

PRÉVENIR ET LUTTER

CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL



Quelle action collective dans les entreprises ?

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail est un enjeu majeur de la qualité de vie au travail et, plus largement, de la construction d'une société égalitaire.

Cette brochure s'adresse aux acteurs et actrices des entreprises, en particulier aux représentant.es du personnel et aux salarié.es. Elle vise à :

- Les informer sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- Leur permettre d'identifier et de s'approprier les outils pour agir collectivement
- Lever les tabous dans les entreprises et libérer la parole des victimes

AU COURS DE SA VIE, **1 FEMME SUR 7 A ÉTÉ AGRÉSSÉE SEXUELLEMENT OU VIOLÉE**. CELA CONCERNE **1 HOMME SUR 20**. LES AUTEURS DE CES VIOLENCES SONT À **84 % DES HOMMES QUAND LES FEMMES EN SONT VICTIMES** ET À **75 % DES HOMMES QUAND LES HOMMES EN SONT VICTIMES**

5 % DES VIOLS ET 25 % DES AGRÉSSIONS SEXUELLES SE PRODUISENT SUR LES LIEUX DE TRAVAIL (IFOP, DÉFENSEUR DES DROITS, 2014)

1 FEMME SUR 5 DÉCLARE AVOIR ÉTÉ VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL (IFOP, DÉFENSEUR DES DROITS, 2014)

70 % DES VICTIMES DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL N'EN ONT PAS PARLÉ À LEUR EMPLOYEUR ; **30 % N'EN ONT PARLÉ À PERSONNE** (IFOP, DÉFENSEUR DES DROITS, 2014)

80 % DES FEMMES SALARIÉES CONSIDÈRENT QUE LES FEMMES SONT RÉGULIÈREMENT CONFRONTÉES À DES AGISSEMENTS SEXISTES (CSEP, 2015)

Les violences sexuelles et sexistes, ce sont :

- Des atteintes sexuelles à l'intégrité physique ou psychique de la personne
- Des propos, des gestes et des comportements verbaux ou non
- Des violences insidieuses, rarement physiques et peu visibles

TÉMOIGNAGES

UN ENSEIGNANT QUI DEMANDE À SES JEUNES COLLÈGUES EN SALLE DE PAUSE SI ELLES SONT CLITORIDIENNES OU VAGINALES. C'EST POUR DÉTENDRE L'ATMOSPHÈRE ?

Non, c'est du harcèlement sexuel

UN CADRE HOSPITALIER QUI COINCÉ UNE SALARIÉE, SE FROTTE À ELLE ET L'EMBRASSE DE FORCE. C'EST UNE PULSION D'AMOUR ?

Non, c'est une agression sexuelle



*Rapport de l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ) et de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP) entre 2010 et 2016.

Definitions légales et sanctions

Le harcèlement sexuel (art. 1153-1 du code du travail, art. 222-33 du code pénal, art. 6 bis du statut général de la fonction publique) :

1^{er} type : « *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, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers.* »

2^e type : « *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 offensante.* »

Le harcèlement sexuel environnemental renvoie à « *toute contrainte par un salarié d’un environnement professionnel dans lequel se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle et dégradant les conditions de travail du salarié qui ne souhaite plus les subir.* »

sont des délits : 2 ans d’emprisonnement et 30 000 € d’amende
(3 ans d’emprisonnement et 45 000 € d’amende si circonstances aggravantes)

L’agissement sexiste (art. L. 1142-2-1 du code du travail, art. 6 bis du statut général de la fonction publique) : « *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.* »

est une infraction : Sanction disciplinaire de la part de son employeur du simple avertissement et blâme jusqu’au licenciement.

L’agression sexuelle (art. 222-22 du code pénal) : « *Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.* »

est un délit : 5 ans d’emprisonnement et 75 000 € d’amende
(jusqu’à 7 ans si circonstances aggravantes)

Le viol (art. 222-23 du code pénal) : « *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu’il soit, commis sur la personne d’autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.* »

est un crime : 15 ans d’emprisonnement.
(20 ans d’emprisonnement si circonstances aggravantes)

L’outrage sexiste (art. 621-1 du code pénal) : même définition juridique que le harcèlement sexuel sans la notion de répétition.

est une infraction : contraventions de 4^e classe (De 90 € à 750 €)
ou de 5^e classe (jusqu’à 1 500 € si circonstances aggravantes ou récidive).

La notion de consentement est centrale pour caractériser les violences sexuelles et sexistes

- Le non consentement peut être verbal ou non verbal
- Le silence ne vaut pas consentement
- Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement
- Le consentement peut être retiré à tout moment

Les stratégies des agresseurs

Les agresseurs utilisent des modes opératoires repérables qui consistent à :

- Instaurer des relations de confiance avec la victime
- Adopter des comportements imprévisibles alternant des phases de convivialité et des phases d'agressivité, installer un climat de terreur et d'intimidation
- Faire taire la victime par une pression ou des menaces de représailles sur l'emploi et les conditions de travail
- Culpabiliser la victime
- Mettre les rieurs de son côté par des blagues sexistes visant ou non la victime
- L'isoler professionnellement et socialement pour éviter qu'elle ne révèle les actes de violences sexuelles et pour discréditer et décrédibiliser sa parole

Des conséquences graves pour les victimes

Dans un premier temps, les victimes adoptent des stratégies d'adaptation et d'évitement, coûteuses en énergie : silence, retrait. Elles éprouvent de la honte, sont irritables et perdent confiance en elles.

Dans un second temps, ces violences ont des conséquences physiques et psychologiques qui se répercutent sur leur vie privée (troubles du sommeil, de l'alimentation, paranoïa ...), sur leur emploi et sur leur carrière :

- 28% déclarent que leur carrière a été bloquée
- 14% mentionnent le non-renouvellement de leur contrat
- 9% démissionnent à la demande de leur employeur
- 7% sont mutées
- 5% subissent des refus d'embauche (IFOP, Défenseur des droits, 2014)



Les obligations de l'employeur/employeuse

Une obligation générale de prévention et de résultat, qui engage sa responsabilité pénale :
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » - art. L. 4121-1 du code du travail, à savoir :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité dont le harcèlement sexuel
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Une obligation spécifique de prévention – art. L. 4121-2 du code du travail

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : [...] Planifier la prévention en y intégrant [...] les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. »

Une obligation de prévention, protection, traitement – art. L. 1153-5 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. »

Une obligation d'enquête et de sanction – art. L. 1153-6 du code du travail

La désignation d'un.e référent.e – art. L. 1153-5-1 du code du travail

« Toutes les entreprises d'au moins 250 salarié.es devront désigner un.e référent.e chargé.e d'informer et d'accompagner les salarié.es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Une obligation d'affichage – art. L. 1153-5 du code du travail

« Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. »

Une obligation de rappel dans le règlement intérieur – art.

L. 1321-2 du code du travail « Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code. »

Pour l'employeur public, les dispositions du code du travail s'appliquent en matière de prévention des violences sexuelles et sexistes faites aux femmes au travail – art. L. 4121-1 et L. 4121-2 auxquelles s'ajoute la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment l'article 6 bis, l'article 6 ter et l'article 11.



DES OUTILS POUR AGIR

Pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, le premier enjeu est de les rendre visibles, de libérer la parole des victimes et de briser leur isolement. Le second enjeu est d'intégrer ces violences dans un constat partagé collectivement et de s'interroger sur les conditions de leur production/reproduction dans l'organisation du travail. Plusieurs leviers peuvent être activés :

Le Comité Social et Economique (CSE), a une mission centrale d'analyse, de veille des risques professionnels et d'application de la réglementation.

Quelles mesures de prévention ?

- Art. L. 2312-9 du code du travail : « *Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.* »
- Art. L. 2314-1 du code du travail : Le CSE désigne en son sein un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.
- Le CSE rappelle à l'employeur/employeuse ses obligations en termes d'information, sensibilisation et formation des salarié.es (règlement intérieur, affichages obligatoires des personnes ressources, Négociation Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail...)
- Il inscrit la question des violences sexuelles et sexistes au travail à l'ordre du jour de ses réunions.
- Les organisations syndicales et représentant.es du personnel disposent d'un droit de visite des locaux et d'affichage (tolérance zéro du sexisme sur le lieu de travail, sanctions encourues).
- Art. L. 4131-2 du code du travail : « *Le représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.* »

Quelles réactions face aux faits de violences sexuelles et sexistes au travail ?

- Mettre en place une procédure de signalement de ces faits dans l'entreprise et de traitement des signalements
- Enquêter avec la direction suite aux signalements des faits
- Soutenir la victime et l'accompagner pour construire son dossier (recueillir son récit)
- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer toutes les actions en justice consécutives à des faits de harcèlement moral ou sexuel sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.e (art. L. 1154-2 du code du travail).

Les intervenant.es que la victime peut solliciter :

- ▶ Le C.S.E.
- ▶ Le.la supérieur.e hiérarchique
- ▶ Le service RH
- ▶ L'assistant.e de prévention
- ▶ Le Ministère du Travail et l'Inspection du Travail (D.I.R.E.C.C.T.E.)
- ▶ La médecine de prévention/du travail
- ▶ Les services spécialisés d'aide aux femmes victimes de violences sexuelles et sexistes
- ▶ Les délégué.es du Défenseur des droits
- ▶ Les avocat.es spécialisé.es

Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

Au titre de son obligation d'assurer la santé et la sécurité, l'employeur/employeuse doit prendre des mesures préventives dont l'un des principes généraux est l'évaluation des risques professionnels. Le DUER de l'entreprise doit intégrer les risques de harcèlement sexuel et les agissements sexistes, par exemple la présence ou non de précédents au sein de l'entreprise, l'existence de situations de travail posté ou isolé, le niveau de mixité et de précarité des emplois, le climat social, l'existence d'un dispositif de signalement et de traitement des incidents ...

Le DUER requiert une démarche collective qui associe les représentant.es de l'employeur/employeuse et des salarié.es, la/le médecin du travail, la/le psychologue du travail ...

Autre mesure de prévention

La loi impose à l'employeur/employeuse de tenir un registre de santé et de sécurité au travail. Toute situation de harcèlement sexuel d'une salariée doit y être signalée (art. 3-2 ; art. D4133-3 et D4132-1 du code du travail. Décret n°82-453 du 28 mai 1982 pour la fonction publique).

Droits et obligations des salarié.es

- « Lorsque survient un litige [...] le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » (art. L. 1154-1 du code du travail).
- Aucun.e salarié.e ne doit être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet de discriminations pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou sexuel, ou pour en avoir témoigné ou les avoir relatés.
- Droit de retrait : « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation » (art. L. 4131-1 du code du travail).
- La répression des infractions liées au harcèlement au travail peut se faire sur le fondement du code du travail (art. L. 1155-1 et L. 1155-2) ou du code pénal (art. 222-33-2 pour le harcèlement moral et 222-33 pour le harcèlement sexuel). Elle peut donner lieu à des peines combinant emprisonnement et amende.

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL

Les institutions ressources

- **Les services de santé au travail :**
Annuaire des services de santé au travail de la région Occitanie (PRST3)
- **L'inspection du travail - Service de renseignements Droit du travail :**
Tél. 08/06/00/01/26 (prix d'un appel local). Portail <https://www.clicrdv.com/directe-occitanie>
- **Les unions départementales syndicales** (permanence juridique, conseiller.e du/de la salariée)
- **La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) :**
<https://www.carsat-mp.fr/> en Midi-Pyrénées et <https://www.carsat-lr.fr/> en Languedoc Roussillon
- **Les services du Défenseur des droits :**
Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris cedex 07. Tél. 09/69/39/00/00
Les délégué.es locaux par département : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/office>
- **Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles**
Coordonnées par département : <http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>
- **Les intervenant.es sociales en gendarmerie ou commissariat de police**
- **Les ressources associatives locales :**
<https://stop-violences-femmes.gouv.fr/-les-associations-pres-de-chez-vous-.html>
- **Le 39 19 :** Numéro d'appel Violences Femmes Info de la Fédération nationale solidarité femmes
- **L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).** Email : contact@avft.org - Tél. 01/45/84/24/24 www.avft.org
- **aract.fr/webinaires-sexisme :** <https://www.aract.fr/webinaires-sexisme>



Cette brochure a été réalisée par l'Institut Régional du Travail d'Occitanie en collaboration avec des syndicalistes ayant participé à des sessions de formation intersyndicales organisées en partenariat avec l'association européenne de lutte contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). Elle a bénéficié du soutien du secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes et des services de l'État (DRDFE et DIRECCTE Occitanie).

Illustrations : © Michel Gaubert - DTICE - UT2j

Conception graphique : Christophe Mindeau - Service Imprimerie - UT2j