

PRÉVENTION ET LUTTE
CONTRE LES VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES
AU TRAVAIL

KIT DE SENSIBILISATION



avec le soutien du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les Femmes et











PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Dans toutes les sphères de la société, la question des violences sexistes et sexuelles se pose et les organisations du travail sont également concernées.

Le rapport de Brigitte Grésy et de Marie Becker (« le sexisme dans le monde du travail », rapport du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, mars 2015) montre que ce sujet est encore tabou dans l'entreprise : il existe des difficultés à qualifier les violences sexistes et sexuelles au travail et à agir concrètement pour les prévenir alors que les effets sont multiples :

- conséquences sur la santé des salarié.e.s,
- dégradation des conditions de travail et de la qualité de vie au travail,
- baisse de la performance globale et durable de l'entreprise.

L'Aract Centre Val-de-Loire, sollicitée par des entreprises et des collectivités, propose une sensibilisation sur les agissements sexistes au travail ainsi qu'un appui lors de la construction des accords égalité professionnelle dont l'un des domaines concerne la santé et la sécurité au travail. Le réseau des CIDFF accueille des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, les informe et les oriente vers d'autres relais selon la situation, propose des accompagnements adaptés en fonction des spécificités du territoire.

Ces deux structures s'associent pour vous donner des points de repère sur les notions, les acteurs et actrices concerné.e.s et les moyens d'agir. Ce support sera complété par une démarche outillée de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL :

DE QUOI PARLE-T-ON ?	PAGE 3
Vous êtes employeur, employeuse, que faire pour les prévenir et	
LUTTER CONTRE CES DERNIÈRES ?	PAGE 7
Vous êtes salarié.e, que faire si vous êtes témoin ou victime ?	Page 9
Vous souhaitez sensibiliser vos collaborateurs et collaboratrices	
E SUJET, UN DIAPORAMA AVEC COMMENTAIRES AINSI QU'UN QUIZ SONT	
A VOTRE DISPOSITION.	Page 12
PLUS D'INFORMATIONS	PAGE 13





LES AGISSEMENTS SEXISTES, UN NOUVEAU RISQUE PROFESSIONNEL INSTAURÉ PAR LA LOI DU 17 AOÛT 2015

«Les agissements sexistes s'inscrivent dans un sexisme ordinaire qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser les femmes de façon insidieuse voire bienveillante» (Agir contre le sexisme au travail. Enquête CSEP/BVA, novembre 2016).

Selon l'article L.1142-2-1 du code du travail :

« 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 ou offensant ».

Plusieurs types de manisfestation du sexisme ordinaire sont visés au sein du milieu professionnel*:

- les remarques et blagues sexistes : elles dissimulent le sexisme sous le masque d'un humour unilatéral qui est imposé à l'autre. Par exemple, les blagues sexistes sur les blondes qui sont présentées comme idiotes et écervelées par essence ;
- l'incivilité, l'irrespect, le mépris : ils sont souvent adressés aux individus d'un même sexe, et constituent une des formes de sexisme hostile.
 Par exemple, ne pas donner la parole ou interrompre les propos tenus par une personne en fonction de son sexe ;
- les interpellations familières : elles font subir à l'individu, qui en est l'objet, une forme de paternalisme infantilisant. Par exemple, « mon petit », « ma belle », « ma jolie », « cocotte », « mon chou » ;
- la police des codes sociaux de sexe : elle oblige les individus à se conformer aux stéréotypes de sexe à travers des injonctions, de simples remarques des collègues, ... Par exemple : critiquer une femme du fait de son style ou de sa silhouette car elle n'est pas dans les codes féminins ou traiter un homme de « femmelette » car il n'a pas les codes de la virilité ;
- la complémentarité des compétences : elle consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences unique et empêche ainsi l'accès à certaines fonctions ou activités. Cette complémentarité est une composante du sexisme bienveillant. Par exemple, les femmes seraient plus humaines, plus à l'écoute et les hommes plus solides, plus synthétiques dans leurs raisonnements.

^{*} Classification réalisée par le CSEP: KIT POUR AGIR CONTRE LE SEXISME - Trois outils pour le monde du travail. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme



LES INFRACTIONS PÉNALES CONDAMNANT LES VIOLENCES À CARACTERE SEXISTE OU SEXUEL

Ce sont toutes les infractions, délits et crimes à caractère sexiste ou sexuel.

Exemples de faits à caractère sexiste et sexuel punis par le Code pénal :

LES CONTRAVENTIONS

• Outrage sexiste (article 621-1):

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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Quelques exemples : Des sifflements, des gestes et/ou des bruits obscènes, par exemple en suggérant ou en imitant un acte sexuel ; des propositions sexuelles ou des questions intrusives sur la vie sexuelle ; des commentaires dégradants sur le physique ou la tenue vestimentaire ; le fait de suivre ou suivre une personne de manière insistante dans la rue.

Peine de base 750 €, peine aggravée 1 500 €.

• Injure non publique à caractère sexuel ou sexiste (article R625-8-1) :

Injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap. Quelques exemples ? Une insulte lancée lors d'une réunion interne est non publique, car prononcée devant un nombre restreint de personnes appartenant à une même structure ou communauté d'intérêt. Ainsi, dire lors d'une réunion « travailler avec madame X, cette greluche ? » ou «aller en mission avec cette mauviette ? ».

Peine 1 500 € d'amende.

Diffusion de messages contraires à la décence (article R624-2)

Exemple : il y a « diffusion de messages contraires à la décence » lorsque la messagerie de la structure est utilisée pour l'envoi de courriels à caractère pornographique.

Peine : 130 € d'amende, valable aussi pour les personnes morales reconnues responsables. Peine complémentaire : confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit. Le fait de faciliter la diffusion de messages contraires à la décence, par aide ou assistance, est punissable des mêmes peines.



LES INFRACTIONS PÉNALES CONDAMNANT LES VIOLENCES À CARACTERE SEXUEL OU SEXISTE

LES DELITS

• La captation d'images et la diffusion d'images (article 226-1) :

Captation, enregistrement ou transmission, sans le consentement de leur auteur.e, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;

Fixation, enregistrement ou transmission, sans consentement de leur auteur.e, de l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

Exemples: La prise d'images dans les toilettes du service au moyen d'un téléphone portable ou encore la réalisation et la diffusion de montages à caractère sexuel.

Peine 1 an de prison et 45 000 € d'amende.

• Le harcèlement sexuel un délit pénal (article 222-33) :

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 offenssante.

L'infraction est également constituée :

 lorsque ces propos ou comportements, même non répétés, sont imposés à une victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elle, lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une victime, successivement, par plusieurs personnes qui savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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.

Le harcèlement sexuel est également condamné par le Code du travail (article L.1153-1).

Peine de base 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, peine aggravée 3 ans et 45 000 € d'amende.

Exemples:

Adresser à une jeune collègue nouvellement embauchée de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et des déclarations, lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire parvenir des bouquets de fleurs (Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.497).

Le fait pour un supérieur hiérachique d'envoyer à une stagiaire devenue salariée plusieurs SMS du type « je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours» et lui poser des questions intimes sur sa vie privée (Cass. cos., 3 décembre 2014).



LES INFRACTIONS PÉNALES CONDAMNANT LES VIOLENCES À CARACTERE SEXUEL OU SEXISTE

LES DELITS (SUITE)

• Les agressions sexuelles (article 222-22) :

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte physique ou morale, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par le Code pénal, 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.

Exemple: le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses (Cass. crim., 29 mars 2017).

Peine de base 5 ans d'emprisonnement et $75\ 000 \in d'$ amende.

LES CRIMES

• Le viol (article 222-23)

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur.e par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol (article 222-23).

Le viol est puni que 15 ans de réclusion criminelle.

La sanction peut aller jusqu'à la réclusion criminelle à perpétuité en cas de circonstances aggravantes.

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRÉVUES POUR L'AUTEUR.E

L'auteur.e peut être un.e supérieur.e hiérarchique, un.e collègue, un.e autre employé.e de l'entreprise. Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement (selon la gravité des faits).



VOS OBLIGATIONS

De façon générale, le Code du travail impose aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1 du code du travail).

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (article L.1153-5 du code du travail).

Avec la Loi du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », de nouvelles obligations s'imposent à vous pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, à compter du 1er janvier 2019 :

- Pour toute entreprise dotée d'un CSE: la nomination, en son sein, d'un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est obligatoire. (article L.2314-1 du code du travail).
- Outre ce référent CSE, pour les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s, la désignation d'un.e référent.e RH chargé.e d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le « harcèlement sexuel et agissements sexistes » est obligatoire. (article L.1153-5-1 du code du travail).
- Par ailleurs, les salarié.e.s, les personnes en formation, les stagiaires et les candidat.e.s à une embauche, à un stage ou à une formation doivent être informé.e.s du texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit l'infraction de harcèlement sexuel et fixe les sanctions applicables. (article L.1153-5 alinéa 2 du code du travail).
- La loi « Avenir professionnel » impose à l'employeur d'informer dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement, de toutes les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux salarié.e.s victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. (article L.1153-5 alinéa 2 du code du travail).

Enfin, doivent être portés à leur connaissance les adresses et numéros de téléphone :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement;
- de l'Inspection du travail, incluant le nom de l'inspecteur ;
- du Défenseur des droits ;
- des référents désignés par l'entreprise et le comité social et économique. (article L.1153-5 alinéa 2 du code du travail et article D.1151-1 du code du travail).

Téléchargez le modèle d'affichage ou d'information prévus à l'article L.1153-5 du code du travail (Information délivrée par tout moyen) proposé dans le guide de la Directrion Générale du Travail, enrichi de quelques éléments.



Ce que vous encourez

En tant qu'employeur, employeuse, vous risquez aux prud'hommes une condamnation à réparer le préjudice subi par la victime :

- au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste lorsque les agissements sont commis par un.e salarié.e de l'entreprise.
- au titre de l'obligation pour l'employeur ou l'employeuse de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.
- au titre du non-respect, par l'employeur ou l'employeuse, de son obligation de santé et de sécurité, quelle que soit la personne ayant commis ces agissements (collègue, fournisseur, fournisseuse, client.e).

Un exemple de jurisprudence : jugement du 17/05/2018, Conseil de prud'hommes de Paris, n° 17/00875. Cette entreprise est notamment condamnée:

- à régler à la victime 30 000€ à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel.
- à régler à la victime 10 000€ à titre de dommages-intérêt pour manquement à l'obligation de sécurité,
- à afficher la décision du tribunal dans chacune de ses entités.

Vous pouvez agir à plusieurs niveaux

Il s'agit de mettre en place une véritable démarche de prévention, il convient notamment d'identifier les situations de travail où se sont manifestées et/ou peuvent se manifester les violences sexistes et sexuelles au travail.

Plusieurs sources d'information sont à mobiliser et à croiser pour évaluer ces risques professionnels. (A venir une démarche outillée pour aider les entreprises à mettre en place leur plan de prévention).

Pour rappel, il existe trois niveaux de prévention.

Prévention primaire = prévenir.

Comme le préconise le Code du travail, elle vise à supprimer le risque à sa source. Il s'agit alors de réduire ou éliminer les différents facteurs de risques présents dans l'organisation.

Dans le cas qui nous intéresse sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, il s'agira de mieux appréhender les situations de travail différenciées des femmes et des hommes (ont-ils les mêmes fonctions, tâches, parcours, conditions de travail ...) et l'organisation du travail (la mixité des métiers, la conciliation des temps, les marges de manœuvre, le management...).

Exemples d'actions : réseau sentinelle, observatoire, changement organisationnel.

Prévention secondaire = réduire ou corriger les dommages.

Elle agit sur les caractéristiques personnelles et les mécanismes des individus, visant à les outiller, individuellement ou collectivement. Les actions portent sur les conséquences, pour mieux gérer le risque qu'on ne peut supprimer par des mesures individuelles et collectives.

Exemples d'actions : sensibilisation auprès du management, de l'ensemble du personnel, faire connaître les procédures de traitement des actes sexistes ainsi que les notions sur les violences sexistes et sexuelles au travail, mettre en place des outils de communication dans l'entreprise.

Prévention tertiaire = « réparer ».

Elle intervient pour venir en aide aux personnes qui ont subi ce type d'agissements et de violences. Ces actions permettront de diminuer la souffrance des personnes et de les accompagner dans leurs démarches.

Exemples d'actions : cellule d'écoute, prise en charge médicale, structure d'aide aux victimes, numéro vert...!



Signaler la situation à la structure employeuse.

Si vous avez connaissance d'une procédure spécifique mise en place par votre employeur, il conviendra alors de s'y référer. En l'absence d'une telle procédure, vous pouvez vous adresser aux interlocuteurs ou interlocutrices suivant.e.s:

- Le référent ou la référente harcèlement sexuel nommé.e par le CSE de votre entreprise. Il ou elle enclenche la procédure d'alerte, saisit l'employeur et met en place une enquête conjointe (employeur, membre du CSE). En cas de difficulté, il ou elle a la possibilité de saisir la juridiction prud'homale en référé.
- Le reférent ou la référente RH chargé.e d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le « harcèlement sexuel et agissements sexistes » (obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salarié.e.s). Une fois saisi.e, il ou elle doit informer, orienter et accompagner les victimes. (art L.1153-5-1 du code du travail).
- Votre employeur ou employeuse, votre supérieur.e hiérarchique direct.e ou indirect.e ou un.e manager
- Un.e membre du service des ressources humaines
- Un.e délégué.e syndical.e.

Comment?

Sur le principe, aucune forme particulière n'est requise pour le signalement. Le signalement peut être oral, mais il conviendra d'énoncer clairement et précisément les faits à l'origine du signalement. Ensuite, il conviendra d'étayer vos dires en constituant un dossier à travers la collecte de différents éléments tendant à prouver la réalité de la situation.

Que va faire mon employeur?

Il doit prendre toute mesure pour prévenir et faire cesser les agissements sexistes et les violences sexuelles au sein de l'entreprise portés à sa connaissance.

Concernant le harcèlement sexuel, « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (article L.1153-5 alinéa 1 du code du travail). Tout employeur, quels que soient la taille de son entreprise et/ou le secteur d'activité concerné, a une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

Comment engager sa responsabilité ?

L'employeur est tenu par la Loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié.e.s (article L.4121-1 du code du travail).

En tant que victime de violences sexistes et/ou sexuelles, vous pouvez saisir le Conseil de prud'hommes.

Vous pourrez obtenir réparation pour manquement de votre employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité, d'interdiction de tout agissement sexiste et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Mon employeur ne m'a pas cru.e ? Les violences n'ont pas été prouvées ? Quels sont les risques ?

Vous êtes protégé.e contre le licenciement et les mesures discriminatoires qui pourraient être prises à votre encontre et qui seraient liés à votre signalement.

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement sauf mauvaise foi de votre part.

Cette protection s'étend aux personnes qui auraient témoigné ou signalé des faits de bonne foi.



VOUS ÊTES TEMOIN

Si vous avez été le ou la témoin direct.e de faits répréhensibles ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater auprès des acteurs et actrices de l'entreprise chargé.e.s de leur traitement (référent.e.s lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, responsable RH, employeur).

Pour rappel : Obligation du salarié ou de la salariée de veiller à sa sécurité et à celle de ses collègues.

Tout.e salarié.e doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités. (article L.4122-1 du code du travail).

Cette obligation, qui est une obligation de moyens, implique notamment pour le salarié ou la salariée :

- d'être prudent.e et de ne pas se mettre en danger ;
- de ne pas nuire aux autres personnes présentes sur son lieu de travail : collègues, client.es, usagers, public ;
- d'obéir aux consignes de sécurité édictées par l'employeur et dans le règlement intérieur.

Ce que vous risquez en cas d'inaction : si votre position et vos fonctions dans l'entreprise vous imposaient d'agir, vous pouvez faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Dans tous les cas, en tant que salari.é.e de l'entreprise, vous pouvez contribuer à prévenir les violences sexistes et sexuelles en dénonçant les faits et préserver ainsi la sécurité et la santé de vos collègues.



Agir directement contre l'auteur.e des violences

Vous pouvez agir directement contre l'auteur.e des violences pour obtenir sa condamnation pénale (amende et/ou peine de prison) et demander des dommagesintérêts. Il sera nécessaire de porter plainte dans un commissariat ou une gendarmerie, ou en écrivant au procureur de la République.

Exercer mon droit de retrait en cas de danger grave et imminent

Vous pouvez user de votre droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour votre santé ou votre vie. Toutefois, il conviendra d'en avertir le plus rapidement possible votre employeur, ainsi que des raisons qui vous poussent à exercer ce droit de retrait.

Qui peut m'aider?

Vous pouvez consulter l'affichage obligatoire de votre entreprise pour obtenir les coordonnées des services à contacter.

- Le service de santé au travail : il peut déclarer une inaptitude si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé en raison de ces faits ; proposer, par écrit, à votre employeur, lorsqu'il constate la présence d'un risque pour votre santé, des mesures visant à la préserver. L'employeur doit tenir compte de ces préconisations.
- Votre médecin traitant ou un établissement hospitalier : l'établissement de certificats médicaux peut être essentiel et peut être réalisé par tout médecin.
- L'Inspection du travail (mentionner les coordonnées locales si possible) : l'Inspection du travail peut vous informer. Dans le cadre d'une plainte, elle peut réaliser des contrôles et des enquêtes afin de faire cesser les troubles dont le ou la salarié.e se dit victime.
- Le Défenseur des droits et ses délégué.e.s (mentionner les coordonnées locales si possible) : saisi d'une situation, le Défenseur des droits peut enquêter, procéder à un règlement amiable du conflit, faire des recommandations, donner aux juridictions ses conclusions sur les situations présentées.
- <u>Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de votre département : des juristes</u> pourront vous informer, vous orienter ou vous accompagner.
- Les associations d'aide aux victimes.
- La plateforme téléphonique 3919 peut vous donner des informations pour accompagner une victime. Le numéro est gratuit, anonyme et accessible 7 jours sur 7 de 9h à 22h (du lundi au vendredi) et de 9h à 18h (week-end et jour férié).



Vous souhaitez informer et sensibiliser vos collaborateurs et collaboratrices sur le sujet, l'Aract et le réseau des CIDFF de la région Centre-Val de Loire mettent à votre disposition

un diaporama





avec une version annotée







outil de sensibilisation ludique

une version «papier est également disponible















Sources:

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner. Guide pratique et juridique du ministère du travail.

Kit sexisme du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle.

Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Guide du ministère de l'économie et du ministère de l'action et des comptes publics.

Pour aller plus loin:

Sites

<u>Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations</u>

Le défenseur des droits

Guides

Prévenir le harcèlement sexuel au travail - repères pour les RH - livre blanc ANDRH

Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise - MEDEF

Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail deuxième edition - CFDT

Vidéos

Le consentement avec un thé

Réagir peut tout changer

Au boulot!