de la direction ou du CSE est impliqué, un autre membre du personnel salarié sera désigné par le CSE pour le remplacer.

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

⁴ Cf. p. 13.

⁵ Cf. p. 15, 16.

⁶ Article L1152-2, Code du travail. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391810 (Consulté le 07/08/2024)

⁷ Article L2312-59, Code du travail. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038791189 (Consulté le 07/08/2024)



Enquête interne

La réalisation d'une enquête interne en cas de suspicion de violences sexistes et sexuelles relève des obligations de l'association envers son personnel salarié⁸. 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.

GESCOD s'engage à lancer l'enquête dans un délai de 15 à 30 jours après la réception du signalement (l'association se donne 72 heures pour confirmer la bonne réception du signalement)⁹. La personne présumée autrice des faits n'est pas obligatoirement prévenue du déroulé de l'enquête et des accusations à son encontre¹⁰. 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 autrice des faits peut être écartée du lieu de travail, c'est ce qu'on appelle la mise à pied conservatoire¹¹.

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

- La personne directrice ou directrice adjointe (ne doit pas être N+1 de la personne concernée par l'enquête). Si l'un des membres de la direction est impliqué, un autre membre du personnel salarié (RH) sera désigné 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.

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

⁸ Cass. Soc. 27 novembre 2019, n° 18-10.551, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039465777/> (Consulté le 07/08/2024)

⁹ IRSN, *Contrat d'objectif de performance 2019-2023*, <https://www.irsnn.fr/sites/default/files/documents/irsnn/gouvernance/IRSN-COP-2019-2023.pdf> (Consulté le 02/08/2024)

¹⁰ 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)

¹¹ Juritravail, *Mise à pied conservatoire ou disciplinaire : quelles différences entre les deux ?*, mis à jour le 10 octobre 2025.

URL : <https://www.juritravail.com/Actualite/mise-a-pied-conservatoire-ou-disciplinaire-5-choses-a-savoir/Id/198841> (Consulté le 10/06/2026)



III. Prévenir, faire cesser et sanctionner

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Article L4121-1 du code du travail

1. Les sanctions

Ici on entend par interne le personnel salarié ou apparenté (volontaires, stagiaires, les personnes en apprentissage) y compris le personnel salarié de droit étranger et on entend par externe les personnes liées à GESCOD mais hors droit du travail (missionnaires non-membre du personnel salarié, partenaires et prestataires de services). Le cas des membres est traité à part.

a. Personne présumée autrice et victime internes à GESCOD (personnel salarié, volontaires, stagiaires et alternants)

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 suffisante¹².

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 sanctions¹³ suivantes concernant **la personne autrice des faits** attestés :

- **Avertissement** - tout avertissement entraîne le déclenchement d'un suivi RH ainsi que l'obligation de suivre une formation sur les violences sexistes et sexuelles¹⁴
- **Mise à pied disciplinaire** - qui peut ensuite s'accompagner de la modification des horaires de travail ou encore de la mutation de la personne autrice des actes
- **Licenciement** pour faute grave - en cas de harcèlement, abus, exploitation ou agression sexuelle, viol¹⁵

b. Cas particuliers

Personne autrice externe et victime interne (le cas d'un prestataire de service)

En cas de signalement impliquant une personne présumée autrice qui serait externe, GESCOD se réserve la possibilité d'enquêter sur le caractère avéré des faits et de mettre en place les actions suivantes, en fonction de la gravité des faits attestés :

- Signalement à la structure responsable - tout signalement entraîne l'obligation de fournir une preuve de prise en compte (ex : avoir suivi une formation sur les violences sexistes et sexuelles¹⁶) pour pouvoir continuer de travailler avec GESCOD.
- En l'absence de mesure prise par l'employeur, GESCOD se réserve le droit d'interrompre toute relation professionnelle avec la structure de la personne responsable des faits

¹² Raphaëlle Bensoussan, La valeur juridique des chartes d'entreprise, Village de la Justice, 6 février 2015. URL : <https://www.village-justice.com/articles/valeur-juridique-des-chartes,18871.html> (Consulté le 18/11/2024)

¹³ Article L1152-5, Code du travail. URL : <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/L1152-5> (Consulté le 07/08/2024)

¹⁴ Article L1153-5, Code du travail. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029336943/2014-08-06/ (Consulté le 07/08/2024)

¹⁵ Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*, février 2026. Page 20 à 29. URL : [30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf) (travail-emploi.gouv.fr) (Consulté le 10/06/2026)

¹⁶ Article L1153-5, Code du travail. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712#:~:text=Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%200120janvier%202019,-Modifi%C3%A9%20par%20LOI&text=L%27employeur%20prend%20toutes%20dispositions,terme%20et%20de%20les%20sanctionner. (Consulté le 07/08/2024)



Personne autrice externe et victime interne (le cas d'un financeur)

En cas de signalement impliquant une personne présumée autrice faisant partie d'une structure finançant les activités de GESCOD, l'association se réserve la possibilité d'enquêter sur le caractère avéré des faits et de mettre en place les actions suivantes, en fonction de la gravité des faits attestés :

- Signalement à la structure responsable
- Demande d'une nouvelle personne représentante
- En l'absence de mesure prise par l'employeur, GESCOD encouragera la victime à déposer une plainte judiciaire.

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 écarté¹⁷. 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 violences sexistes et sexuelles au regard de la présente charte et pourra, suivant la gravité des faits, décider :

- De faire un signalement à la structure responsable - tout signalement entraîne l'obligation de suivre une formation sur les violences sexistes et sexuelles¹⁸. 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.

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 violences sexistes et sexuelles.**

Zoom sur - Le principe de précaution : autorisation donnée au personnel salarié de se mettre à l'écart des activités de l'association dans le but d'éviter tout contact avec une personne présumée autrice de violences sexistes et sexuelles.

Pour récapituler :

¹⁷ Service Public, *Harcèlement au travail : recours et sanctions*, fiche pratique F71, Direction de l'information légale et administrative (DILA). URL : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F71> (consulté le 10/06/2026).

¹⁸ Article L1153-5, Code du travail. URL :

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)

Cas d'une victime interne		
Statut de la personne présumée autrice	Suites données au signalement	Sanctions
Personnel 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
Personnel 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 de validité du règlement intérieur par l'Inspection du travail locale
Structures adhérentes de GESCOD	Enquête interne et application du principe de précaution (voir page 12)	Signalement avec obligation de suivre une formation sur les violences sexistes et sexuelles (décision en Bureau), voire demande de nouveau représentant ou d'une nouvelle représentante 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	Signalement à la personne morale de rattachement de l'existence de la plainte et demande d'un nouveau représentant ou d'une nouvelle représentante (décision en Bureau) ou exclusion de la personne physique (décision en AG) en cas de condamnation pénale
Missionnaire/ Partenaire	Enquête interne et application du principe de précaution (voir page 12)	Signalement à la personne morale de rattachement et fin de la collaboration avec la personne physique et /ou morale suivant la gravité des faits avérés
	En cas de plainte au pénal, collaboration de GESCOD avec les autorités en charge de l'enquête	Signalement à la personne morale de rattachement et fin des relations avec la personne physique et/ou morale en cas de condamnation pénale
Prestataire	Enquête interne et application du principe de précaution (voir page 12)	Signalement / mise en demeure auprès de la personne morale de rattachement et fin de la collaboration suivant la gravité des faits avérés
	En cas de plainte au pénal, collaboration de GESCOD avec les autorités en charge de l'enquête	Signalement / mise en demeure auprès de la personne morale de rattachement et fin des relations partenariales en cas de condamnation pénale.

Cas d'une victime externe		
Statut de la personne présumée autrice	Suites données au signalement	Sanctions
Personnel 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
Personnel 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 de validité du règlement intérieur par l'Inspection du travail locale
Membres du CA	Enquête interne et application du principe de précaution (voir page 12)	Signalement auprès de la personne morale de rattachement et demande d'un nouveau représentant ou d'une nouvelle représentante (décision en Bureau) ou exclusion de la personne physique (décision en AG) en cas de condamnation pénal
Structures adhérentes de GESCOD	Pas d'enquête interne possible, mais collaboration de GESCOD avec les autorités en charge de l'enquête en cas de plainte au pénal	Signalement 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 de la personne témoin

En cas de violences sexistes et sexuelles survenue en mission, le personnel salarié, volontaire, missionnaire, stagiaire ou alternant GESCOD victime présumée, 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 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 présumée en adaptant ou annulant le programme de mission.

GESCOD s'engage à accompagner les victimes de violences en les renvoyant vers des professionnel·le·s compétents (médecine du travail, psychologue, etc). La prise en charge d'une séance de psychologie post-traumatisme pourra être étudiée au cas par cas. ¹⁹

¹⁹ Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*, février 2026. Page 15 à 39. URL : [30645_dicom - guide contre harcèlement sexuel val v4_bd_ok-2.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) (Consulté le 10/06/2026)



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 la personne témoin) et la personne autrice des faits (seulement si la demande vient de la victime et ou de la personne témoin comme le prévoit la loi²⁰) :

- 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'obligation²¹ de mettre en place des actions de prévention aux violences sexistes et sexuelles complémentaires à destination de tout son personnel salarié. 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 tout le personnel salarié 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..).

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 judiciaire pour une durée pouvant aller jusqu'à 20 ans, en fonction de la nature de l'acte.

²⁰ Article L1153-2, Code du Travail. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391805 (Consulté le 13/03/2025)

²¹ Article L1153-5, Code du travail. URL : [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,\(Consulté le 07/08/2024\)](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))

4. Mise en application de la démarche

Public cible	Modalités d'engagement	
	Quoi	Quand
Personnel 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 le personnel salarié déjà en poste. Deux temps d'information des équipes seront prévus : équipes nord/ équipes sud
Adhérent à GESCOD	Signature du document Respect des engagements de GESCOD en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles - version structure adhérentes	Pour tous sauf les membres du CA: Au moment de l'adhésion pour les nouveaux membres. Pour les anciennes structures adhérentes, l'information sera diffusée en AG. Pour les membres du CA : lors du renouvellement du CA
Missionnaire	Les engagements en matière de violences sexistes et sexuelles sont mentionnés dans la convention de mission avec en annexe le document : Respect des engagements de GESCOD en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles - version partenaires	A la signature de la convention de mission
Prestataire	Les engagements en matière de violences sexistes et sexuelles sont mentionnés dans le contrat, avec en annexe le document : Respect des engagements de GESCOD en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles - version partenaires	A la signature du contrat
Partenaire	Les engagements en matière de violences sexistes et sexuelles sont mentionnés dans la convention de partenariat avec en annexe le document : Respect des engagements de GESCOD en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles - 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).....

-,
- 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 et outrage 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 le personnel salarié ou apparenté :
 - o Avertissement,
 - o Mise à pied disciplinaire,
 - o Licenciement, en fonction de la gravité des faits.Pour les missionnaires, partenaires et prestataires :
 - o Signalement,
 - o Interruption de toute relation professionnelle avec la personne concernée
 - o Interruption du partenariat, selon la gravité des faits.Pour les membres de GESCOD :
 - o Signalement,
 - o 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 violences sexistes et sexuelles à l'adresse signalement@gescod.org ou via le [site internet de Gescod](#).
 - Je suis conscient(e) que cette charte s'applique au personnel salarié (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 violences sexistes et sexuelles – version partenaires

Document 3 : Respect des engagements de GESCOD en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles – version structures adhérentes

