



**TOUT CE QUE VOUS VOULEZ SAVOIR
SUR LES AGISSEMENTS SEXISTES
ET LE HARCELEMENT SEXUEL
AU TRAVAIL**

**SANS JAMAIS AVOIR OSÉ
LE DEMANDER...**

« Le congé
enfant ma-
lade, ne peut
pas être pris par
votre femme. ? »

« Viens chez moi prendre
un verre, on pourra dis-
cuter de ton évolution de
carrière... »

Pour la deuxième fois, en passant
devant son bureau : « Tu as un
beau petit cul ! »

LE GUIDE

**A l'usage des salarié-e-s, agents publics,
manageur-e-s, employeur-e-s, représentant-e-s du
personnel et de toute personne intervenant
dans le monde du travail**

« Vous nous faites le café ? Les hommes ne
savent pas faire deux choses à la fois ! »

Agissements sexistes

JURIDIQUE

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

(article L. 1142-2-1 du code du travail).

SANCTIONS

Sur le plan disciplinaire : C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil.

Sur le plan pénal : L'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel. Par contre, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (jusqu'à 1 an prison et 45000 € d'amende) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €).

Le délai de prescription est de 1 an.

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle a, dans le rapport [« Le sexisme dans le monde du travail »](#), publié en 2015, identifié **3 types de sexisme**. Si cette typologie n'a pas de valeur juridique, elle est utile pour repérer les différentes formes que prend le sexisme.

LE SEXISME « BIENVEILLANT »

Le sexisme dit « bienveillant » est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.

Il peut s'exprimer sous forme de :

- ♦ Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme.

Par exemple, s'adresser à quelqu'un-e en de manière familiale et non professionnelle : « Bonjour, comment ça va les pouponnes ? », « Dites-moi mon petit », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».

- ♦ Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.

Par exemple, faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure : « Cette robe te va bien ! » dit le manager alors qu'il échange avec sa collaboratrice sur un dossier.

- ♦ Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.

Exemples : « C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute », « Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger ».

LE SEXISME MASQUÉ

Le sexisme masqué a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.

Il se traduit par :

- ♦ Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour.

Exemples : « Oh, on nous a encore nommé une blonde ! », « Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps ! ».

- ♦ L'affection des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe.

Exemples : « Élisabeth, pouvez-vous faire le compte-rendu, vous savez si bien le faire », « Paul, pouvez-vous porter cette armoire ? ».

- ♦ L'exclusion ou l'infériorisation

Par exemple, ignorer les demandes légitimes d'un-e collègue, ne pas inviter à une réunion, ne pas écouter une prise de parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître d'où elle vient, mettre en doute sans raison l'avis de quelqu'un-e sur un sujet qui relève de sa compétence, ou ne pas donner la parole à un-e collègue.

LE SEXISME HOSTILE

Le sexisme hostile est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.

Il peut s'agir :

- ♦ De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures.

Par exemple, couper la parole de manière systématique lors de réunion vis-à-vis du même sexe.

- ♦ De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités.

Par exemples, mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à elle en des termes non professionnels. « Vivement que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon », « Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible ».

- ♦ Des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Exemples : « Ah mais il n'est que 17 heures, tu prends ton après-midi ? » « Ah, tu n'es pas disponible pour l'équipe du soir car tu dois t'occuper de tes enfants... », « Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ? »

Les agissements sexistes concernent majoritairement les femmes, mais également les hommes. Ils peuvent être aussi fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires...).

* LGBT : Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transidentitaires.

Harcèlement sexuel

JURIDIQUE

1^{er} type : « Il s'agit d'actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle* ou sexiste** non désirés.»

2^e type : « Il s'agit d'un acte unique sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.»

* articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal

** article 222-33 du code pénal

SANCTIONS

Sur le plan disciplinaire :

- Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation. Le code du travail punit également d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (article L.1155-2).
- L'auteur-e ou l'entreprise qui a manqué à son devoir de protection vis-à-vis de son personnel peut être condamné-e à verser à la victime des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé.

Sur le plan pénal, le harcèlement sexuel, qui est un délit, est puni de :

- 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.
- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction.

1^{er} TYPE

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle* ou sexiste** répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Cette première catégorie de harcèlement sexuel, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes, et sans lien hiérarchique entre l'auteur-e et la victime.

Exemples : *un-e manageur-e pose régulièrement des questions sur sa vie sexuelle à l'un-e de ses collaborateurs, ou lui raconte les détails intimes de sa propre sexualité.*

Un-e employé-e subit régulièrement les remarques à connotation sexuelle de son ou sa collègue de bureau (« tu as un joli décolleté », « tu as mauvaise mine, tu as encore baisé toute la nuit ? »), ou reçoit des mails avec des blagues et ou des images à caractère pornographique.

Des calendriers de femmes nues, des images à caractère sexuel ou pornographique sont affichés dans un bureau/un open space.

2^e TYPE

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur-e des faits ou au profit d'un tiers. »

Ce deuxième type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à l'embauche, à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes de nature sexuelle. Cependant, les formes de pression peuvent être très insidieuses et difficiles à identifier.

Exemples : « Tu veux une promotion ? Et si on allait boire un verre ce soir pour en discuter ? », « Si tu ne veux pas perdre ton boulot, passe sous mon bureau ».

* Constitue du harcèlement sexuel, le fait de faire subir ou d'imposer à une personne des propos ou comportements de manière répétée :
- à connotation sexuelle (code du travail)
- à connotation sexuelle ou sexiste (code pénal).

COMMENT DISTINGUER

LA SÉDUCTION...

La différence entre séduction et harcèlement réside dans le **consentement**. Lorsqu'une personne souhaite en séduire une autre, elle a des propos et des comportements respectueux ; elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre.

Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. La personne se sent en sécurité.

... DU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

À l'inverse, la personne qui harcèle veut imposer ses choix. Elle nie l'autre. Elle ne tient pas compte de ses désirs, ni de son **consentement**.

La victime est mal à l'aise, humiliée, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec la personne qui la harcèle. S'installe alors une situation de domination. Les comportements et propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent être traumatisants pour celle-ci.

En résumé, la séduction implique un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

Agression sexuelle

JURIDIQUE

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

(article 222-22 du code pénal)



Les 5 parties du corps concernées sont selon la jurisprudence :

- bouche
- poitrine
- sexe
- fesses
- cuisses

SANCTIONS

Les actes d'agression sexuelle sont punis de :

- ♦ 5 ans de prison et 75 000 € d'amende
- ♦ 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes.

Lorsque l'**agression** consiste en un **acte de pénétration sexuelle** commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise, il est constitutif d'un **viol** et classé dans la catégorie des crimes.

- ♦ 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes.

Le délai de prescription est de 20 ans.

EXEMPLES D'AGGRESSION SEXUELLE

COMMISE AVEC SURPRISE

- ♦ Mains sur les fesses en arrivant par derrière
- ♦ Attouchement sur les seins alors que la salariée est concentrée sur son ordinateur et n'a pas vu son collègue arriver
- ♦ Lèvres qui glissent sur la bouche au moment de faire la bise

EXEMPLES D'AGGRESSION SEXUELLE

COMMISE AVEC CONTRAINE

- ♦ Caresse imposée sur la cuisse lors d'un déplacement en voiture
- ♦ Baiser forcé sur la bouche en bloquant la personne contre un mur...

Idées reçues

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sont largement répandus dans les relations de travail et rarement dénoncés à cause d'un certain nombre d'idées reçues. En voici quelques exemples :

► « **Elle l'a bien cherché, tu as vu comme elle est habillée** ».

Ce type de propos vise à rendre la victime responsable de la remarque sexiste. Rien ne le justifie. La victime n'est jamais coupable des agissements qu'elle subit.

► « **Il est malheureux depuis que sa femme l'a quitté** ».

Ce commentaire tend à déresponsabiliser l'agresseur des actes qu'il commet consciemment.

► « **Allez ! C'est drôle, fais pas ta prude** ».

L'auteur-e se justifie souvent en faisant passer ses agissements pour des plaisanteries. La victime passe pour « rigide » ou « coincée » si elle proteste, et son ressenti est nié.

► « **C'est normal, les hommes ont des pulsions** ».

C'est encore une fois déresponsabiliser l'auteur-e de ses agissements.

► « **À sa place, je lui aurais mis une bonne gifle** ».

C'est rejeter la responsabilité sur la victime, cela sous-entend qu'elle devrait pouvoir faire face à cette agression - sans prendre en compte le fait qu'elle puisse être dans un état de sidération qui l'empêche de réagir.

► « **Ce n'est pas si grave, vous n'êtes pas une femmelette** ».

Cette affirmation nie et banalise l'importance des actes subis. « C'est grave » lorsque l'on ne tient pas compte du ressenti de la personne.

► « **Des compliments sur vos formes ? J'espère que vous êtes flattée** ».

Ce type de commentaire fait passer les agissements sexistes pour de la séduction. Comme si la victime devrait se réjouir d'être assez désirable pour retenir l'attention de l'autre. Personne ne doit subir un comportement non désiré.

► « **Ça c'est un boulot pour un mec** ».

On justifie ici certaines répartitions des tâches en fonction des stéréotypes et rôles de sexe.

► « **Ça ne sert à rien de parler, il n'y a pas de preuves** ».

Dans le cadre de la procédure civile, la charge de la preuve est aménagée : c'est à l'employeur mis en cause de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel. Par ailleurs, s'il y a rarement des témoins directs, les preuves peuvent être diverses : parole de la victime, SMS, mails, lettres reçues, mais aussi témoignages, attestations, certificats médicaux, etc.

► « **Une personne LGBT* pour ce poste ?... Oh non elle ne va pas s'intégrer !** »

Dans le cadre de mobilités en interne, certains manager-e-s excluent d'office des candidat-e-s LGBT pensant que l'équipe ne saura pas les intégrer.

* LGBT : Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transidentitaires.

Questions / réponses pour mieux comprendre le sexisme au travail

► Faut-il forcément un lien hiérarchique pour qu'il y ait harcèlement sexuel ?

NON. Dans la loi, il est précisé qu'il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre l'auteur-e et la victime.

► Un-e salarié-e peut-il ou elle être accusé-e de harcèlement sexuel pour des faits survenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

OUI. Les propos à caractère sexuel et le comportement déplacé d'un-e salarié-e à l'égard de personnes avec lesquelles il-elle travaille et survenus en dehors du temps de travail peuvent faire l'objet de sanction disciplinaire.

► Des propos, des attitudes fondés sur des stéréotypes de sexe, telles que des blagues sur les femmes ou sur les hommes peuvent-ils être sanctionnés ?

OUI. L'humour portant sur des stéréotypes de sexe et ayant pour effet de dévaloriser une personne est fréquent et fait l'objet d'une forte tolérance sociale. Cependant, il est interdit par le code du travail et peut être sanctionné.

► Des personnes ayant connaissance de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes mais ne le signalant pas peuvent-elles également faire l'object de sanctions ?

OUI. Il est possible de sanctionner un-e salarié-e coupable d'inaction dès lors que sa position hiérarchique (RH, manageur-e) lui imposait d'agir pour faire cesser ces agissements.

► Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?

NON. Le fait d'insister sur le physique d'une personne, d'évoquer de manière répétée ses expériences sexuelles, de tenir des propos obscènes peut aussi être qualifié de harcèlement sexuel.

► La galanterie est-elle du sexisme ?

NON. Selon la loi, non car elle n'a pas pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Toutefois, si elle s'accompagne d'attitudes visant à maintenir l'autre sexe dans une situation de subordination, elle peut dans certains cas être vécue comme du sexisme.

► Les agissements sexistes peuvent-ils concerner de la même façon tous les milieux de travail ?

OUI et NON. Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel se manifestent dans tous les milieux sociaux et culturels et dans tous les univers professionnels. Néanmoins, certaines femmes ou certains hommes peuvent être surrexposé-e-s en raison de leur statut dans l'entreprise (précarité de l'emploi : stage, alternance, CDD, sous-traitance...) mais également à cause de leur appartenance à une minorité.

► Les hommes peuvent-ils être victimes de sexisme ?

OUI. Des hommes peuvent être victimes de rejet, voire de discrimination en raison de leur sexe. Lorsque les hommes en sont victimes, c'est généralement parce qu'ils ne se conforment pas aux normes et rôles de sexe qui leur sont assignés (exemple d'un homme qui s'occupe de ses enfants et adapte ses horaires). Ce rejet repose sur l'idée qu'il n'est pas acceptable pour un homme de se comporter « comme une femme ». Les hommes peuvent être aussi victimes du harcèlement sexuel.

Quels repères pour évaluer les risques d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

Aucun milieu de travail, aucun secteur professionnel, aucune situation de travail n'est exempt du risque d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Détaillés ci-dessous, les facteurs de risque les plus fréquents sont à repérer dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.



1. UN FAIBLE DEGRÉ DE MIXITÉ DU PERSONNEL DE CERTAINS SECTEURS OU EMPLOIS EST FRÉQUEMMENT CORRÉLÉ AU DÉVELOPPEMENT DES AGISSEMENTS SEXISTES OU DU HARCÈLEMENT SEXUEL

L'étude Dares « [Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?](#) » de septembre 2016 n°46 révèle que :

- « *Lorsque l'emploi est plutôt « masculin », 15% des femmes et seulement 1% des hommes sont victimes de comportements hostiles à dimension sexiste.* »
- « *Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste.* »



2. UN STATUT PRÉCAIRE NOTAMMENT EN CDD, INTÉRIM, STAGE, ALTERNANCE CONSTITUE UN FACTEUR D'EXPOSITION AUX RISQUES D'AGISSEMENTS SEXISTES OU HARCÈLEMENT SEXUEL

L'étude du Défenseur des Droits [« Enquête sur le harcèlement sexuel au travail »](#) de mars 2014 montre que :

- « *Être jeune (46%), vivre seule (32%) et employée en contrat précaire (36%) sont des motifs susceptibles de placer les femmes dans une situation de vulnérabilité les surexposant au harcèlement sexuel.* »



3. DES RAPPORTS SOCIAUX TRÈS... OU TRÈS PEU HIÉRARCHISÉS PEUVENT EXPOSER À UN RISQUE PLUS IMPORTANT

L'étude Dares citée ci-dessus révèle que le manque d'autonomie au travail est associé à la survenue de comportements hostiles à caractère sexiste.



4. CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL AUGMENTENT LES RISQUES D'EXPOSITION (TRAVAIL DE NUIT, ISOLÉ, DÉPLACEMENTS, OBJECTIFS CHIFFRÉS, RYTHME CONTRAINT, RELATION AVEC LE PUBLIC, ETC.)

L'étude Dares mentionnée ci-dessus montre que parmi les femmes qui disent travailler habituellement la nuit, 53% signalent avoir subi un comportement hostile au cours des 12 mois. Parmi elles, 24% pensent qu'il est lié à leur sexe.

L'étude du Défenseur des Droits mentionnée ci-dessus révèle que « *6 % des enquêtés (et près de 7% des femmes) considèrent que le fait de travailler au contact de la clientèle expose davantage les femmes au harcèlement sexuel.* ».

Que doit faire l'employeur ?

L'employeur est soumis à l'obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel quelle que soit la personne à l'origine des faits : manager-e, collègue, fournisseur, client-e.

Cette obligation de prévention s'applique pour l'ensemble des personnes présentes sur les lieux de travail, indépendamment de leur statut : CDI, CDD, fonctionnaire, stagiaire, alternant-e, vacataire, saisonnier-e, intérimaire, sous-traitant...

Il existe 3 niveaux d'action :

1. LA PRÉVENTION PRIMAIRE : prévenir

Son objectif est d'agir en amont des risques professionnels pour diminuer voire supprimer les causes et facteurs de risque qui peuvent agir sur la santé physique, mentale et psychique des personnes qui travaillent en entreprise. Les actions mises en œuvre relèvent de démarches collectives de prévention en santé et sécurité au travail, notamment sur le plan organisationnel, pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel :

- ♦ L'intégration des risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le DUERP (Document Unique d' Évaluation des Risques Professionnels) et le plan de prévention.

Article L. 4121-3 et suivants du code du travail : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Il planifie la prévention (...) en y intégrant la technique, l'organisation de travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes et harcèlement sexuel ».

- ♦ La mise en place de mesures organisationnelles : composition des équipes, répartition du travail, définition des objectifs et des délais, horaires, déplacements professionnels, aménagement des bureaux et lieux de travail (cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, couloirs bien éclairés, etc.)...

La construction d'outils collectifs de prévention avec le CSE (ou commission SSCT) ou le CHSCT : dispositif et livret d'accueil des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s, charte, espaces de discussion...

Article L. 2312-9 : « 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.»

JURIDIQUE

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

(article L. 4121-1 du code du travail)

- ♦ La mise en place, d'une politique Égalité professionnelle qui se traduit notamment par un accord ou plan d'actions Égalité incluant un volet sur la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel (thématique obligatoire pour les plans d'action Égalité de la fonction publique). Ce volet peut faire partie aussi d'un accord ou plan d'action Qualité de Vie au Travail.

Article L. 2241-1 : Les négociations au niveau des branches professionnelles doivent obligatoirement porter au moins tous les 4 ans sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

2. PRÉVENTION SECONDAIRE : sensibiliser et former

Les actions de prévention secondaire ont pour objet d'aider les salarié-e-s, manageur-e-s, membres des services prévention et RH, représentant-t-e-s du personnel à savoir reconnaître les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et à pouvoir alerter - et ce par le biais entre autres de sensibilisation et de formation.

Il s'agit ici de mener :

- **Des actions d'information obligatoires sur la réglementation de l'ensemble du personnel et de toute personne amenée à se rendre sur les lieux de travail,** par tous moyens : affichage, intranet, courriel, règlement intérieur...

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

Article L.1153-5 alinéas 2 et 3 : « Dans les lieux de travail, les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, à un stage ou à une formation doivent être informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit les infractions, ainsi que des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel, et des coordonnées des autorités et services compétents. »

- **Des actions de sensibilisation et de formation** pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Elles s'adressent aux dirigeant-e-s, RH, IRP, manageur-e-s, salarié-e-s, référent-e-s, préventeurs et préventrices afin de les outiller pour agir. La formation du personnel encadrant est essentielle car elle leur donne les repères et outils pour connaître le cadre juridique, identifier des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et leurs conséquences sur la santé des salarié-e-s et sur l'environnement de travail, d'aborder les procédures permettant le signalement et le traitement des situations.

DES RÉFÉRENTS POUR QUOI FAIRE ?

Article L. 2314-1 : « Le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise ».

Article L. 1153-5-1 : « Un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements

3. PRÉVENTION TERTIAIRE : prendre en charge

Les actions de prévention tertiaire s'inscrivent dans une logique de réparation et visent à limiter les dommages ou les effets des agissements sexistes et du harcèlement sexuel pour les femmes et les hommes de l'entreprise. Il s'agit à la fois ici de qualifier les faits en menant une enquête en interne, d'accompagner l'ensemble des personnes concernées (victimes, témoins, auteur-e-s, manageur-s, équipes...), de favoriser le maintien en emploi des victimes et de mettre en place des sanctions pour les auteur-e-s. La prévention tertiaire doit permettre aussi de renforcer le dispositif de prévention primaire par des leviers collectifs et organisationnels.

L'employeur doit prendre en charge les plaintes en mobilisant les acteurs pertinents.

Article L.1152-5 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 ».

Les mesures concernent ici :

- La mise en place d'un dispositif d'écoute et de recueil des plaintes.
- Un circuit de traitement des signalements et de suivi.
- La mobilisation des personnes ressources (médecine du travail, préventeur-rice...) y compris externes.
- De l'accompagnement des victimes mais aussi des témoins et des collectifs de travail, ainsi que des auteur-e-s.
- Les sanctions pour les auteur-e-s, par exemple blâme, avertissement, mutation, voire licenciement ou révocation.

Article L.1153-2 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (...) y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

sexistes doit être désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés. »

Les référents « Agissements sexistes et harcèlement sexuel » au niveau du CSE et de l'entreprise (au moins 250 personnes) interviennent aux trois niveaux de prévention.

Que faire si vous êtes victime ?

Certaines entreprises ont une procédure spécifique pour signaler les situations d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel. Lorsque ce n'est pas le cas, vous pouvez vous référer auprès des personnes suivantes :

- Supérieur-e hiérarchique
- Membre du service des ressources humaines
- Référent-e « Agissements sexistes et harcèlement sexuel » pour les entreprises dotées d'un CSE
- Référent-e « Agissements sexistes et harcèlement sexuel » pour les entreprises de + 250 salarié-e-s
- L'employeur-e lui-même
- Délégué-e syndical-e
- Service de santé au travail
- Préventeur et préventrice.

Toutes ces personnes peuvent recueillir les signalements et les témoignages en matière d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel. Vous pouvez solliciter une ou plusieurs d'entre elles.

Si l'employeur-e ne semble pas réceptif-ve à votre demande, vous avez la possibilité d'appeler les numéros gratuits de référence, de saisir l'inspection du travail, la représentation territoriale d'une organisation syndicale, le Défenseur des droits. Vous pouvez également saisir le Conseil des Prud'hommes de votre lieu de travail.

Vous pouvez aussi vous rapprocher d'une maison de justice ou d'une association spécialisée (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de votre région, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail...).

Vous êtes protégé-e contre le licenciement et les mesures discriminatoires qui pourraient être prises contre vous et qui seraient liés au signalement de faits de harcèlement sexuel.

Vous pouvez aussi porter plainte dans un commissariat ou une gendarmerie, ou en écrivant au Procureur de la République.

N° D'APPEL

39 19 - Violences

Femmes Infos :

Numéro d'écoute gratuit destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés.

08 842 846 37 -

08 Victimes :

Plateforme téléphonique qui s'adresse à toutes les victimes d'infractions, quelle que soit la forme de l'agression ou le préjudice subi.

Que faire si vous êtes témoin ?

Article L. 1153-3 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ». L'obligation de signalement concerne aussi tout fonctionnaire.

Au travail, nous pouvons toutes et tous être des témoins d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel à différents degrés et sous différentes formes. Les victimes, directement concernées par les faits, peuvent sous l'effet de sidération être dans l'incapacité d'agir. Le rôle d'alerte et de signalement des témoins est donc important. Ils bénéficient d'une protection judiciaire.

Si votre position et vos fonctions dans l'entreprise vous imposent d'agir, vous pouvez faire l'objet d'une sanction disciplinaire en cas d'inaction.

POUR EN SAVOIR +

- ▶ [Kit Agir contre le sexisme - 3 outils pour le monde du travail](#), CSEP
- ▶ [Guide pratique et juridique contre le Harcèlement sexuel et agissement sexiste au travail : prévenir, agir, sanctionner](#), Ministère du travail
- ▶ [Livre blanc Prévenir le harcèlement sexuel, Repères pour les RH](#), ANDRH
- ▶ [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#), Ministère de la fonction publique
- ▶ [Les outils de formation de la MIPROF sur les violences sexuelles au travail](#), Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
- ▶ [Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#), Portail de la fonction publique
- ▶ **Ressources de l'Anact**
 - Cycle de webinaires « [Sexisme au travail : 4 rendez-vous pour réussir sa démarche de prévention](#) »
 - Jeu « [Le sexisme sans façons](#) », gamme Travail & Réalités
 - [Un kit complet pour intégrer les VSST au travail comme un risque professionnel à part entière](#), PRST Occitanie, 2024

« Le congé enfant malade, ne peut pas être pris par votre femme. ? »

« Ben tu vois on peut être jolie et intelligente à la fois ! »

« Viens chez moi prendre un verre, on pourra discuter de ton évolution de carrière... »

Avec le soutien du :

Depuis 50 ans, l'**Agence pour l'amélioration des conditions de travail** (l'Anact) impulse des projets d'amélioration des conditions de travail par des actions portant sur l'organisation du travail et les relations sociales.

L'Anact agit dans les entreprises, en priorité les TPE-PME, les associations ainsi que dans les organisations publiques. Elle favorise le dialogue entre les directions, les salariés et leurs représentants ainsi que la mise en place de démarches qui s'appuient sur la concertation pour améliorer collectivement le travail et accompagner ses évolutions.

L'Anact est composée d'un siège à Lyon et de 16 agences régionales : les Aract. Celles-ci développent, dans un cadre commun, des projets en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail adaptés à leur territoire en partenariat avec des acteurs locaux de l'emploi, de l'économie, de la santé au travail, etc.

Etablissement public administratif doté d'une mission de service public, l'Anact dépend du ministère du travail et est administrée par des représentants de l'Etat et des partenaires sociaux.

