



Le guide repère de lutte contre les violences sexistes & sexuelles au travail

Introduction

8 femmes sur 10* déclarent avoir été victimes d'agissements sexistes au travail.

Une telle situation ne peut pas perdurer, la branche affirme une tolérance zéro à l'égard de ces pratiques.

La branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières (IEG), au travers de son accord égalité professionnelle, veut combattre ces comportements inappropriés et discriminants au travail.

La branche souhaite avoir une démarche proactive sur ce sujet.

Dans ce cadre, la branche des IEG a mis à disposition depuis janvier 2021 une plateforme de formation et ressources afin de permettre aux acteurs de la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles d'être outillés et compétents.

→ egaliteprofessionnelle-ieg.fr

Aujourd'hui, ce guide repère de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail complète ce dispositif de sensibilisation.

Chacun et chacune pourra y trouver des définitions, des exemples situationnels, des repères juridiques afin de mieux appréhender le sujet des violences sexistes et sexuelles et leurs impacts.

Avec ce guide, elle répond à l'un de ses engagements en matière d'égalité professionnelle et espère contribuer à l'évolution des mentalités.

L'agissement sexiste et le harcèlement sexuel sont l'affaire de tous et toutes, chacun et chacune pouvant être victime, témoin, auteur ou autrice.

** Source : baromètre sexisme #StopE/BVA 2021*

SOMMAIRE

Identifier les violences sexistes & sexuelles

- > L'agissement sexiste 6
- > L'outrage sexiste 11
- > La discrimination 12
- > Le harcèlement sexuel 14
- > L'agression sexuelle 18
- > Le viol 19
- > Récapitulatif : La pyramide des violences sexistes & sexuelles 20

Les conséquences des violences

- > Pour les personnes victimes 22
- > Leur entourage au travail 22
- > Pour les employeurs 22

Les contacts clés

- > Contacts internes 24
- > N° d'écoute anonyme interne ... 24
- > Le dispositif d'alerte & conformité groupe 24
- > Contacts externes 24

Les obligations de l'employeur

- > Obligation de santé, sécurité de résultat 26
- > Affichages obligatoires 27

Les sanctions & voies de poursuites possibles

- > La procédure disciplinaire 29
- > La procédure pénale 30
- > La procédure civile 31

Les personnes clés en matière d'accompagnement des victimes ou témoins

- > Les managers 33
- > Les salariés de la filière RH 33
- > Les référents harcèlement et sexisme employeur 34
- > Les référents harcèlement et sexisme CSE 34
- > Les représentants du personnel .. 34
- > La médecine du travail 35

Agir face aux violences sexistes & sexuelles

- > Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail 37
- > Détecter les violences sexistes et sexuelles autour de soi 38
- > Accueillir la parole des personnes victimes ou témoins de violences sexistes & sexuelles au travail 39
- > Traiter les situations de violences en tant que personne clé (3 cas pratiques) 41
- > Bonnes pratiques de l'employeur en matière d'enquête 43
- > Accompagnement de la poursuite des relations de travail 44

SOMMAIRE



IDENTIFIER LES VIOLENCES SEXISTES & SEXUELLES

LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES

LES CONTACTS CLÉS

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

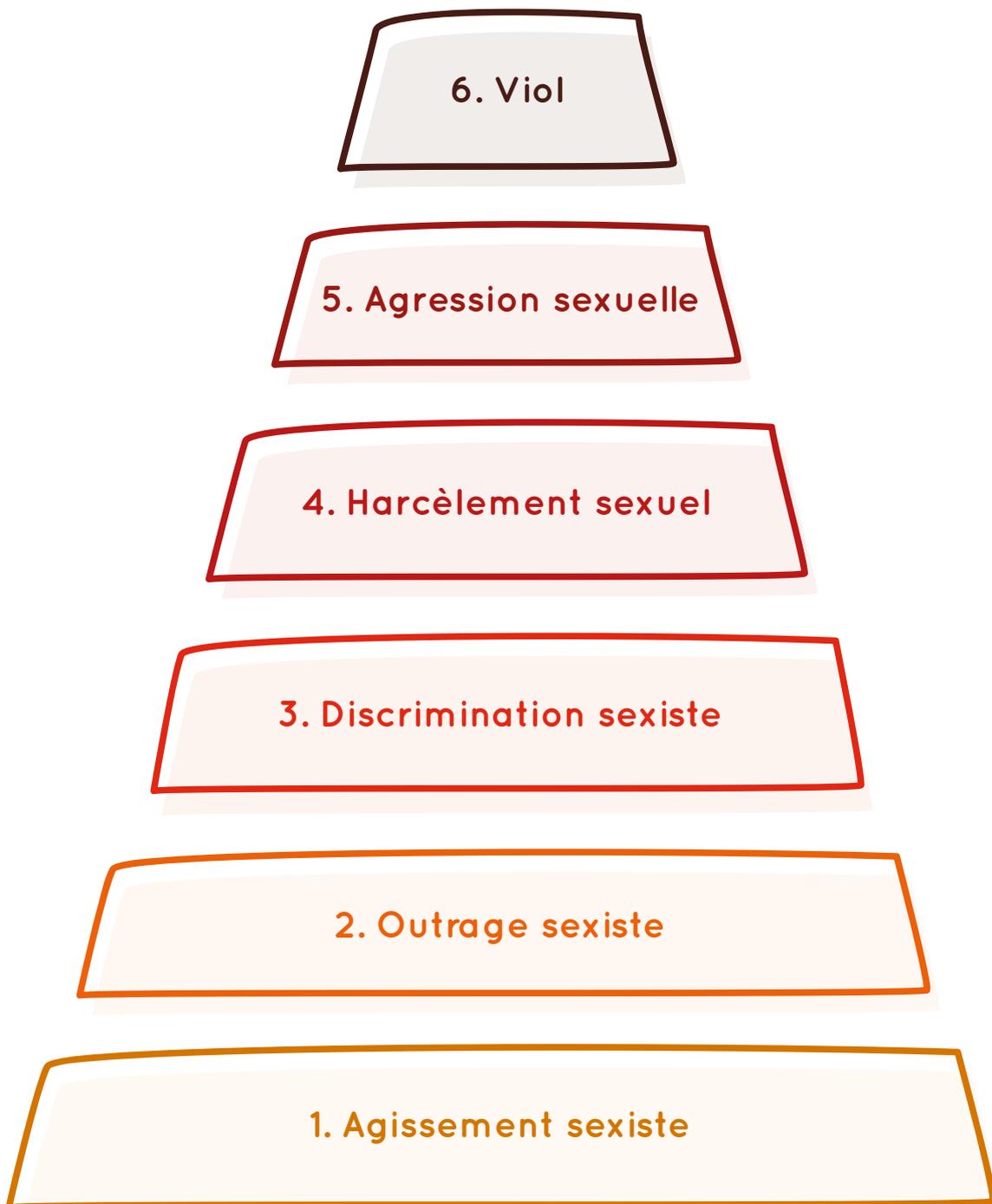
LES SANCTIONS & VOIES
DE POURSUITES POSSIBLES

LES PERSONNES CLÉS EN MATIÈRE
D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES OU TÉMOINS

AGIR FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES

6 types de violences sexistes & sexuelles

Pour repérer au mieux les violences, les sanctionner et les prévenir, il faut avant tout savoir les reconnaître et les distinguer. Il existe six types de violences sexistes et sexuelles.



L'agissement sexiste



DÉFINITION LÉGALE

→ 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, humiliant ou offensant.



QU'EST-CE QU'UN AGISSEMENT SEXISTE ?

L'agissement sexiste est :

- > Un comportement **basé sur le sexe** (qui s'adresse ou fait référence à une femme parce que c'est une femme ou à un homme parce que c'est un homme)
- > Et qui a **pour conséquences** de dévaloriser, de réduire, d'exclure et/ou d'enfermer

La plupart du temps, les agissements sexistes ne sont **PAS malintentionnés**.



LE SAVIEZ-VOUS ?

CHIFFRE CLÉ

80 %

des femmes sont régulièrement victimes d'agissements sexistes au travail.

(CSEP/BVA 2013)



C'est cette enquête qui a permis d'introduire une nouvelle disposition dans le Code du travail sanctionnant tout « agissement sexiste ».



QUELLES SONT LES FORMES LES PLUS COURANTES D'AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL ?

#1

L'humour, les blagues
sur les femmes, sur
les hommes



EXEMPLE

Alors que Paul et Lou se disputent, Sylvain dit en riant à Paul : « Laisse tomber, elle a ses règles ! » Lou se sent furieuse.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

« Laisse tomber, elle a ses règles » a pour effet de discréditer et de rendre illégitimes les propos de Lou. Lou n'a pas le droit d'avoir un avis différent, « c'est juste une femme qui a ses règles ».

L'humour qui porte atteinte à la dignité d'un groupe de personnes n'a pas lieu d'être au travail. Rappelons que les propos sexistes, racistes, homophobes, etc., sont interdits par la loi.



POINT DE VIGILANCE

L'agissement sexiste est caractérisé à partir du **premier fait**.

#2

Les interpellations
familiales et
majoritairement
adressées aux
femmes : « ma
grande », « ma petite »,
« ma belle », « les miss »,
« les beautés »



EXEMPLE

« Comment ça va, ma grande, est-ce que vous avez pris vos marques ? »



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Tout d'abord, le « ma » de la possession n'a pas lieu d'être au travail. Aussi, les interpellations familiales comme « ma grande », « ma petite », « mon petit », « mon grand » sont dites **paternalistes**. En effet, elles sont souvent utilisées pour parler aux enfants. Dans le cadre du travail, **elles infantilisent**. Par ailleurs, majoritairement adressées aux femmes, ces remarques sont sexistes.

Les interpellations comme « ma belle », « les miss », « les beautés » sont elles aussi majoritairement adressées aux femmes et les **ramènent à leur apparence**. Au travail, l'apparence n'est ni une aptitude ni une compétence. Ces interpellations familiales participent inconsciemment à disqualifier les femmes au travail.



#3

Les remarques sur l'apparence majoritairement adressées aux femmes



EXEMPLE

À la pause, Cyril dit à Nathalie, sa collègue de bureau : « Je te trouve belle aujourd'hui, plus féminine que d'habitude. »



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Cyril ramène Nathalie à son apparence et émet un jugement sur celle-ci. Encore une fois, au travail, **l'apparence n'est ni une aptitude ni une compétence**. Par ailleurs, on comprend que Cyril valorise le fait que Nathalie soit féminine. Juger les femmes pas assez ou trop féminines renvoie aux stéréotypes de genre qui enferment les femmes comme les hommes dans les rôles ou les comportements que la norme sociale leur attribue.

Dans l'agissement sexiste, il n'y a **pas de connotation sexuelle**. Un propos à caractère sexuel imposé à une personne (ex. : parler du décolleté d'une personne) est caractéristique d'un outrage sexiste (voir chapitre dédié).

#4

Les compétences dites de femmes & d'hommes



EXEMPLE

Alors que des partenaires extérieurs arrivent, Damien demande à Sophie, son associée, d'aller les chercher à l'accueil et de leur servir à boire comme d'habitude. Sophie est agacée.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Dans cet exemple, Damien attribue inconsciemment cette tâche qu'il pense « féminine » à Sophie, son associée. Il n'existe **pas de tâches naturellement faites pour les femmes ou pour les hommes**. Le comportement de Damien est donc enfermant.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le **syndrome de la Schtroumpfette** a été inventé pour désigner des œuvres de fiction dans lesquelles il n'existe qu'un seul personnage féminin, chargé d'incarner « LA » femme (donc de manière stéréotypée). Transposé au monde du travail, ce serait attendre de la seule femme de l'équipe qu'elle incarne l'ensemble des stéréotypes féminins de nos représentations mentales.



#5

Les remarques sexistes sur la grossesse



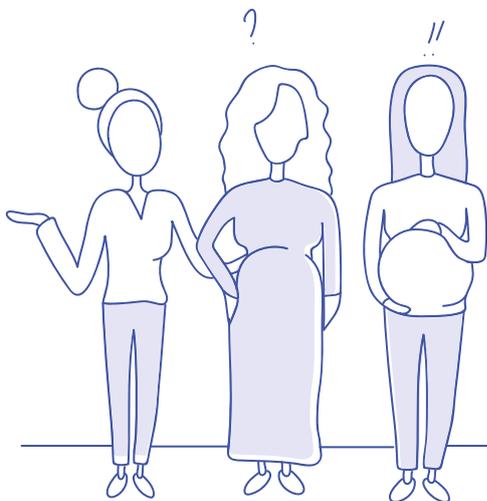
EXEMPLE

Lors d'un déjeuner d'équipe, Sabine dit aux collaboratrices de son équipe : « Pas de mauvaise blague, plus de nouvelle grossesse pour cette année. Deux c'est déjà beaucoup trop. » Mathilde est dérangée par ce propos.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Par ce propos, Sabine **culpabilise** les femmes enceintes de son équipe et cherche à empêcher les autres femmes de son équipe de l'être. Ce qui représente une intrusion dans la vie personnelle de ses collaboratrices et n'a pas lieu d'être.



#6

Les remarques sexistes sur la parentalité



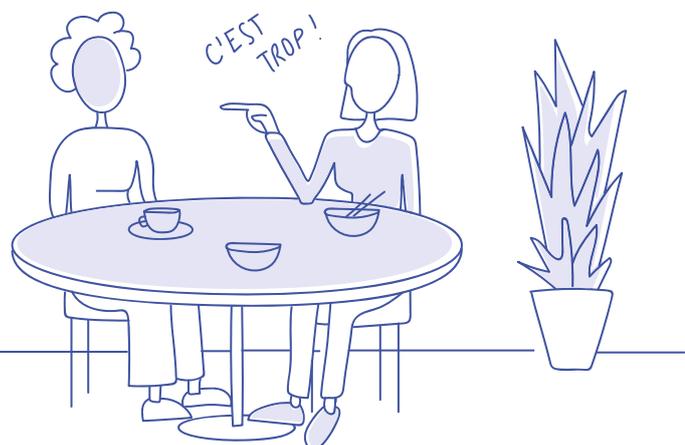
EXEMPLE

Manuela s'adresse à Maxime : « Votre compagne part en voyage pendant dix jours ? Mais qui est-ce qui va s'occuper de vos deux enfants ? » Maxime est énervé par cette remarque.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Ici, le propos de Manuela s'appuie sur un **stéréotype sexiste** : les femmes s'occuperaient majoritairement et mieux des enfants. En effet, ce propos sous-entend que Maxime n'est pas aussi compétent que sa compagne pour s'occuper de leurs deux enfants. Aurait-on posé la même question à la compagne de Maxime si ce dernier partait en voyage pendant dix jours ?



#7

Les incivilités à caractère sexiste



EXEMPLE

Alors que Nathalie et Steve assistent à une réunion avec un nouveau client, celui-ci ne s'adresse qu'à Steve. Nathalie se sent dévalorisée par cette attitude.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Ici, l'attitude du client est offensante car elle nie les compétences professionnelles de Nathalie sur un a priori sexiste (probablement inconscient) : « les hommes sont plus compétents que les femmes ». Cette attitude, mais également le *mansplaining* ou encore le *maninterrupting* sont des incivilités à caractère sexiste qui viennent renforcer le sexisme sur le lieu de travail.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le *Mansplaining*, de l'anglais *man* (« homme ») et *explaining* (« explication »), se produit quand un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte. Le terme est apparu en 2008 aux États-Unis dans

un article de Rebecca Solnit paru sur le site TomDispatch. L'article, intitulé « Ces hommes qui m'expliquent la vie », raconte comment un homme a voulu lui expliquer le sens d'un livre qu'elle avait elle-même écrit, sans l'écouter quand elle disait en être l'auteur.

Le *Maninterrupting* désigne la tendance générale à plus interrompre les femmes lorsqu'elles s'expriment. Pour lutter contre le *maninterrupting*, des femmes de l'administration Obama ont mis en place une stratégie dite d'amplification. Quand une femme avance une idée importante, la suivante à parler la reprend et rappelle qui l'a émise. Cela a permis aux femmes d'être mieux écoutées pour leurs contributions et d'éviter que leurs idées ne soient reprises par des hommes qui en tireraient crédit.

CONCLUSION

Les femmes et les hommes peuvent être à l'origine d'agissements sexistes de manière plus ou moins fréquente et anodine. Pourquoi ? Parce que le monde qui nous entoure est par certains côtés sexiste, et que si nous n'y prenons pas garde, si nous ne sommes pas sensibilisés, si nous n'avons pas « chaussé nos lunettes » du sexisme, alors ce sexisme peut agir sur nos comportements.

Les agissements sexistes cesseront quand les mentalités auront évolué et cela passe par la prise de conscience de nos stéréotypes afin d'y être vigilant et de participer à leur déconstruction.



L'outrage sexiste



DÉFINITION LÉGALE

→ 621-1 du Code pénal

Un comportement à connotation sexuelle ou sexiste imposé à une personne, ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.



QU'EST-CE QUE L'OUTRAGE SEXISTE ?

L'outrage sexiste se caractérise comme :

- > Un comportement à caractère sexuel
- > Imposé à une personne



QUE SIGNIFIE COMPORTEMENT « À CARACTÈRE SEXUEL » ?

Quelques exemples génériques : faire une blague à caractère sexuel, partager un **rêve érotique**, raconter sa **nuit « torride »** de la veille... que la victime soit **directement visée ou non** par le propos comme dans l'exemple ci-contre.



EXEMPLE

Tristan s'adresse à Léo, son voisin de bureau, pour parler de la nouvelle recrue de l'équipe : « Tiphaine... Physiquement archi compétente, non ? » Léo est surpris et mal à l'aise.



À NOTER

Ici, la victime est un homme (à savoir Léo) qui est dérangé par ce propos à caractère sexuel même s'il n'est pas directement visé par celui-ci.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Historiquement, le terme d'**outrage sexiste** a été créé en 2018 pour lutter contre le harcèlement de rue. Par harcèlement de rue, on entend par exemple siffler, poursuivre ou interpeller de façon insistante les femmes dans la rue. En effet, une étude réalisée par Ipsos et la Fondation des Femmes en juillet 2020 rapportait que 81 % des Françaises avaient déjà été victimes de harcèlement dans l'espace public.



La discrimination sexiste



DÉFINITION LÉGALE

- L. 1132-1 du Code du travail
- 225-1 du Code pénal

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son sexe.

La discrimination est une forme de violence.



LE SAVIEZ-VOUS ?

CHIFFRE CLÉ

L'écart de salaire inexpliqué entre les femmes & les hommes, à poste égal, compétences égales & ancienneté égale est de

9 %.

(CHIFFRES CLÉS DU GOUVERNEMENT, ÉDITION 2019)



QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION SEXISTE ?

La discrimination sexiste se caractérise par :

- > Un agissement basé sur le sexe
- > Qui entraîne un impact sur la carrière

Il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment l'un ou l'une de ses salariés en fonction d'un ou de plusieurs critères définis dans le Code du travail.



QUE SIGNIFIE « IMPACT SUR LA CARRIÈRE » ?

Quelques exemples génériques : ne pas recruter une femme parce que c'est une femme, moins rémunérer une femme qu'un homme (à poste égal, compétences égales et même ancienneté), moins promouvoir les femmes à des postes de responsabilité parce que ce sont des femmes - et ce, en agissant la plupart du temps **sans mauvaises intentions**.



EXEMPLE

Jamel et Karen ont décidé de ne pas proposer à Claire les missions nécessitant la réalisation d'heures supplémentaires car elle est mère de deux enfants en bas âge et « ce ne serait pas lui rendre service ».





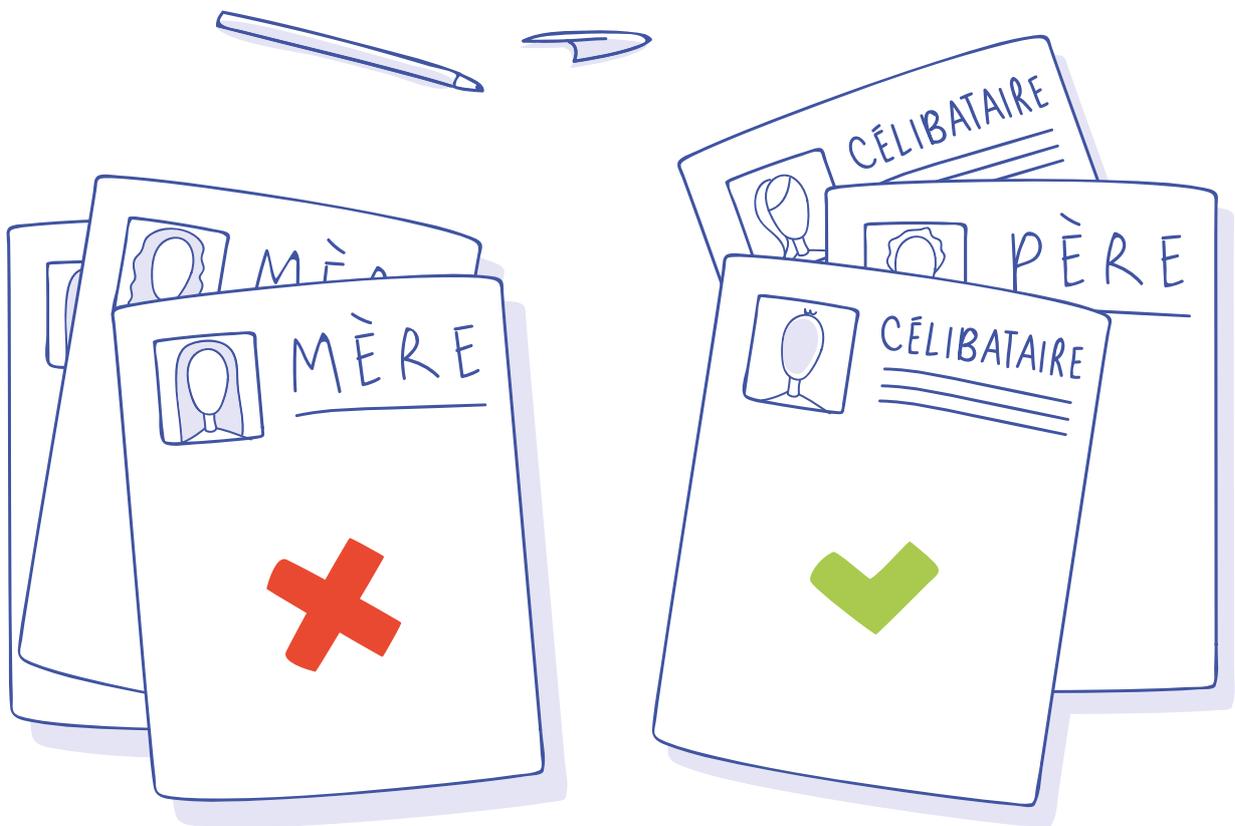
CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Ce faisant, Jamel et Karen empêchent Claire d'accéder à la réalisation d'heures supplémentaires. Aurait-ils eu la même réaction et pris la même décision pour le père des enfants ?



POINT DE VIGILANCE

Le fait qu'une femme **est ou sera enceinte** ne doit en aucun cas interférer dans son recrutement ou non, sa promotion ou non, sa formation ou non...



Le harcèlement sexuel



DÉFINITION LÉGALE

- L. 1153-1 1° du Code du travail
- 222-33 du Code pénal

Se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.



LE SAVIEZ-VOUS ?

CHIFFRE CLÉ

1 femme sur **3**

est victime de harcèlement sexuel au cours de sa carrière professionnelle en France.

(IFOP 2018)



QU'EST-CE QUE LE HARCELÈMENT SEXUEL ?

Le harcèlement sexuel se caractérise par :

- > Des propos, des attitudes, des comportements à caractère sexuel
- > Imposés à une personne
- > De façon répétée

Le fait d'imposer des propos, des attitudes, des comportements à caractère sexuel de manière répétée est caractéristique de harcèlement sexuel et la répétition démarre à **partir du deuxième fait** (peu importe le délai entre les deux faits).

Le harcèlement sexuel peut être le fait d'un responsable hiérarchique, de collègues, de subordonnés ou encore de personnes extérieures à l'entreprise.

Les victimes de harcèlement sexuel peuvent être des femmes et des hommes. Les personnes à l'origine de harcèlement sexuel peuvent être des femmes et des hommes.



QUE SIGNIFIE « PROPOS, ATTITUDES OU COMPORTEMENTS À CARACTÈRE SEXUEL » ?

Quelques exemples génériques : évoquer ses expériences sexuelles, ses **désirs sexuels**, faire des blagues à caractère sexuel, parler de **rêves érotiques**, **siffler** une personne, mimer des actes sexuels...





EXEMPLE

Tous les jours, Rodolphe, Samir et Justin « taquent » Sofia au sujet de son tour de poitrine. Sofia fait comme si elle n'entendait pas leurs blagues et s'adresse à ses collègues pour parler travail uniquement.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Rodolphe, Samir et Justin imposent à Sofia des propos à caractère sexuel de façon répétée qui n'ont pas lieu d'être. À noter, **le silence ou l'absence de réaction ne valent pas consentement.**



POINT DE VIGILANCE

Le harcèlement sexuel est également caractérisé quand il est le fait de plusieurs personnes, ayant agi respectivement une seule fois, et qui, **même en l'absence de concertation**, savent que ces agissements caractérisent une répétition.



EXEMPLE

Lundi, Rodolphe taquine Sofia au sujet de son tour de poitrine devant Samir et Justin. Mercredi, Samir raconte sa nuit torride avec sa dernière conquête devant ses collègues. Jeudi, Justin raconte une blague obscène à Sofia. Sofia se sent de plus en plus mal à l'aise au bureau.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Même en l'absence de concertation, les propos à caractère sexuel imposés par Rodolphe, Samir et Justin à Sofia sont caractéristiques de harcèlement sexuel.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les propos à caractère sexuel imposés et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail, et intervenus en dehors du temps et/ou du lieu de travail, engagent également la responsabilité de l'employeur (qui doit les faire cesser et les sanctionner).

LE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE OU ENVIRONNEMENTAL

→ Cour d'appel d'Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017

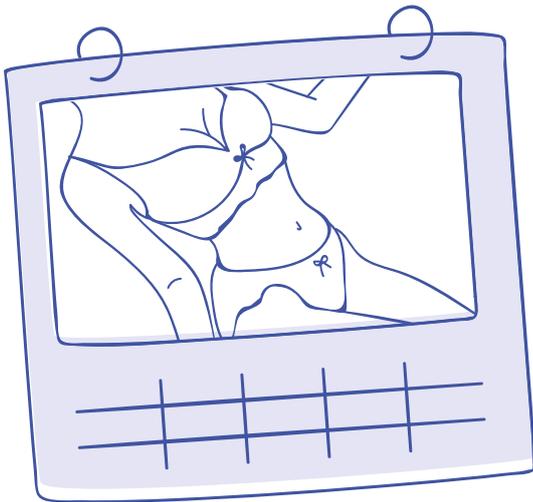
Il se définit par le fait d'imposer à une personne, de manière répétée, des images, des propos ou des gestes à caractère sexuel qui lui deviennent insupportables **même s'ils ne la visent pas directement**, comme des blagues à caractère sexuel dans l'open space, des **calendriers de photos à caractère sexuel**, des **vidéos pornographiques**, des fonds d'écran à caractère sexuel...





EXEMPLE

Sur le mur du bureau qu'il partage, Marc a accroché un calendrier de lingerie féminine. Ses collègues Eva et Patrick se sentent mal à l'aise.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Il n'existe pas d'espace privé sur un lieu de travail. Un bureau, même individuel, est un lieu de passage.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ASSIMILÉ

En raison de sa gravité, un seul et unique agissement peut également être caractéristique de harcèlement sexuel, on parle alors de harcèlement sexuel assimilé.



DÉFINITION LÉGALE

→ L. 1153-1 2° du Code du travail
→ 222-33 du Code pénal

Par ailleurs, toute forme de pression grave (même non répétée) exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est aussi assimilée au harcèlement sexuel.



QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ASSIMILÉ ?

Le harcèlement sexuel assimilé, c'est :

- > Une pression grave
- > Dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Par pression grave, on entend un **chantage sexuel** pour obtenir un avantage ou pour éviter un désagrément.

Obtenir un acte de nature sexuelle ? Il peut s'agir par exemple de caresses, de baisers, de demandes de dévoiler ou de toucher des parties du corps au profit de l'auteur ou d'un tiers.

Le but peut être **réel ou apparent**, peu importe si l'intention était de faire rire, par exemple.





EXEMPLE

En riant, Emmanuel dit à Simon : « Je signerai ton avenant de contrat en échange d'un bisou sur la bouche. »



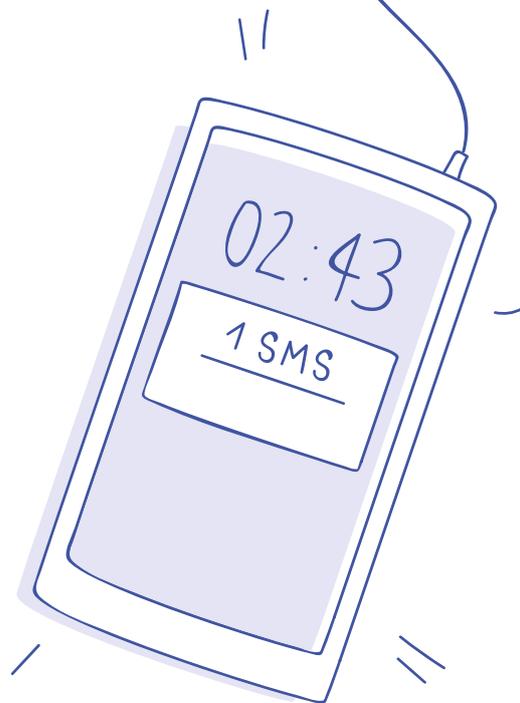
QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE SÉDUCTION & HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Il y a une différence de nature (et non de degré) entre séduction et harcèlement. La séduction est une relation réciproque et consentie, incluant le respect mutuel, et qui a pour but le plaisir. Le harcèlement sexuel est au contraire une **relation unilatérale** de domination d'une personne envers une autre. Le harcèlement sexuel n'est pas un jeu de séduction qui serait « allé trop loin » ou qui aurait « dérapé ». Qu'est-ce que le consentement en matière de relation amoureuse ou sexuelle ? C'est le fait d'accepter de son plein gré, sans violence, ni contrainte, ni menace, ni surprise, tout propos, attitude, comportement ou acte à caractère amoureux ou sexuel partagé.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Une **dick pic** est une photographie, généralement d'un pénis en érection, envoyée par internet (SMS, MMS, mail, messagerie instantanée...). Lorsqu'elle est non sollicitée, la **dick pic** est caractéristique de cyberharcèlement sexuel. Le cyberharcèlement est pénalement considéré comme une circonstance aggravante du harcèlement sexuel.



L'agression sexuelle



DÉFINITION LÉGALE

→ 222-22 du Code pénal

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise sur la bouche, les seins, les fesses, les cuisses et le sexe.



QU'EST-CE QUE L'AGRESSION SEXUELLE ?

L'agression sexuelle se caractérise par :

- > Un attouchement
- > Sur une partie du corps considérée comme à caractère sexuel
- > Imposé à une personne

Les 5 parties du corps considérées par les jurisprudences comme étant à caractère sexuel sont :

- > La **bouche**
- > Les **seins**
- > Les **fesses**
- > Les **cuisses**
- > Le **sexe**



QU'ENTEND-ON PAR ATTOUCHEMENT ?

Quelques exemples génériques : toucher (avec n'importe quelle partie du corps ou avec un objet) les fesses, les cuisses, les seins, la bouche d'une personne.



EXEMPLE

Alors que Pia est seule avec Valentin dans la salle de repos, par surprise il l'embrasse sur la bouche puis lui dit : « Des semaines que je rêve de ça ! » Pia est choquée et ne réagit pas.



CE QUI POSE PROBLÈME DANS CET EXEMPLE ?

Valentin impose un baiser sur la bouche à une personne non consentante.



POINT DE VIGILANCE

L'agression sexuelle implique un contact physique mais pas de pénétration sexuelle (auquel cas il s'agit d'un viol).



Le viol



DÉFINITION LÉGALE

→ 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 de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.



QUE SIGNIFIE « DE QUELQUE NATURE » ?

Cela signifie que la pénétration sexuelle non consentie peut être vaginale, anale ou buccale, et commise par le sexe, la main ou un objet.



QUE SIGNIFIE « COMMIS SUR LA PERSONNE DE L'AUTEUR » ?

Cela signifie que la pénétration peut être imposée à celui ou celle qui la pratique. Une fellation forcée est un viol.



POINT DE VIGILANCE

La **subordination hiérarchique** est une circonstance aggravante du viol et de toutes les violences sexistes et sexuelles décrites dans ce guide.



Reprenons les 6 types de violences sexistes & sexuelles

Tout acte de pénétration sexuelle imposé

6. Viol

Attouchement imposé sur les seins, la bouche, les fesses, le sexe ou les cuisses

5. Agression sexuelle

Des comportements à connotation sexuelle répétés non désirés / Une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

4. Harcèlement sexuel

Un comportement basé sur le sexe ayant un impact sur la carrière

3. Discrimination sexiste

Un propos ou un comportement à caractère sexuel imposé

2. Outrage sexiste

Un propos ou un comportement basé sur le sexe qui infériorise, réduit, exclut et/ou enferme

1. Agissement sexiste



POINT DE VIGILANCE

Lorsqu'ils sont banalisés, les agissements sexistes peuvent cacher ou rendre possibles des outrages sexistes qui eux-mêmes, s'ils sont banalisés, peuvent cacher ou rendre possibles des situations de harcèlement sexuel...

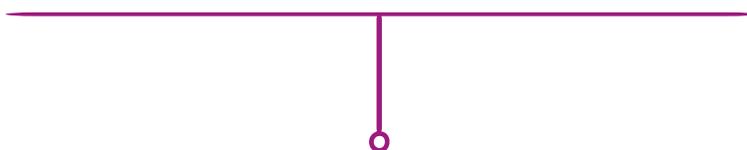


SOMMAIRE

IDENTIFIER LES VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES



LES CONTACTS CLÉS



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



LES SANCTIONS & VOIES
DE POURSUITES POSSIBLES



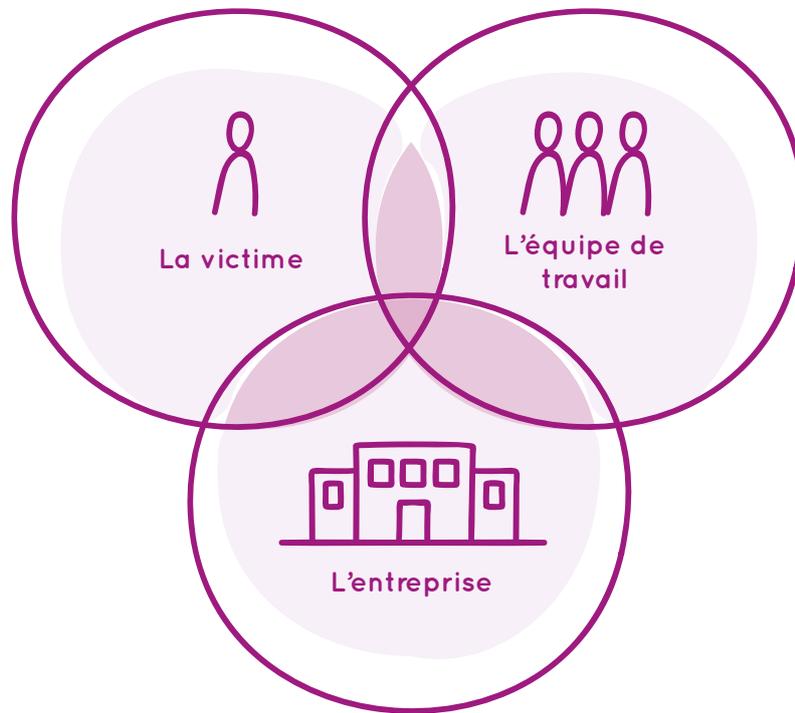
LES PERSONNES CLÉS EN MATIÈRE
D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES OU TÉMOINS



AGIR FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



Les violences sexistes et sexuelles au travail sont l'affaire de toutes et de tous, elles ont des conséquences importantes à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, elles ont des impacts pour **l'individu qui en est victime** (dans sa vie personnelle et professionnelle), pour **son entourage** au travail ainsi que pour **l'entreprise**.



POUR LA VICTIME

Ces violences créent de la souffrance, amenuisent l'estime de soi et le sentiment de compétence. Elles provoquent un sentiment de mal-être, de repli ou d'isolement. Elles peuvent aussi entraîner de la démotivation, de l'autocensure, un arrêt maladie, voire une démission. Enfin, ces violences ont un impact sur la vie familiale et privée de la victime.

POUR L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

L'entourage au travail tout entier subit les conséquences de ces violences : mauvaise ambiance de travail, sentiment d'impuissance, conflit, démotivation, perte de confiance, phénomène de clan, désorganisation et surcharge de travail.

POUR L'ENTREPRISE

Les situations de violences ont également des répercussions sur le fonctionnement des entreprises : turnover, absentéisme, difficultés à garder ses talents ou à en attirer, mauvaise image de marque, litiges et procédures judiciaires...



SOMMAIRE

IDENTIFIER LES VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES



LES CONTACTS CLÉS



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



LES SANCTIONS & VOIES
DE POURSUITES POSSIBLES



LES PERSONNES CLÉS EN MATIÈRE
D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES OU TÉMOINS



AGIR FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



Signaler les violences sexistes & sexuelles

Différents dispositifs existent pour signaler les violences sexistes et sexuelles (pour les victimes et témoins).



LES CONTACTS CLÉS EN INTERNE

Les victimes ou témoins de violences sexistes ou sexuelles ont la possibilité de se tourner en interne vers :

- > Les **référénts harcèlement et sexisme du CSE**
- > La **médecine du travail** et les **assistants sociaux**
- > Les **responsables hiérarchiques**
- > Les **RH**
- > Les **référénts harcèlement et sexisme employeur**
- > Les **représentants du personnel**
- > Les **référénts éthiques**



LES CONTACTS CLÉS EXTERNES

Les victimes ou témoins de violences sexistes ou sexuelles ont la possibilité de se tourner en externe vers :

- **L'inspection du travail**
- **Le Défenseur des droits**
www.defenseurdesdroits.fr
- **L'AVFT** (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)
www.avft.org
- **116 006 : Aide aux victimes**
- **39 19 : Violences Femmes Infos**



SOMMAIRE

IDENTIFIER LES VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



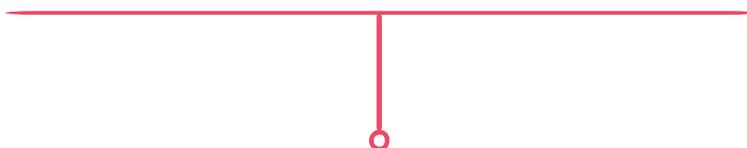
LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES



LES CONTACTS CLÉS



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



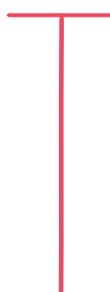
LES SANCTIONS & VOIES
DE POURSUITES POSSIBLES



LES PERSONNES CLÉS EN MATIÈRE
D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES OU TÉMOINS



AGIR FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, l'employeur a plusieurs obligations légales.

Obligation de santé, sécurité de résultat



DÉFINITION LÉGALE

→ L. 4121-1 et 2 du Code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- > Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1
- > Des actions d'information et de formation
- > La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE SANTÉ, SÉCURITÉ DE RÉSULTAT DE L'EMPLOYEUR ?

Conformément au texte de loi ci-dessus, pour protéger ses salariés, l'employeur a l'obligation de :

#1

Faire cesser les faits de violences

#2

Sanctionner les personnes à l'origine de faits de violences

#3

Tout faire pour que les violences ne surviennent pas/plus via :

- > La mise en place d'une procédure d'alerte
- > L'organisation d'actions de sensibilisation et de formation

Retrouvez l'exhaustivité des mesures sur

www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vos-droits/F23106



POINT DE VIGILANCE

En matière de risques psychosociaux pour les faits d'agissements sexistes, d'outrages sexistes et de harcèlement sexuel, les jurisprudences les plus récentes se dirigent d'une obligation de résultat vers une obligation de moyens. Comprendre : l'employeur doit tout faire pour que les faits de violences ne surviennent pas.

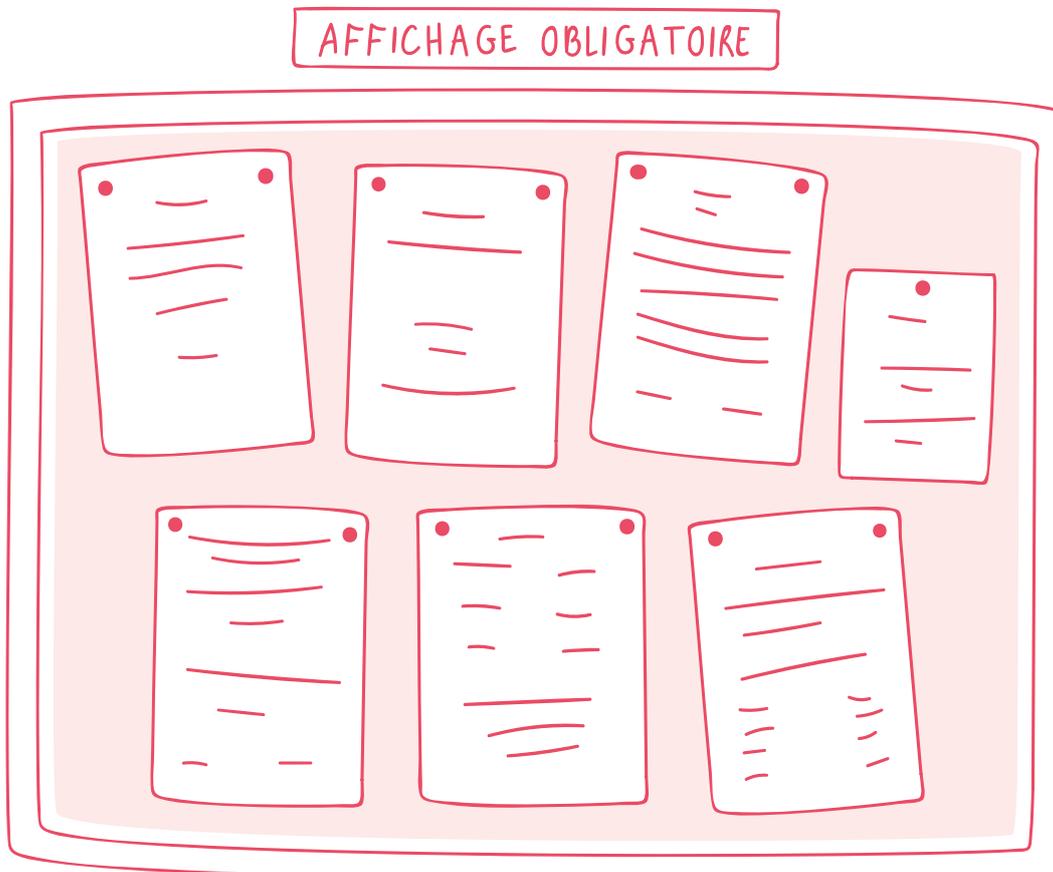


Affichage obligatoire

Informer l'ensemble des salariés par tous les moyens de tous les éléments mis à leur disposition pour assurer leur sécurité face aux violences sexistes et sexuelles.

Par tous les moyens à sa disposition, l'employeur a l'obligation de communiquer à ses salariés :

- > Les noms et coordonnées de l'inspection du travail, du Défenseur des droits
- > Les conventions et accords en vigueur dans l'entreprise
- > Le document unique d'évaluation des risques
- > Les actions pénales et civiles possibles



SOMMAIRE

IDENTIFIER LES VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



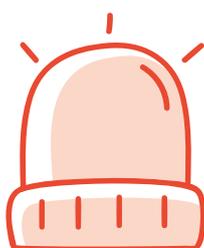
LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES



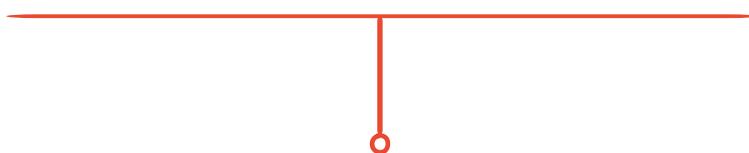
LES CONTACTS CLÉS



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



LES SANCTIONS & VOIES DE POURSUITES POSSIBLES



LES PERSONNES CLÉS EN MATIÈRE
D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES OU TÉMOINS



AGIR FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



Les sanctions & voies de poursuites possibles, 3 procédures : disciplinaire, pénale et civile.

Lorsque l'employeur a connaissance de faits de violences sexistes ou sexuelles, il a obligation de vérifier si les faits sont avérés, et si c'est le cas, d'engager une procédure disciplinaire envers la ou les personnes à l'origine des faits. La victime de violences sexistes ou sexuelles peut par ailleurs engager deux types de procédures : pénale et civile (envers la personne à l'origine des faits de violences et/ou son employeur). Les procédures (disciplinaire, pénale et civile) sont indépendantes les unes des autres.

La procédure disciplinaire

La procédure se déroule en trois étapes :

#1 Qui ?

Un salarié signale les faits de violences qu'il/elle a subi ou dont il/elle a été témoin.

#2 Que fait l'employeur ?

Une fois les faits remontés, une enquête (interne ou externe) peut être diligentée.

#3 Et ensuite ?

Si les faits de violences sont avérés, alors l'employeur sanctionne la personne à l'origine des faits.



LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

En matière de sanctions disciplinaires pour les salariés statutaires, il convient de toujours se référer à l'article 6 du statut national des IEG ainsi qu'à la PERS 846.



POINT DE VIGILANCE

La sanction doit être proportionnée aux faits qui sont reprochés. La sanction est évaluée au cas par cas. Un même fait peut ne pas être sanctionné de la même façon et l'employeur peut prendre en compte différents critères pour individualiser la sanction (ancienneté et éventuelle récidive de chaque salarié, part prise dans la faute par chaque salarié, comportement de chacun, intérêt de l'entreprise). On ne peut pas sanctionner plusieurs fois la même personne pour un même fait (c'est le principe du « *non bis in idem* »), en revanche on peut sanctionner plusieurs fois une même personne qui a commis plusieurs fois des faits similaires ou non.

Par ailleurs, en cas de récidive, l'employeur a trois ans pour invoquer une sanction passée et justifier d'une sanction tenant compte de la récidive pour des faits de même nature survenus entre-temps. L'employeur a deux mois pour sanctionner la personne à l'origine de faits de violences avérés.



La procédure pénale

Toute forme de violences sexistes et sexuelles (hors agissement sexiste) peut être jugée au pénal. La procédure se déroule en trois étapes :

#1 Qui ? Quoi ?

La victime porte plainte à la gendarmerie ou au commissariat contre l'auteur/les auteurs présumés des faits.

#2 Ensuite ?

Le procureur de la République décide ou non d'instruire le dossier. Le juge pénal analyse les faits et rend un jugement.

#3 Et pour finir ?

Si les faits sont avérés, la personne à l'origine des faits est sanctionnée (ex. : amendes, peine de prison).



LES CONDAMNATIONS PÉNALES

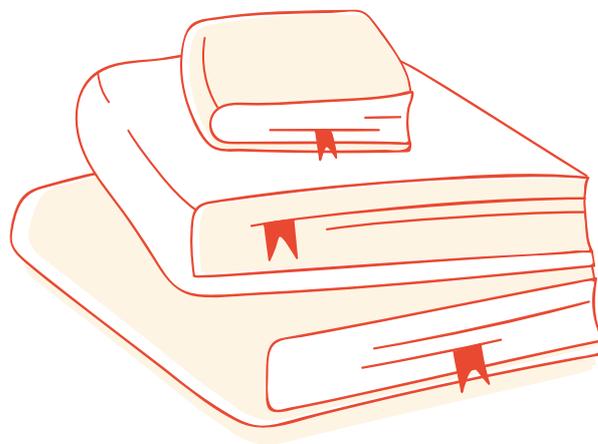
L'outrage sexiste est une infraction qui peut être punie d'une amende pouvant aller jusqu'à 750 €.

La discrimination sexiste peut être punie jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Le harcèlement sexuel peut être puni jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Et en cas de circonstances aggravantes, 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

L'agression sexuelle peut être punie jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes, jusqu'à 10 ans d'emprisonnement.

Le viol peut être puni jusqu'à 20 ans d'emprisonnement s'il est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes.



La procédure civile

La procédure civile a vocation à obtenir la réparation du préjudice subi par la victime. La procédure se déroule en trois étapes :

#1 Qui ? Quoi ?

La victime dépose un recours aux prud'hommes et poursuit son employeur pour avoir manqué à son obligation de santé et de sécurité de résultat.

#2 Ensuite ?

Les conseillers prud'homaux analysent les faits et rendent une décision.

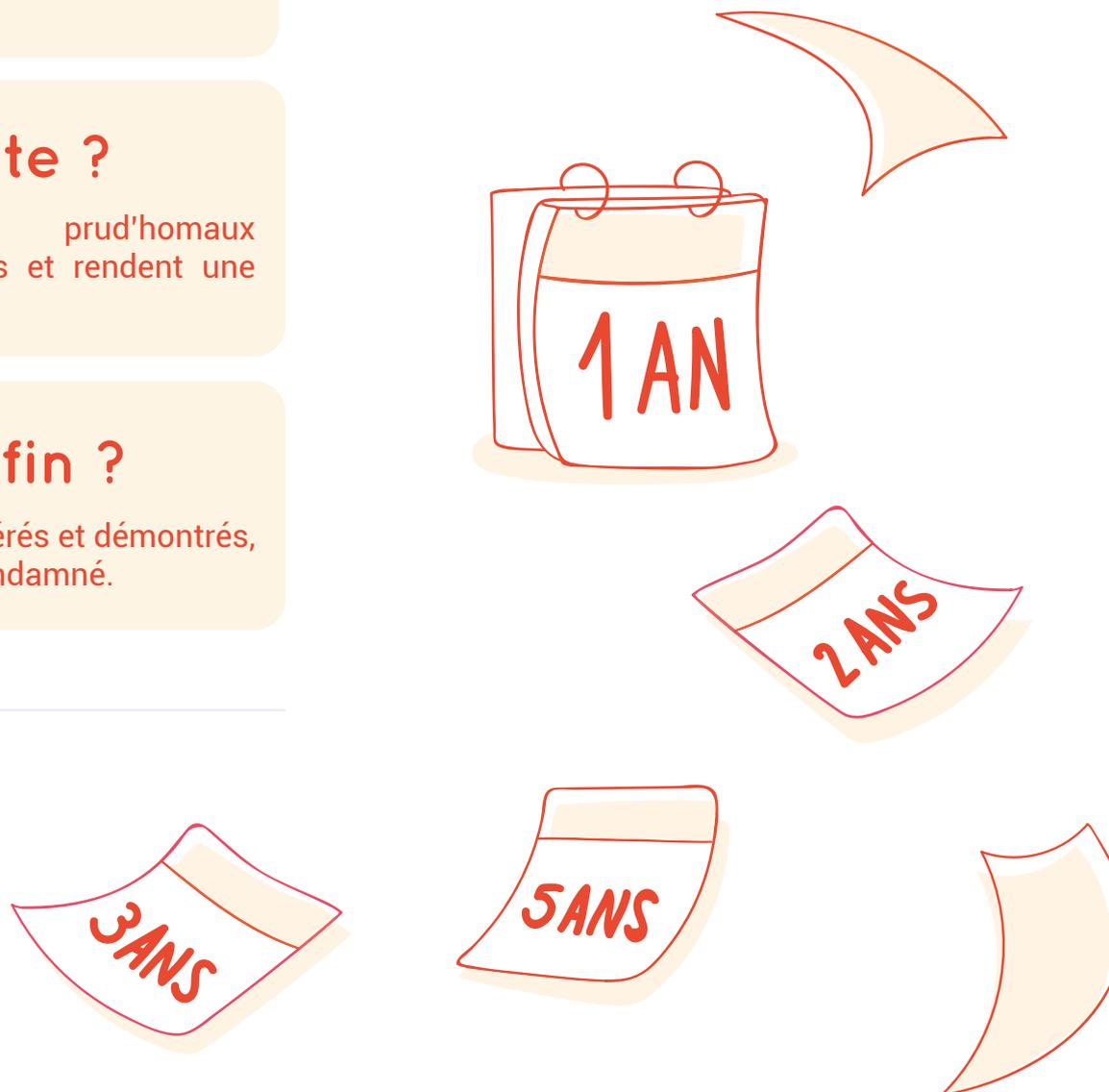
#3 Et enfin ?

Si les faits sont avérés et démontrés, l'employeur est condamné.



Les condamnations civiles visent généralement à indemniser la victime.

Le délai de prescription : La victime a cinq ans à partir du dernier acte pour porter plainte au civil contre son employeur pour avoir manqué à son obligation de santé et de sécurité de résultat concernant des faits de violences sexistes et sexuelles.



SOMMAIRE

IDENTIFIER LES VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES



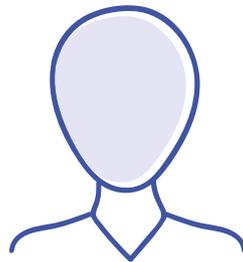
LES CONTACTS CLÉS



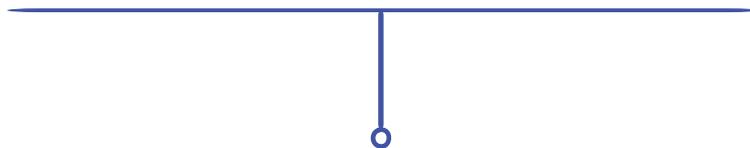
LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



LES SANCTIONS & VOIES
DE POURSUITES POSSIBLES



LES PERSONNES CLÉS EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES OU TÉMOINS



AGIR FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



Les victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles ont la possibilité de se tourner vers de nombreux interlocuteurs en interne : les managers, les salariés de la filière RH, le référent harcèlement et sexisme employeur, les représentants du personnel et notamment les référents harcèlement et sexisme CSE, ainsi que la médecine du travail. Voici les missions de chacun de ces acteurs.

Les managers

Les managers doivent garantir un climat de bienveillance et de sécurité à leurs équipes, pour cela ils ont pour mission de :

- Sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles
- Prévenir les violences sexuelles et sexistes en informant leurs équipes des différentes procédures et ressources existantes
- Participer à la détection des situations de violences sexistes ou sexuelles. En étant au plus proche des équipes, ils ont un devoir de vigilance
- Recueillir les signalements
- Mettre en place les premières actions pour faire cesser les violences sexistes et sexuelles en collaboration avec les RH et la victime

Les salariés de la filière RH

Les salariés de la filière RH accompagnent et protègent les salariés, pour cela elles ont pour mission de :

- Prévenir toute forme de violences sexistes et sexuelles en organisant des actions de formation et d'information, notamment auprès des référents harcèlement et sexisme
- Faire connaître aux salariés le nom, les coordonnées et les missions des référents harcèlement et sexisme employeur et CSE
- Mettre en place les premières actions permettant de faire cesser les violences sexistes et sexuelles (mesures conservatoires...)
- Diligenter les enquêtes internes et/ou externes



Le référent harcèlement & sexisme employeur



DÉFINITION LÉGALE

→ L. 1153-5-1 du Code du travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Plus concrètement, le référent harcèlement et sexisme employeur a notamment pour mission de :

- > Réaliser des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant
- > Orienter les salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits
- > Mettre en œuvre les procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête...)
- > Participer éventuellement aux enquêtes internes qui doivent être menées

Les représentants du personnel dont le référent harcèlement & sexisme CSE

Le référent harcèlement et sexisme CSE (Comité Social et Économique) est le représentant du personnel le plus formé aux questions de violences sexistes et sexuelles. Il a pour mission de :

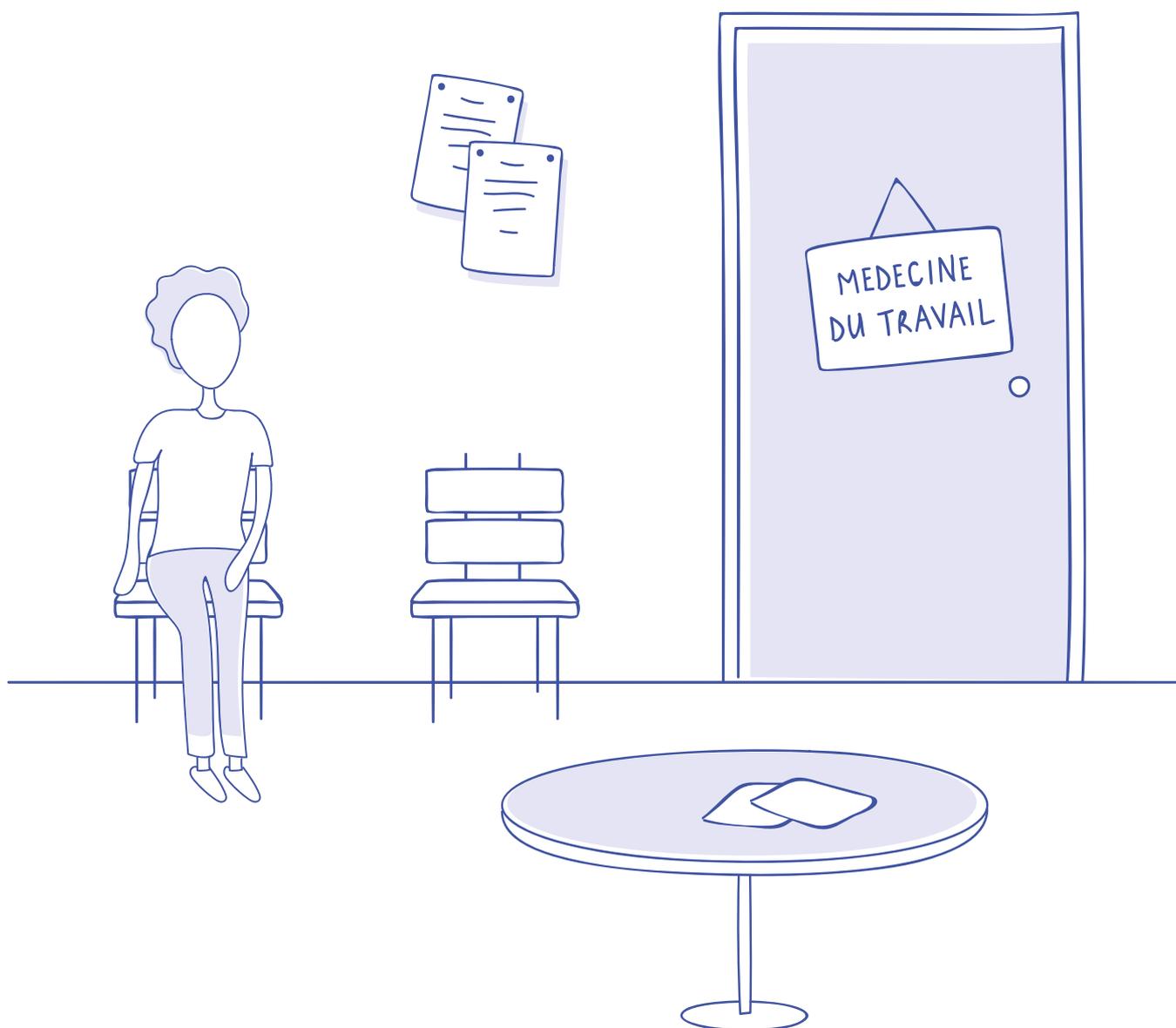
- > Se maintenir en compétence sur le sujet en restant informé
- > Connaître toutes les sources d'information internes à l'entreprise en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- > Diffuser ses connaissances : savoir identifier les différentes formes de violences, leurs conséquences, les contacts clés, les sanctions et voies de poursuites, les personnes à contacter pour accompagner une victime, les manières de détecter des personnes à risques, d'accueillir la parole et de traiter les situations...
- > Veiller à l'application des obligations de l'employeur
- > Être le point de contact entre les salariés et les différentes personnes clés (RH, intervenants extérieurs comme l'inspection du travail...)



La médecine du travail

Le médecin du travail et l'équipe qui l'accompagne (notamment infirmier / infirmière) ont pour mission de :

- > Dépister et diagnostiquer en amont les symptômes laissant craindre une décompensation psychologique
- > Alerter l'employeur en accord avec le salarié



SOMMAIRE

IDENTIFIER LES VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES



LES CONTACTS CLÉS



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



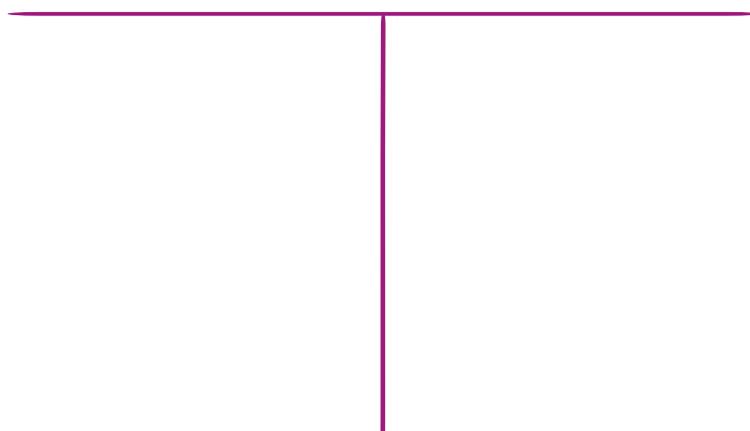
LES SANCTIONS & VOIES
DE POURSUITES POSSIBLES



LES PERSONNES CLÉS EN MATIÈRE
D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES OU TÉMOINS



AGIR FACE AUX VIOLENCES
SEXISTES & SEXUELLES



PRÉVENIR les violences sexistes & sexuelles au travail

Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, la prévention et la pédagogie restent les deux outils les plus efficaces.

UN PRINCIPE : LA TOLÉRANCE ZÉRO
Aucun fait de violences sexistes ou sexuelles n'est toléré.



POINT DE VIGILANCE

Le seul responsable est la personne à l'origine des faits de violences. Aucune tenue, aucune parole ou **aucun comportement de la victime ne justifie une violence sexiste ou sexuelle.**

4 réflexes de prévention

Par ailleurs, adopter les bonnes attitudes permet de faire de la prévention au quotidien. Voici quatre réflexes à adopter :

#1

Je suis exemplaire.

- > J'agis de la même manière avec les femmes et les hommes
- > Je ne fais pas de blagues sexistes
- > Je ne dis pas « ma belle, ma grande »...
- > Je ne fais pas de commentaires sur l'apparence

- > Je ne fais pas de remarques sexistes sur la grossesse
- > Je ne fais pas de remarques sexistes sur la parentalité
- > Je fais attention à ne pas couper la parole aux femmes

#2

J'en fais un sujet et je m'y forme dès que je le peux.

#3

Je recadre les personnes à l'origine d'agissements sexistes ou d'outrages sexistes lorsque j'en suis témoin.

#4

Je signale les faits aux DRH, manager et référent harcèlement et sexisme CSE.



DÉTECTER les violences sexistes et sexuelles autour de soi

Les acteurs de terrain, les managers et le personnel RH en priorité, sont chargés de détecter les situations de violences sexistes et sexuelles :

- > En étant à l'écoute des signaux faibles, c'est-à-dire de tout changement d'attitude, de comportement, d'habitudes d'un collaborateur
- > En prenant toutes les alertes au sérieux
- > En identifiant les personnes « à risques » et en étant particulièrement vigilant auprès de ces personnes
- > En posant la question à la victime présumée



POINT DE VIGILANCE

Il n'existe pas de profil type d'auteur de violences sexistes et sexuelles : tous les âges, les catégories professionnelles sont concernés. Il peut être encadrant supérieur ou de proximité, collègue, tuteur/maître de stage, etc.



QU'ENTEND-ON PAR PERSONNE « À RISQUES » ?

Les travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité (jeunes, travailleurs intérimaires ou en contrat court, CDD, personnes en situation de handicap...)

- > Les personnes travaillant dans des environnements très ou très peu hiérarchisés ou dans des équipes non mixtes
- > Les hôtes et hôtesse d'accueil ou tout métier impliquant des contacts avec le public
- > Les femmes étant à l'intersection de plusieurs critères de discrimination



ACCUEILLIR la parole des personnes victimes ou témoins de violences sexistes & sexuelles au travail

Venir signaler des faits de violences sexistes et sexuelles demande du courage, l'étape d'accueil de la parole est donc cruciale pour mettre un terme à ces agissements et soutenir la victime. Lors de cette étape, certains mots ou attitudes peuvent aider (ce que nous avons appelé les « bonnes pratiques ») quand d'autres peuvent inhiber la parole (les « à éviter »).

Les bonnes pratiques

#1

Je pars du principe que la personne dit la vérité.

#2

Je fais preuve de bienveillance sans jugement.

- > J'aligne mes paroles à mes actes et réactions (par exemple, si je dis que j'ai le temps, je ne regarde pas ma montre toutes les cinq minutes ; si je dis que je ne juge pas, je ne lève pas les yeux au ciel)
- > Je reste calme même si les faits remontés me choquent

#3

Je la rassure.

- > « Tu as bien fait de venir me voir »

#4

Je nomme les faits.

- > « Ce que tu me dis s'apparente à... »
- > Cette étape est cruciale car elle permet à la victime ou au témoin de se sentir légitime dans sa démarche et permet d'expliquer les actions qui seront menées par la suite

« Nommer, c'est dévoiler et dévoiler c'est déjà agir »

SIMONE DE BEAUVOIR, 1979

#5

Je lui rappelle ses droits.

- > « Ce que tu me dis est puni par la loi »



#6

Je la déculpabilise.

- > « Tu n'y es pour rien »
- > « Ce n'est pas ta faute »
- > « Tu fais preuve de courage en signalant les faits »

#7

Je lui montre mon soutien et je lui indique que je vais agir.

- > « Je vais t'aider »
- > « Voici ce que je vais faire »
- > « Je te tiendrai informée »

À éviter

Je ne banalise pas les faits. Je ne minimise pas les faits.

- ✗ « Ça arrive »
- ✗ « C'est pas si grave »
- ✗ « Tu es trop sensible »
- ✗ « Il est un peu lourd mais sans plus »

Je ne culpabilise pas la personne.

- ✗ « Tu l'as pas un peu cherché ? »
- ✗ « Tu as vu comment tu étais habillée ? »
- ✗ « Lui as-tu dit que tu n'étais pas OK ? »
- ✗ « Pourquoi tu n'as rien dit ? »
- ✗ « Vous avez déjà eu des relations par le passé ? »

Comment réagir si... ?

Par ailleurs, parfois à l'issue de l'entretien, la personne qui relate des faits de violences ne souhaite pas aller plus loin dans son signalement. Quelques réactions à adopter en conséquence.



La personne a peur des représailles venant de la personne à l'origine des faits de violences.

Il est possible de la rassurer en lui parlant des mesures conservatoires qui lui permettront d'être protégée contre l'auteur présumé des faits.



La personne a peur pour sa carrière, voire d'être licenciée.

Ici, il faut lui rappeler à nouveau ses droits. Toute personne victime ou témoin de faits de violences ne peut être discriminée pour cette raison.



La personne a honte.

Il faut la déculpabiliser à nouveau, lui parler du courage qu'elle a eu de venir signaler ces faits pour y mettre un terme.



TRAITER les situations de violences en tant que personne clé (3 cas pratiques)

Toute personne assistant à des faits de violences sexistes et sexuelles se trouve dans l'obligation d'agir pour faire cesser les comportements inappropriés soit en réagissant en direct, soit en alertant les personnes adéquates.

Voici trois situations « types » permettant de se projeter concrètement et des pistes de réactions à avoir.

Situation #1

À la machine à café, vous êtes témoin du propos suivant : « Laisse tomber elle est blonde, elle comprendra pas. »

Comment nommer les faits ?

Il s'agit d'un agissement sexiste.

Est-ce que cela pose un problème ?

Assister à un fait d'agissement sexiste et ne pas intervenir est un problème. L'environnement dans son ensemble doit se montrer vigilant et réagir face aux violences sexistes et sexuelles.

Comment pouvez-vous réagir ?

Je recadre la personne à l'origine du propos de manière ferme mais bienveillante. Je vais voir la personne visée pour mettre des mots sur ces faits et l'écouter.

Situation #2

À la pause déjeuner, vous voyez Jérôme mettre sa main dans le bas du dos de Sylvie qui semble mal à l'aise.

Comment nommer les faits ?

Il peut s'agir d'un outrage sexiste voire de signes alertant sur un possible harcèlement sexuel.

Est-ce que cela pose un problème ?

Ce geste semble créer un environnement hostile pour Sylvie et n'a pas sa place sur le lieu de travail.

Comment pouvez-vous réagir ?

Je vais voir Sylvie, je lui dis ce que j'ai vu de manière factuelle et lui demande si, il y a un problème. Si oui, après avoir échangé avec Sylvie, je rapporte les faits au/à la DRH et au manager en consignnant l'incident de manière factuelle.





Situation #3

Manuel vous dit que son chef est lourd car il fait des blagues en dessous de la ceinture tout le temps.

Comment nommer les faits ?

Il s'agit d'un harcèlement sexuel d'ambiance.

Est-ce que cela pose un problème ?

Oui car Manuel subit des blagues obscènes qui lui sont insupportables.

Comment pouvez-vous réagir ?

Je prends le temps de m'entretenir avec Manuel.

Je rapporte les faits au/à la DRH et au manager en consignnant les éléments de manière factuelle.

À la suite de ce signalement, des mesures conservatoires peuvent être mises en place par les RH en collaboration avec la personne et sa hiérarchie.



ENQUÊTE INTERNE, les 12 bons réflexes de l'employeur

Pour mener à bien une enquête impartiale, tout en prenant soin de garantir le droit à la dignité de toutes les personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause et témoin), voici les douze bons réflexes de l'employeur en matière d'enquête pour violences sexistes et sexuelles :

#1 Agir le plus rapidement possible

#2 Orienter la victime présumée vers la médecine du travail

#3 Adapter les conditions de travail au sein de l'organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées (mesures conservatoires). Le changement d'affectation doit se faire avec le consentement de la personne à l'origine du signalement. Si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée, il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d'un autre responsable, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions. Si le changement d'affectation est envisagé, il doit se faire en priorité en tenant compte des contraintes de la victime présumée et avec son consentement.

#4 Définir en amont le cadre de l'enquête

#5 Informer en amont les personnes sur le fait qu'elles vont être auditionnées de manière non anonyme

#6 Auditionner les personnes de manière individuelle dans un cadre sécurisant avec deux personnes maximum

#7 Garantir une écoute active, impartiale et équitable aux personnes impliquées

#8 Prendre des notes et rédiger un compte rendu détaillé et daté de chaque entretien et signé par l'ensemble des participants

#9 Proposer à la personne auditionnée de compléter et signer une attestation en justice sur le modèle Cerfa

#10 Faire signer le rapport d'enquête par les enquêteurs et le transmettre à l'employeur

#11 S'entretenir avec la personne à l'origine du signalement pour l'informer des conclusions de l'enquête et des suites données (faire preuve de bon sens) même s'il n'y a aucune obligation de remettre le rapport de l'enquête aux parties concernées

#12 Accompagner la poursuite des relations de travail



ACCOMPAGNEMENT

de la poursuite des relations de travail

Lorsque des faits de violences sexistes et sexuelles sont signalés, cela impacte le fonctionnement de l'équipe concernée. Il est important d'être vigilant et de porter une attention particulière à l'équipe dans sa globalité.

#1 Garantir le droit à la dignité de toutes les personnes impliquées (que les faits de violences soient avérés ou non)

#2 Se tenir à disposition de la personne à l'origine du signalement, de la victime présumée (si différente), de la personne présumée à l'origine des faits de violences (avérés ou non) et de l'ensemble du collectif concerné

#3 Si les faits de violences sont avérés, veillez à ce que la personne à l'origine des faits soit exemplaire.

#4 Communiquer auprès du collectif des personnes impliquées (de manière anonyme) sur le signalement réalisé et les actions menées à sa suite (enquête, sanctions ou non) et proposer de se tourner vers l'avenir

#5 Sensibiliser régulièrement le collectif concerné et lui donner des outils pour faire face aux violences



