

# FICHE DE SYNTHÈSE

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

### Repères juridiques essentiels

#### 1 . LES COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

##### ● L'AGISSEMENT SEXISTE

Comportement lié au sexe d'une personne portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(Article L1142-2-1 du Code du travail)

→ Sanction disciplinaire possible (jusqu'au licenciement)

##### ● LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité ou créent une situation hostile.

(Article 222-33 du Code pénal)

Article L.1153-1 du Code du travail)

##### → DEUX SITUATIONS

1 Répétitions de comportements

2 Pression grave, même unique dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

##### ● EXEMPLES

- Faire des blagues sur les "blondes"
- Surnoms infantilisants ( "ma belle", "mon petit")
- Remarques sur la féminité ou la virilité
- Couper systématiquement la parole

##### ● EXEMPLES

- Questions insistantes sur la vie privée
- Propos ou messages à caractère sexuel
- Insister après un refus
- Sifflements, regards insistants
- Envoi de SMS ou mails déplacés
- Chantage ou pression pour obtenir une relation

→ Sanction disciplinaire possible (jusqu'au licenciement)

→ Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende

#### 2. LES INFRACTIONS PÉNALES

##### ● L'EXHIBITION SEXUELLE

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public

(Article 222-32 du Code pénal)

→ 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende

##### ● LE VIOL

Tout acte de pénétration sexuelle ou acte bucco-génital imposé par violence, contrainte, menace ou surprise.

(Articles 222-23 à 222-26-2 du Code pénal)

→ 15 ans de réclusion criminelle

##### ● L'AGRESSION SEXUELLE

Tout acte sexuel commis sans le consentement de la victime.

(Articles 222-22 à 222-27 du Code pénal)

##### ● EXEMPLES

- Attouchements non consentis
- Baiser forcé
- Contact physique à caractère sexuel

→ 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende

## Les conséquences sur les victimes

- **Des conséquences physiques** : traumatismes physiques, fatigue, douleurs, troubles du sommeil, troubles de l'appétit et de la digestion, dysfonctionnements hormonaux, hyper-tension artérielle, marques corporelles, etc.
- **Des conséquences psychologiques et comportementales** : stress, anxiété, repli sur soi, isolement, dépression, idées suicidaires, sentiments d'impuissance, d'insécurité, de honte, de culpabilité, de dévalorisation, consommation de substances (tabac, alcool, médicaments, etc.), etc.
- **Des conséquences sociales** : isolement du groupe de travail, dévalorisation, conflits conjugaux et familiaux, etc.

## Les obligations de l'employeur



**Assurer la santé et la sécurité des travailleur.euses**

*Article L.4121-1 du Code du travail*



**L'interdiction du harcèlement sexuel**

*Article L1153-1 du Code du travail*



**L'obligation de prévention, de réaction et de sanction**

*Article L.1153-5 du Code du travail*



**La protection des personnes ayant témoigné (victimes et témoins)**

*Article L.1153-2 et 1153-3 du Code du travail*



**La nomination d'un.e référent.e "Harcèlement sexuel et agissements sexistes" rattaché.e au CSE et d'un.e 2ème référent.e si l'entreprise compte au moins 250 salarié.es**

*Articles L. 2314-1 et L. 1153-5-1 du Code du travail*

## Les bons réflexes à adopter pour le recueil de la parole

- Garantir la confidentialité des échanges
- Rappeler les droits des salarié.es et la politique de l'entreprise
- Adopter une posture bienveillante et être dans l'écoute active
- Prendre des notes précises en proposant à la victime de faire un récit chronologique des faits
- Rassurer sans minimiser, généraliser ou banaliser
- Respecter les vœux de la personne sur le dépôt de plainte (non nécessaire pour lancer une démarche interne à l'entreprise)

## Les acteurs-trices à mobiliser en cas de violences sexistes et sexuelles au travail



- Les référent.e.s harcèlement sexuel et agissements sexistes (CSE et employeur)
- La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE (CSSCT) et les élu.es du personnel (CSE)
- La direction des Ressources Humaines
- La médecine du travail / assistant.e de service social
- En cas de besoin pour les victimes : le Défenseur des Droits, associations d'aide aux victimes et associations spécialistes des violences sexistes et sexuelles.

Au sein de l'entreprise, les référent.es "Harcèlement sexuel et agissements sexistes" sont :

..... - référent.e CSE



.....



.....

.....- référent.e employeur



.....



.....

## Les niveaux de prévention

### 1er niveau : prévenir

- **DUERP** pour évaluer le risque de harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- **Outils collectifs de prévention** : affichage, livret d'accueil, intranet
- **Politique Egalité professionnelle** : négociation d'accords spécifiques ou dispositions particulières dans des accords plus larges (accords égalité professionnelle, QVCT...)

### 2ème niveau : sensibiliser et former

- **Actions d'information obligatoires sur la réglementation** : règlement intérieur
- **Actions de sensibilisation et de formation** : plan de formation, campagne de communication

### 3ème niveau : prendre en charge

- **Dispositif d'écoute et de recueil des signalements** : boîte mail, permanence, numéro de téléphone, intégration de questions dédiées à la grille d'entretien des managers
- **Circuit de traitement des signalements et de suivi**
- **Accompagnement des victimes**

## Les procédures existantes

Il existe trois niveaux dans la prise en charge des violences sexistes et sexuelles au travail :

- Une **procédure disciplinaire** : Cette procédure renvoie aux obligations de l'entreprise et donc à sa capacité de réaction en interne (ex : mobilisation des référent.es "Harcèlement sexuel et agissement sexiste", conduite d'une enquête et sanctions disciplinaires)
- Une **procédure prud'hommale** : Cette procédure peut être intentée contre l'employeur parce qu'il aurait failli à ses obligations.
- Une **procédure pénale** : Cette procédure s'exerce contre l'agresseur suite à un éventuel dépôt de plainte de la victime auprès de la police, de la gendarmerie ou directement auprès du Procureur de la République.

Ces trois niveaux sont indépendants les uns des autres et l'employeur est tenu de mener une enquête interne même en l'absence de dépôt de plainte lorsque des faits font l'objet d'un signalement.

Pour aller plus loin... Les ressources à disposition

- *Kit pour agir contre le sexisme du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
- *Guide pratique et juridique "Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner" du Ministère du travail*
- *Guides et boîte à outils de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)*