Charte de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) de l'association Gentiana

Juin 2026

Sommaire

Présentation de l'association..... 3

Préambule..... 4

I. Comportements non acceptés - Rappel des définitions juridiques et des sanctions pénales encourues..... 5

II. Protocole de lutte - Dispositif de signalement..... 7

Prévention :..... 7

Détection-Écoute :..... 7

Modalités d'intervention :..... 7

III. Les engagements et modalités administratives..... 9

Engagements respectifs des parties prenantes :..... 9

Durée d'application et modalités de révision de la charte :..... 9

ANNEXE 1 - QUE FAIRE…..... 10

ANNEXE 2 : CONTACTS UTILES..... 11

Présentation de l’association

Créée en 1990, Gentiana, Société botanique dauphinoise Dominique Villars est une association scientifique Loi 1901. Gentiana a pour finalité et mission de promouvoir et de développer la connaissance de la flore sauvage iséroise (38) ainsi que de participer à la préservation du patrimoine naturel végétal. Gentiana participe à la protection et la conservation du patrimoine naturel en informant le public et les acteurs de l’environnement du caractère unique et irremplaçable de la flore sauvage.

En tant qu’association Gentiana s’engage à créer un environnement sûr et accueillant pour tou·tes les participant·es aux évènements qu’elle organise. Dans cette optique, un groupe de travail a été créé en novembre 2025 pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) afin, entre autres, d’aboutir à une charte.

Préambule

Considérant d'une part que la lutte contre les violences exercées à l'encontre des équilibres naturels est indissociable de la lutte contre les discriminations de toute sorte et les violences sexistes et sexuelles (VSS) ;
Considérant d'autre part que le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé comprend le droit de vivre dans un environnement dépourvu de toute discrimination fondée sur le genre, la couleur de peau, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, ou encore l'apparence physique ;
L'association Gentiana s'engage à lutter contre les violences discriminatoires et sexuelles qui pourraient être exercées dans le cadre de son fonctionnement ou des rassemblements, tant internes qu'externes, auxquels participe l'association, en ce qu'elles nuisent à son bon fonctionnement et à ses valeurs.

I. Comportements non acceptés - Rappel des définitions juridiques et des sanctions pénales encourues

Sont considérés comme des violences sexistes et sexuelles l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, l'injure publique sexiste, le harcèlement sexuel, l'atteinte volontaire, la non dénonciation de maltraitances ou de violence, l'agression sexuelle, le viol et l'inceste. Ces violences sont réprimées par la loi. Ces comportements ne sont pas tolérés au sein de l'association Gentiana.

Les **définitions** qui suivent permettent d'éclairer sur ces violences sexistes et sexuelles non tolérées au sein de l'association :

Une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi, et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement…).
À ce jour, la loi reconnait plus de 25 critères de discrimination : âge ; sexe ; origine ; appartenance ou non-appartenance - vraie ou supposée - à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; grossesse ; état de santé ; handicap ; caractéristiques génétiques ; orientation sexuelle ; identité de genre ; opinions politiques ; activités syndicales ; opinions philosophiques ; croyances ou appartenance ou non-appartenance - vraie ou supposée - à une religion déterminée ; situation de famille ; apparence physique ; nom ; moeurs ; lieu de résidence ; perte d'autonomie ; particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ; capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; domiciliation bancaire ; qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte. Les situations générales concernées par les discriminations et reconnues par la loi sont : l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ; la rémunération, les avantages sociaux ; l'accès aux biens et services privés ; l'accès aux biens et services publics ; l'accès à un lieu accueillant du public ; l'accès à la protection sociale ; l'éducation et la formation.
Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi. Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.
Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.
Est également considérée comme une discrimination - fondée sur le critère du sexe - le harcèlement sexuel, dont la définition est précisée ci-dessous.
L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écarter les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations.

Agissements sexistes : ”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 Code du Travail).

Injure ou diffamation à caractère sexuel ou sexiste : L'injure publique sexiste désigne une parole, un écrit, une expression adressés publiquement (via la presse, les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas de communauté d'intérêt) à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser (Article 33 de la loi de 1881).

Outrage sexiste : la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a instauré des dispositions réprimant l’outrage sexiste. Celui-ci est défini à l’article 621-1 du code pénal comme 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 »

Harcèlement sexuel *:* Le harcèlement sexuel désigne des propos ou comportements sexuels répétés ou non, qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, ou bien qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ou encore un environnement dégradant (Article L1153-1 du Code du travail).

Agression sexuelle : les articles 222-22 et suivants du code pénal définissent l’agression sexuelle comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur » et imposée à la victime, quelle que soit la nature de la relation unissant la victime et son agresseur. La contrainte peut être physique ou morale.

Viol : Le viol est considéré comme "Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol." (selon la loi 2025-1057 du 06/11/2025)

II. Protocole de lutte - Dispositif de signalement

Ce protocole est valable pour tous les membres de l'association : adhérent.es, bénévoles, salarié.es.

Prévention :

- Formation des bénévoles (particulièrement les bénévoles qui gèrent des sorties et/ou des stands) et des salarié.es
- Mise en place d'une page dédiée sur le site internet de l'association
- Développer une vigilance quant au comportement des autres et ne pas laisser les climats de sexisme ordinaire (plaisanteries ou remarques sexistes notamment) s'installer. En clair, veillons les uns sur les autres, la vigilance collective est primordiale pour s'assurer de la sérénité de toutes et tous !

Détection-Écoute :

- Procédure de signalement : mise à disposition d'une adresse mail spécifique et d'un formulaire-guide pour être contacté.e par un.e référent.e* VSS par téléphone et/ou en rendez-vous physique.
- Écoute interne : faire appel à un.e référent.e VSS-relais. En fonction de la situation, les référent.es ont la possibilité de faire appel à un.e intervenant.e extérieur.e avec l'accord de la personne qui signale.

**Les référent.es sont des adhérent.es de l'association volontaires nommé.es par le Conseil d'Administration une fois par an, au moment de son renouvellement. Leurs noms figurent sur la page dédiée du site internet de l'association.*

Modalités d'intervention :

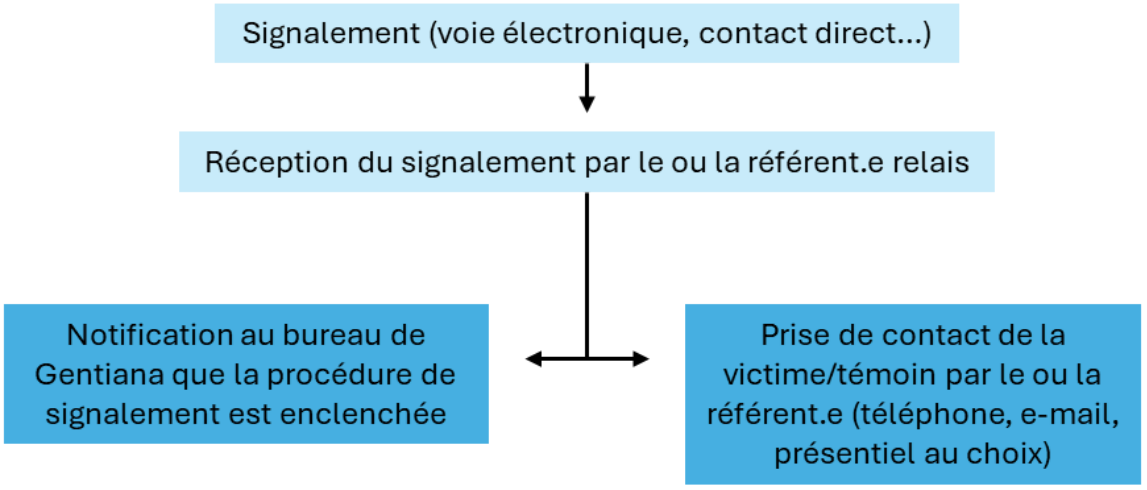
- Accueil et orientation de la victime : évaluation des besoins de la victime, proposition d'accompagnement et de solutions possibles.
- Evaluation de la situation et éventuelles sanctions :
    - Prise de contact avec l'agresseur.euse présumé.e
    - Mesures à l'encontre de l'agresseur.euse présumé.e

Toute atteinte à cette charte peut amener à diverses sanctions qui seront discutées au CA avec l'accord de la victime/témoin. Selon la gravité et/ou le caractère répété d'un incident, celui-ci pourra être sanctionné (avertissement, mise à l'écart temporaire, exclusion de l'association, signalement aux autorités compétentes, …).

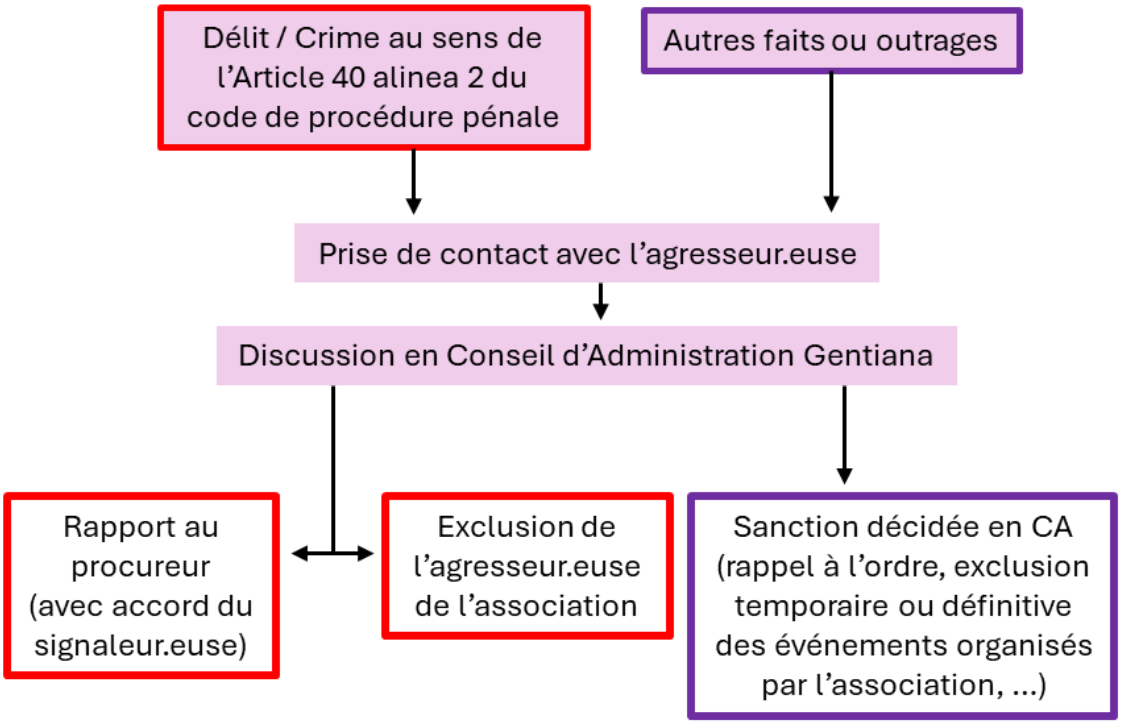
Le bureau est tenu informé à chaque étape de la procédure de Signalement VSS et le CA prendra *in fine* la décision sur la sanction à appliquer vis-à-vis de l'agresseur.euse.

Logigramme simplifié de la procédure de signalement d'une VSS au sein de l'association Gentiana

1. Ecoute : recueil du témoignage et prise de contact par le ou la référent.e-relais



2. Traitement du signalement : analyse des faits et sanction de l'agresseur.euse



III. Les engagements et modalités administratives

Engagements respectifs des parties prenantes :

L'association Gentiana s'engage à :

- Être à l'écoute des salarié.es, bénévoles, adhérent.es
- Accompagner, protéger et aider les victimes et les témoins en garantissant l'anonymat et la présomption d'innocence
- Appliquer les sanctions décidées en CA
- Encourager des actions en lien avec la sensibilisation et la lutte contre les VSS
- Mettre en place des dispositifs de sensibilisation et de lutte lors de l'organisation d'événements
- Sensibiliser et former ses adhérent.es et salarié.es à la lutte contre les VSS

Les salarié.es, bénévoles et adhérent.es s'engagent à :

- Respecter et s'approprier la charte
- Être vigilant.es à l'égard des situations de sexisme ordinaire et intervenir ou contacter immédiatement les dispositifs en place en cas de doute sur une situation qui pourrait s'apparenter à du harcèlement ou des violences sexuelles ou sexistes
- Comprendre la notion de *consentement éclairé** et connaître les circonstances aggravantes en cas de violences sexistes et sexuelles (abus de situation hiérarchique, alcool, etc.)

**Le consentement éclairé est un accord fait en pleine connaissance de cause et obtenu de plein gré, sans aucune menace ou pression de la part de quiconque.*

Durée d'application et modalités de révision de la charte[1] :

Cette charte est valable pour une durée illimitée. Elle peut cependant être révisée à tout moment, par vote du CA, sur suggestion. Toute révision doit faire l'objet d'une communication au reste de l'association.

[1] Sources : cette charte est librement inspirée d'exemples existants (notamment du formulaire de signalement VSS de l'Université Grenoble-Alpes).

ANNEXE 1 - QUE FAIRE…

… EN TANT QUE TÉMOIN ?

Chaque témoin de cas de harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol, injure, incitation à la haine se doit d'intervenir ou de demander de l'aide s'il ou elle ne se sent pas d'intervenir ou craint de se mettre en danger.
Verbaliser en mettant des mots sur les agissements d'un agresseur peut être un premier moyen d'intervenir. Pour agir de manière moins directe, la simple intervention pour discuter avec la victime, détourner l'attention de l'agresseur, s'interposer constitue déjà une grande aide à la victime. Ne pas agir constitue de la non-assistance à personne en danger. Dans le doute, il faut toujours agir !
Plus généralement, il faut être vigilant quant au comportement de ses collègues et ne pas laisser les climats de sexisme ordinaire (plaisanteries ou remarques sexistes notamment) s'installer. En clair, veillons les uns sur les autres ! La vigilance collective est primordiale pour s'assurer de la sérénité de toutes et tous.

Le viol n'est pas un délit, mais un crime. Pour cette raison, signaler ce dont vous avez été témoin peut constituer une obligation non seulement morale mais aussi légale selon l'article 434-1 du Code pénal : « le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

Par ailleurs, être témoin d'une VSS peut avoir des conséquences sur votre bien-être, même si vous n'en êtes pas la victime. N'hésitez donc pas à vous faire accompagner psychologiquement si vous en ressentez le besoin.

… EN TANT QUE VICTIME ?

<u>Sur le moment, vous pouvez :</u>

- Vous mettre en sécurité par vous-même si vous avez la possibilité de le faire
- Alerter une personne tierce pour qu'elle vous aide à vous mettre en sécurité

<u>Après coup, vous pouvez :</u>

- Alerter un.e référent.e VSS via le mail spécifique ou tout autre moyen de communication possible
- Alerter un proche (famille, ami) qui pourra prendre le relais sur les démarches à effectuer en cas d'état de choc, à condition que vous le souhaitiez
- Prendre contact avec une structure externe de soutien et d'écoute (cf. Annexe 2)
- Si vous en ressentez le besoin, entamer un suivi psychologique, auprès d'un.e professionnel.le
- Entamer des poursuites judiciaires

ANNEXE 2 : CONTACTS UTILES

- Le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) propose une écoute et un accompagnement juridique et social gratuit des victimes (femmes et hommes) de VSS. La prise de contact s'effectue dans le cadre d'une permanence téléphonique au 09 78 08 47 48 - du lundi au vendredi de 9h à 12
- Violences Femmes Infos : 39 19
- SOS Viols Femmes Informations : 0800 05 95 95
- Dispositif *Mon soutien psy* pour une prise en charge partielle des séances de psychothérapie par l'Assurance Maladie, en cas de frein financier : www.ameli.fr/assure/remboursements/rembourse/remboursement-seance-psychologue-mon-soutien-psy
- La Maison des Femmes Grenoble Alpes : www.uniesverselles-grenoble.fr/maison-des-femmes/

→ DOCUMENT À PART (à faire figurer sur la page internet)

TRAME DE SIGNALEMENT D'UNE VSS : MISE EN RELATION DE LA VICTIME/TÉMOIN AVEC UN.E RÉFÉRENT.E-RELAIS

Cette trame a pour but de vous guider pour votre signalement. Voici les informations dont nous aurions besoin pour comprendre la situation. Vous serez ensuite contacté par un.e référent.e qui s'engage à respecter votre anonymat.

1. Vos coordonnées : nom, prénom, e-mail et/ou numéro de téléphone.

2. Caractérisation du signalement

- Est-ce votre premier signalement pour ce(s) fait(s) ? Oui/Non
- Quel est votre positionnement vis-à-vis de la situation ?
    - Je suis victime d'une VSS
    - Je suis témoin d'une VSS et le déclare avec l'accord de la victime
    - Je suis témoin d'une VSS et le déclare sans avoir mis au courant la victime

3. Votre témoignage

- Fréquence de la situation :
    - Indéfini, 1, 2, 3, Ne se prononce pas
- Vous pouvez préciser les faits

- Quelles sont vos attentes et besoins vis-à-vis du dispositif de signalement ?
    - Aucune, je souhaite porter ce fait à connaissance
    - Ecoute, médiation dans le cadre de l'association
    - Ecoute, orientation vers une cellule de suivi psychologique
    - Orientation vers des structures juridiques, dépôt de plainte
    - Autre

4. Prise de contact

- Comment souhaitez-vous échanger ?
    - Je souhaite être contactée par téléphone
    - Je souhaite échanger uniquement par écrit (e-mail)
    - Je souhaite échanger en présentiel dans un lieu neutre

- Préférez-vous échanger avec :
    - Une femme
    - Un homme
    - Peu m'importe