

CHARTRE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

(adoptée au Conseil du 17 mars 2026)

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 ; la SFdS 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.

Article 1 : La SFdS lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles qui porteraient atteinte à ses intérêts et aux intérêts de ses membres

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 maltraitance ou de violence, l'agression sexuelle, le viol et l'inceste. Ces violences sont réprimées par la loi.

Définitions :

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 reconnaît 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 ; mœurs ; 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 considéré 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.

L'agissement sexiste est lié au sexe d'une personne et a pour objet ou 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).

L'outrage sexiste désigne le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou bien qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Article 621-1 du Code pénal).

L'injure publique sexiste désigne une parole, un écrit, une expression adressée 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).

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).

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).

L'agression sexuelle désigne une atteinte sexuelle non consentie (cinq zones sont considérées comme sexuelles : fesses, seins, sexe, bouche, entre les cuisses) (Article 222-22 du Code pénal)

Le viol est un acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, menace, contrainte ou surprise (Article 222-31-1 du Code pénal).

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les conditions prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre la forme de **violences sexuelles, physiques, psychiques, administratives** ...

Les violences sexistes et sexuelles peuvent s'exprimer à travers un mécanisme d'**inversion de la culpabilité** à l'encontre de la victime, d'**isolement** de la victime, de **dévalorisation** de la victime et/ou d'**instauration d'un climat de menace et de peur** par l'auteur ou l'autrice de l'acte de violence destiné à **assurer son impunité**.

Si les discriminations et les violences sexistes et sexuelles peuvent être repérables par **l'observation** et **l'écoute**, **la parole** reste le moyen de plus efficace pour les identifier.

La lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles se définit comme l'absence de tolérance à l'encontre des violences susmentionnées, punissables devant la loi, sans banalisation des faits quelle que soit leur gravité.

La lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles est une valeur essentielle pour la SFdS. Ainsi, la SFdS se réserve le droit de prendre toute mesure utile pour faire cesser une situation susceptible de porter atteinte à cet intérêt, voir Article 3.

Article 2 : La SFdS prévient toute situation relevant de discriminations ou de violences sexistes et sexuelles.

Le milieu associatif, par son mode de fonctionnement collectif, n'est pas à l'abri du risque de survenance de violences sexistes et sexuelles en son sein, tant dans les événements internes que dans ceux mobilisant un public extérieur.

La SFdS s'engage à respecter l'égalité des genres dans ses communications internes et externes. La SFdS veille à ce que la communication interne et externe de ses membres ne comporte aucun propos relevant des violences sexistes et sexuelles.

La SFdS met en place un binôme de Référents Siège Discriminations et Violence Sexistes et Sexuelles.

Ces référents, nommés par le Conseil sur proposition du Bureau de la SFdS, s'engagent à mettre leurs compétences au service de la prévention et de la détection de toute violation des intérêts de l'association en matière de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. L'association s'engage à accompagner ses référents dans l'acquisition de tous les outils, compétences et formations nécessaires à la tenue de leur rôle.

Toute personne souhaitant adhérer à la SFdS doit approuver la présente charte. La SFdS s'engage à trouver des solutions techniques concernant cette approbation lors d'adhésions groupées ou jumelées.

Article 3 : La SFdS intervient dans toute situation relevant de discriminations ou de violences sexistes et sexuelles.

Les Référents Discriminations et Violence Sexistes et Sexuelles ont pour rôle d'accueillir le signalement par des victimes ou par des témoins de toute situation susceptible de caractériser une discrimination ou une violence sexiste et sexuelle dans le cadre de l'association, ainsi que d'accompagner les personnes victimes et les témoins de ces actes.

Tout signalement sera traité avec soin. Les référents écoutent la parole des victimes et des témoins. Les victimes sont mises en sécurité en fonction de la situation. Les référents les informent de leurs droits et des actions qu'elles peuvent mener : celles-ci peuvent aller, d'un point de vue externe, jusqu'au signalement à l'employeur et au dépôt de plainte ; d'un point de vue interne, jusqu'à l'exclusion de l'événement en cours et à la radiation de la SFdS. Les référents proposent aux victimes de les accompagner dans leurs démarches.

Les fonctionnaires ont un devoir de signalement d'un crime ou d'un délit dont ils sont témoins dans l'exercice de leur fonction ([Article 40 - Code de procédure pénale - Légifrance](#)).

Article 4 : Manifestations organisées ou parrainées

Chaque organisateur de manifestation de la SFdS ou parrainée par la SFdS doit déclarer un ou deux noms de référents aux Référents Siège Discriminations et Violence Sexistes et Sexuelles. Ceux-ci s'engagent à faire respecter la présente charte, en particulier à faire remonter aux Référents Siège toute violation de celle-ci. Ils prennent en charge la formation des membres du comité et ceux-ci peuvent bénéficier des ressources identifiées par les Référents Siège SFdS.

Le formulaire de parrainage d'une manifestation par la SFdS doit demander le nom du/des référents VSS pour la manifestation candidate, ainsi que l'approbation de la présente charte, afin de permettre l'examen de la demande de parrainage.

Les coordonnées des référents et le lien vers la charte (QR code par exemple) doivent être clairement indiqués à l'accueil de toute manifestation organisée ou parrainée.

Les informations relatives à la prévention et au signalement des VSS doivent être rappelées lors de la session plénière d'ouverture.

Article 5 : Durée d'application et modalités de révision.

Cette charte est valable pour une durée illimitée. Elle peut cependant être révisée à tout moment, par vote à la majorité du Conseil d'administration, sur suggestion d'un des Référents Discriminations et Violences Sexistes et Sexuelles ou d'un membre du Conseil. Toute révision doit faire l'objet d'une communication au reste de l'association, dans le cadre de l'Assemblée Générale suivant la décision.