



**COORDINATION SUD**

RASSEMBLER & AGIR  
POUR LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

GUIDE D'AUTOFORMATION

# **VIOLENCES SEXISTES & SEXUELLES PRÉVENIR ET PROTÉGER DANS LE SECTEUR DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE**

# INTRODUCTION

Dans son approche et en conformité avec les étapes du processus juridique, Coordination SUD reconnaît à la fois le terme de victime en début de processus et le terme de personne résiliente, issu de l'approche « personne survivante » pour définir les personnes ayant avancé dans leur processus de rétablissement.

**Bienvenue dans le module d'autoformation de Coordination SUD, « Violences sexistes et sexuelles : prévenir et protéger dans la solidarité internationale ».**

Conçu en direction des ONG et de toutes les organisations qui œuvrent dans le secteur de la solidarité internationale et de la coopération, ce module a pour objectif de vous donner des outils pour :

- Mieux détecter des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS), d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) dans le cadre de votre travail au sein d'une ONG.
- Savoir comment réagir si vous êtes confronté·e à ces violences sexistes et sexuelles en tant que témoin ou victime.

## La prévention des violences sexistes et sexuelles, de l'exploitation et des abus sexuels ?

**Thomas Ribémont**

Administrateur de Coordination SUD en charge des questions de PSEA

Président d'honneur d'Action contre la Faim



# INTRODUCTION

La question des violences sexistes et sexuelles est difficile et complexe. Elle peut toucher chacun et chacune dans son individualité et susciter des émotions. N'hésitez pas à prendre une pause si cela est nécessaire.

## LES RÈGLES DE LA FORMATION

**Ce guide d'autoformation est à lire et à relire sans modération.**

Le temps de lecture estimé pour chaque chapitre est de 60 minutes.

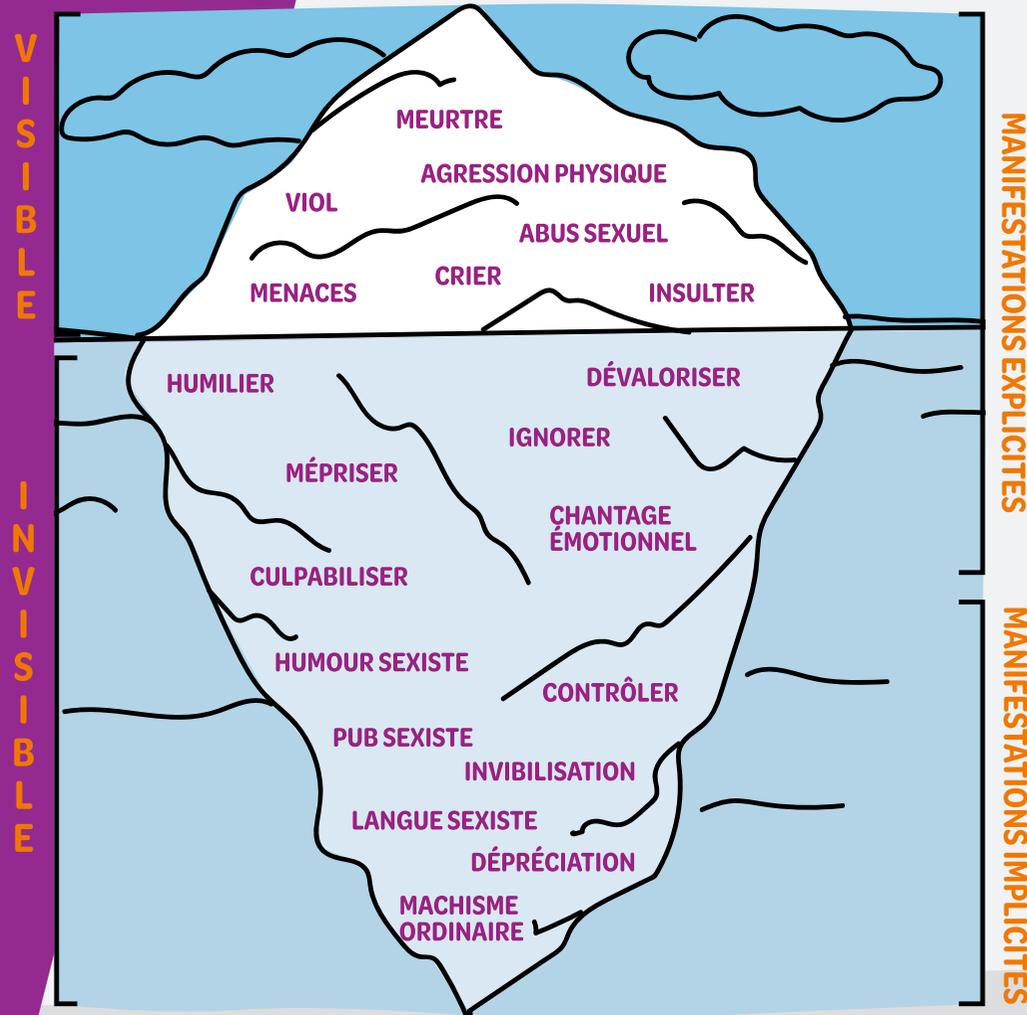
Il est rythmé par différentes séquences et contient des exercices qui favorisent un apprentissage dynamique et pédagogique (quiz en ligne, études de cas fondées sur des situations réelles et avec des noms choisis aléatoirement, tests de validation des connaissances).

Vous pourrez également regarder des vidéos d'expertes et d'experts, lire des interviews et découvrir les bonnes pratiques partagées par plusieurs ONG.

**Pour toute question, vous avez la possibilité de nous écrire à :**

 [formation@coordinationsud.org](mailto:formation@coordinationsud.org)

# INTRODUCTION



Source : d'après une illustration publiée par Amnistía Internacional España

## LES VSS : UNE RÉSULTANTE DES INÉGALITÉS DE GENRE

Le sujet des violences sexistes et sexuelles (VSS) est une question incontournable lorsque l'on est amené à travailler sur les questions de genre.

En effet, elles sont considérées comme une des manifestations des inégalités entre les femmes et les hommes au travail, tout en étant sur un plan plus large le résultat d'une histoire de rapports de domination entre les femmes et les hommes induisant le sexisme dans nos sociétés.

# INTRODUCTION



Vidéo réalisée par le Centre Hubertine Auclert

Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas des faits isolés. Il existe un continuum des multiples formes de violences sexistes et sexuelles qui englobe notamment les agissements sexistes, le harcèlement, les agressions sexuelles et le viol.

C'est ce qu'on appelle le « **continuum des violences** ». Cette notion nous permet de comprendre comment les violences sexistes et sexuelles sont des conséquences graves de tout un système basé sur les inégalités et les stéréotypes de genre.

# INTRODUCTION

## Facteurs de risques dans le secteur de la solidarité internationale

En tant qu'organisations sociales, les ONG reflètent et reproduisent à leur échelle les normes sociales de genre de leur environnement. Elles sont donc tout aussi susceptibles d'être le lieu de VSS que n'importe quelle autre organisation. Il existe par ailleurs plusieurs facteurs de risques spécifiques au secteur :

### L'ILLUSION DE L'ÉGALITÉ

Comme dans d'autres secteurs, la solidarité internationale n'échappe pas au phénomène de « l'illusion de l'égalité », c'est à dire le sentiment qu'il n'y aurait pas d'inégalités de genre ou de stéréotypes de genre, ni de violences sexistes et sexuelles. Cette illusion peut être renforcée en raison des valeurs de paix, de tolérance et de respect de la dignité de toutes et tous, promues par les ONG.

## DÉSÉQUILIBRES FEMMES / HOMMES AU SEIN DES ÉQUIPES DES OSI

Selon le  rapport Genre et organisation du travail pendant la crise covid-19, malgré le fait que les femmes représentent environ 70% des effectifs dans les OSI françaises, elles n'occupent qu'entre 25% et 50% des postes de direction dans les moyennes et grandes ONG.

## LA PRÉVALENCE DE PERSONNELS "JEUNES"

La prévalence de personnels jeunes (stagiaires, juniors) est importante dans le secteur de la solidarité internationale. Au sein d'équipes composées de personnes disposant de beaucoup plus d'expériences et d'un statut "senior", il peut y avoir des déséquilibres / rapports inégaux.

## CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE PLUS DIFFICILES SUR LE TERRAIN

- Equilibre vie privée/vie professionnelle fragile
- Risque de stress traumatique/cumulatif accru
- Isolement familial/éloignement des proches
- Promiscuité dans certaines situations
- Développement de comportements à risques  
(par exemple : une consommation d'alcool importante)

## RAPPORTS DE DOMINATION SUR LE TERRAIN

Selon les contextes, il existe des rapports de force inégaux entre les personnels d'ONG et les populations locales (domination économique et/ou culturelle) qui renforcent les risques de violences sexistes et sexuelles, d'exploitation et d'abus sexuels.

Par ailleurs, au sein même des équipes les différences de statuts entre personnes expatriées et non expatriées peuvent aussi donner lieu à des rapports de force déséquilibrés.

# PROGRAMME

## 01

### CHAPITRE 1

#### VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Ce chapitre vous permettra de connaître les définitions légales pour chaque type de faits de violences sexistes et sexuelles ainsi que pour l'exploitation et les abus sexuels. Il vous permettra de connaître quelques chiffres-clés et donnera des exemples sous forme d'études de cas.

## 02

### CHAPITRE 2

#### CONSÉQUENCES DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES & RESPONSABILITÉS DE L'ONG

Ce chapitre précise les conséquences que les violences sexistes et sexuelles engendrent pour les victimes, les équipes et les ONG. Il rappelle la responsabilité des ONG en matière de protection des personnes salariées et des populations cibles et propose une étude de cas vidéo.

# 03

## CHAPITRE 3

### PRÉVENIR ET DÉTECTER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Ce chapitre a pour objectif de donner des outils d'actions afin de prévenir et détecter des faits de violences sexistes et sexuelles au sein de son ONG. Il permet tout d'abord d'identifier les personnes à risques au travers une étude de cas, puis donne des exemples de mesures à mettre en place pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au sein des équipes ainsi qu'auprès des populations cibles. Enfin, il présente quelques idées reçues et propose des arguments pour y répondre.

# 04

## CHAPITRE 4

### RÉAGIR, ACCUEILLIR, TRAITER, ACCOMPAGNER

Ce chapitre donne des clés pour réagir si on est confronté à des situations de violences sexistes et sexuelles au travail ou si une personne vient se confier à vous.



**COORDINATION SUD**

RASSEMBLER & AGIR  
POUR LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

## CHAPITRE 1

# VIOLENCES SEXISTES & SEXUELLES, DE QUOI PARLE-T-ON ?

## OBJECTIFS DU CHAPITRE

- Connaître les définitions légales
- Se mettre en situation
- Se rappeler des chiffres-clés
- Tester ses connaissances

## PROGRAMME DU CHAPITRE

1. Testez vos connaissances
2. Les cadres de définitions
3. Les violences sexistes et sexuelles selon le référentiel de droits français
4. Les procédures et les sanctions selon le référentiel de droit français
5. L'exploitation et les abus sexuels (EAS)
6. La notion de consentement
7. Conclusion
8. Test de validation des connaissances
9. Sources

## 1. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

Pour commencer, nous vous proposons de tester vos connaissances sur les chiffres-clés en matière de violences sexistes et sexuelles.

Le quiz suivant vous donnera les chiffres-clés sur le nombre de personnes victimes de violences au travail et dans les ONG de coopération internationale.

**À VOUS DE JOUER !**



<https://formdivers.typeform.com/to/zHRpU5Lo>

## 2. LES CADRES DE DÉFINITIONS

Plusieurs définitions existent pour différents faits de violences sexistes ou sexuelles.

### Deux niveaux de définitions se distinguent :

- Le droit français qui s'applique aux relations entre les personnes salariées de droit français d'une ONG ;
- La réglementation internationale issues des Nations-Unies qui concerne les relations entre les personnes salariées d'une ONG et les bénéficiaires des projets.

En droit international, plusieurs textes réglementent les violences sexistes et sexuelles :

- Convention pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes
- Convention de l'OIT n°190
- Convention d'Istanbul...

Dans le cadre de ce module d'autoformation, nous utiliserons uniquement les définitions des Nations unies liées à l'exploitation et l'abus sexuel (EAS) donc pertinentes pour les ONG.

### **DROIT FRANÇAIS**

- Relations entre les salarié·e·s de droit français de l'ONG
- Agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol

### **RÈGLES INTERNATIONALES**

- Relations entre les salarié·e·s de l'ONG et les partenaires/ populations cibles
- Exploitation et abus sexuels (EAS)

### 3. LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES SELON LE RÉFÉRENTIEL DE DROIT FRANÇAIS



Il existe différents faits de violences sexistes et sexuelles définis dans le droit français (code du travail et code pénal). Ces faits de violences sexistes et sexuelles ne sont pas définis de la même manière et sont de gravité différentes. La pyramide à gauche présente une hiérarchie de ces faits selon leur gravité.

## MISE EN SITUATION 1

Un collègue dit en réunion d'équipe :

« **C'est bien connu, les femmes au travail ont du mal avec les outils numériques !** »

## COMMENT QUALIFIER CETTE SITUATION ?

- Une blague
- Un propos déplacé
- Un agissement sexiste

**RÉPONSE** **Un agissement sexiste**

Ces remarques peuvent être qualifiées **d'agissements sexistes**.

En effet, le code du travail français stipule depuis 2015 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**

## MISE EN SITUATION 2

Julie dit à Pauline « **C'est normal que tu ne comprennes pas, tu es un peu blonde** »

### COMMENT QUALIFIER CETTE SITUATION ?

- Une blague
- Un propos déplacé
- Un agissement sexiste

**RÉPONSE** **Un agissement sexiste**

Ces remarques peuvent être qualifiées **d'agissements sexistes**.

En effet, le code du travail français stipule depuis 2015 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**

### MISE EN SITUATION 3

Une personne salariée vous raconte à la pause-café :

« **Christophe est vraiment lourd. Il me fait des blagues de cul tout le temps, ça me met hyper mal à l'aise** »

### COMMENT QUALIFIER CETTE SITUATION ?

- De la drague lourde
- Du harcèlement sexuel
- Des propos déplacés

## RÉPONSE

 **Harcèlement sexuel**

Ces remarques peuvent être qualifiées de **harcèlement sexuel**.

La législation française stipule qu'aucune personne salariée ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;
- 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**     **ARTICLE 222-33 DU CODE PÉNAL**

## MISE EN SITUATION 4

Son chef de mission lui a proposé une seule fois une promotion en échange d'un « dîner » chez lui.

## COMMENT QUALIFIER CETTE SITUATION ?

- De la drague lourde
- Du harcèlement sexuel
- Des propos déplacés

## RÉPONSE

 **Harcèlement sexuel**

Ces attitudes peuvent être qualifiées de **harcèlement sexuel**.

La législation française stipule qu'aucune personne salariée ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;
- 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**    **ARTICLE 222-33 DU CODE PÉNAL**

## MISE EN SITUATION 5

Des personnes salariées envoient régulièrement des messages dans un groupe Whatsapp avec des remarques et/ou images à caractère sexuel. Cela met mal à l'aise certains et certaines.

### COMMENT QUALIFIER CETTE SITUATION ?

- De la drague lourde
- Du harcèlement sexuel
- Des propos déplacés

## RÉPONSE

 Harcèlement sexuel

Ces comportements peuvent être qualifiées de **harcèlement sexuel** par la jurisprudence.

Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables »

 COUR D'APPEL D'ORLÉANS, 2017

## MISE EN SITUATION 6

Une chargée de projet vient vous dire « Bernardin a essayé de m'embrasser de force dans l'ascenseur ce matin ».

### COMMENT QUALIFIER CETTE SITUATION ?

- Un comportement inapproprié
- Du harcèlement sexuel
- Une agression sexuelle

**RÉPONSE** **Agression sexuelle**

Ce type de comportement est qualifié d'**agression sexuelle**.

Selon le code pénal :

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

5 zones précisées par la jurisprudence comme zones du corps considérées comme sexuelles : fesses, sexe, seins, bouche et entre les cuisses

 **ARTICLE 222-22 DU CODE PÉNAL**

## Le viol

Le viol est un **crime**, caractérisé à **L'ARTICLE 222-23** du code pénal :

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

Par exemple : une fellation forcée, une pénétration digitale ou avec un objet non consentie, une pénétration anale ou vaginale forcée sont des viols.

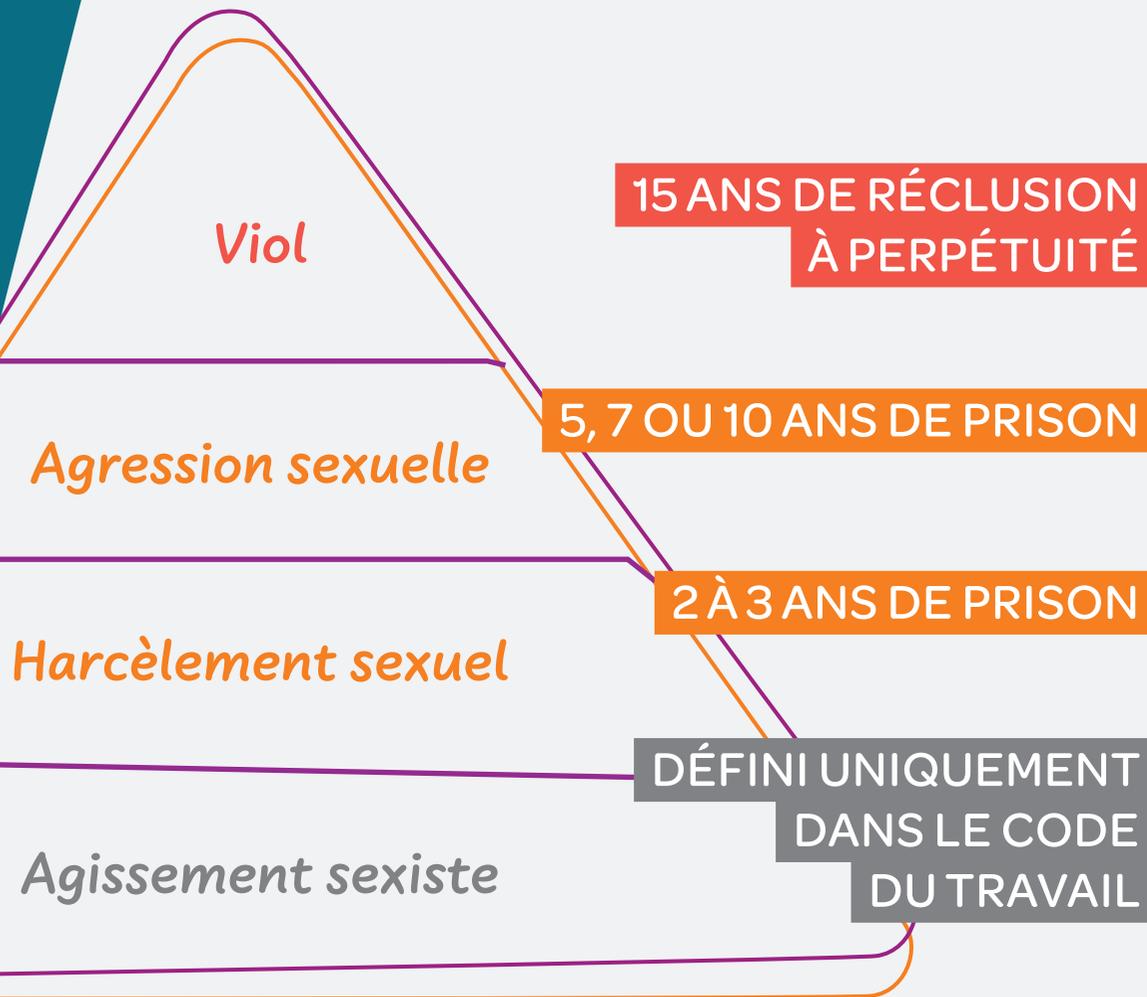


## 4. LES PROCÉDURES ET LES SANCTIONS SELON LE RÉFÉRENTIEL DE DROIT FRANÇAIS

Tous ces faits de violences sexistes et sexuelles sont sanctionnés par la loi et peuvent faire l'objet de deux types de sanctions :

- **Disciplinaires**, qui sont prises par l'employeur, comme par exemple : avertissement, mise à pied et licenciement ou exclusion ;
- **Pénales**, qui sont prises suite à une enquête de justice et pouvant donner lieu à des contraventions, à des peines de prison.

# 01



CRIME

**Les sanctions pénales** sont prises suite à un dépôt de plainte au commissariat et une enquête de justice.

DÉLIT

**Les sanctions disciplinaires** doivent être prises suite à une enquête interne, elles doivent être motivées et proportionnées à la faute commise.

## Violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ?

**Mariama Bah**

Experte genre - Groupe EGAE



## 5. L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUEL (EAS)

Les Nations unie définissent l'**abus sexuel** comme :

« **Le fait d'abuser physiquement ou psychologiquement ou de tenter d'abuser (menace) 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)

👉 LES 6 PRINCIPES FONDAMENTAUX CONCERNANT LA CONDUITE SEXUELLE DES TRAVAILLEURS HUMANITAIRES (IASC)

# 01

Le terme clé ici est la notion de **rapport de force inégal** car le statut de membre d'ONG crée de facto une relation de pouvoir inégale basée sur une dépendance plus ou moins forte des populations cibles envers les responsables de solidarité internationale.



## MISE EN SITUATION 7

« Certains chefs de mission emmènent quotidiennement des jeunes filles ciblées par le programme au restaurant du coin puis les invitent chez eux ».

### QUESTION

- **Pensez-vous que cela pose un problème ?**
- **Comment qualifier cette situation ?**

**RÉPONSE**

La situation pose problème car il existe une relation inégale entre les responsables de l'ONG et les publics cibles du programme, ici les jeunes filles (mais cela peut-être aussi à l'égard de jeunes garçons). Par ailleurs, ce sont des jeunes (donc potentiellement des personnes mineures), ce qui renforce cette inégalité et donne une circonstance aggravante à cette situation.

Il y a un risque important de violence sexiste ou d'abus sexuel défini comme « **Le fait d'abuser physiquement ou psychologiquement ou de tenter d'abuser (menace) d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles** ».

Si vous êtes témoin de cette situation, vous devez immédiatement réaliser un signalement à une personne de confiance (manager·se, cellule d'écoute, ressources humaines, représentant·e·s de l'organisation).

Les Nations unies définissent l'exploitation sexuelle comme :

**« 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 GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES SUR LES DISPOSITIONS SPÉCIALES VISANT À PRÉVENIR L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS) (ST/SGB/2003/13)

 LES 6 PRINCIPES FONDAMENTAUX CONCERNANT LA CONDUITE SEXUELLE DES TRAVAILLEURS HUMANITAIRES (IASC)

# 01

Le consentement ne peut exister que dans une relation d'égalité entre deux personnes libres.

Dans une relation où les situations respectives des personnes impliquées créent un rapport de force inégal, le consentement est influencé par cette différence et ne peut être libre.



**MISE EN SITUATION 8**

« Paul vous raconte qu'il est sollicité par une personne cible du programme qui lui propose une fellation en échange d'une ration alimentaire supplémentaire ? »

**QUESTION**

- **Pensez-vous que cela pose un problème?**
- **Comment qualifier cette situation ?**

**RÉPONSE**

Ici, il y a une proposition d'échange à caractère sexuel en échange d'une ration alimentaire, sur sollicitation de la personne ciblée et impliquant la recherche d'avantages dans une relation d'aide ou de protection.

Il y a un risque d'exploitation sexuelle si Paul accepte.

Si vous êtes témoin de cette situation, vous devez immédiatement la signaler à une personne de confiance (responsable, cellule d'écoute, ressources humaines, représentant·e·s).

## MISE EN SITUATION 9

Rémi vous explique qu'il est interpellé chaque week-end par ses collègues :  
"Allez, sois pas coincé ! Viens avec nous voir les filles ! Elles nous adorent".

## QUESTION

- **Pensez-vous que cela pose un problème?**
- **Comment qualifier cette situation ?**

**RÉPONSE**

Ici, les personnes salariées de l'ONG sont clientes de prostitution. Elles échangent un acte sexuel contre une forme de rémunération (argent, services, biens).

**Cette situation peut être qualifiée d'exploitation sexuelle car potentiellement source d'abus de pouvoir dans des contextes de très fortes inégalités** : il existe un rapport de force inégal entre les personnes salariées de l'ONG et celles travailleuses du sexe (femmes, hommes, personnes trans) même si cela est réalisé sans contrainte apparente ou sur sollicitation de celles/ceux-ci. Les situations de vulnérabilité de ces personnes peuvent les entraîner à proposer des services sexuels comme moyen de survie.

De plus, même si la loi du pays en question autorise le travail du sexe, les personnels de solidarité internationale ont toutes et tous signé le code de conduite et/ou règlement de l'ONG interdisant le recours à cette pratique.

Si vous êtes témoin de cette situation, vous devez immédiatement la signaler à une personne de confiance (manager·se, cellule d'écoute, ressources humaines, représentant·e·s).

Pour résumer, du fait de votre statut de personnel d'ONG, il existe un rapport inégal entre vous et les personnes qui bénéficient des actions de votre organisation.

Cela crée donc un risque particulier d'abus dans les relations que vous entretenez avec les populations cibles et les partenaires locaux de projets humanitaires ou de développement.

Dans ce cadre, vous devez faire preuve d'une vigilance particulière et respecter le cadre du droit international afin de prévenir toutes formes de violences sexistes et sexuelles.

## 6. LA NOTION DE CONSENTEMENT

Tout acte sexuel doit être consenti explicitement par les partenaires. Le silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement.

Il n'y a pas consentement si :

- Il est donné par un tiers ;
- La personne n'a pas la capacité de consentir (par exemple, elle est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues) ;
- 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.**

# CONSENT

IT'S SIMPLE AS TEA



## 7. CONCLUSION

Ce chapitre a permis de faire un état des lieux approfondi des définitions légales, ainsi que des procédures, concernant les violences sexistes et sexuelles selon le référentiel du droit français.

La question de l'exploitation et des abus sexuels a également été abordée avec un rappel des dispositions du droit international et un focus sur le rapport de force inégal entre les responsables humanitaires et les populations cibles.

Maintenant que vous disposez des clés pour pouvoir identifier et caractériser les différentes situations de violences sexistes et sexuelles abordées, nous allons voir dans le chapitre suivant les conséquences que peuvent avoir ces faits.

## 8. TEST DE VALIDATION DES CONNAISSANCES

Avant de poursuivre, nous vous proposons un rapide test de validation des connaissances acquises dans ce chapitre.

**C'EST ICI!**



<https://formdivers.typeform.com/to/ZuyFIfK4>

## 9. SOURCES

### CHIFFRES-CLÉS

Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail

 <https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcelement-sexuel-au-travail>

Still just a bit of banter?

 <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-just-bit-banter>

Abus, exploitation et harcèlement sexuels, une prise de conscience collective

 [https://humanitalents.com/wp-content/uploads/2019/06/Humanitalents\\_livretabus\\_A5-3-1.pdf](https://humanitalents.com/wp-content/uploads/2019/06/Humanitalents_livretabus_A5-3-1.pdf)

Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

 [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/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)

## **TEXTES DE LOIS**

Code du travail et Code pénal français

 <https://www.legifrance.gouv.fr/>

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

 <http://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>

Les 6 principes fondamentaux concernant la conduite sexuelle des travailleurs humanitaires (IASC)

 [https://interagencystandingcommittee.org/system/files/legacy\\_files/iasc%20poa%20and%20report%20french.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/legacy_files/iasc%20poa%20and%20report%20french.pdf)

# 01



**Avec le soutien de  
l'Union Européenne**