

## A. LES SITUATIONS INACCEPTABLES PEUVENT PRENDRE DES FORMES DIVERSES

**Harcèlement sexuel (Article 222-33 du Code pénal)**

- Imposer à une personne de façon répétée (2 fois suffisent) des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste dégradants, humiliants, intimidants, hostiles ou offensants. Il peut s'agir de propos, gestes, diffusion d'e-mails à caractère sexiste et/ou pornographique, envoi d'objets, attitudes, ... imposés, c'est-à-dire subis et non désirés par la victime : « La loi n'exige pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante ».
- User (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un autre.
- Le harcèlement peut être le fait de l'employeur, d'un-e collègue, d'un-e supérieur-e hiérarchique, d'un-e subordonné-e, de toute autre personne liée à la sphère professionnelle.

**Harcèlement moral sexiste, car lié au sexe de la victime (Article 222-33-2 du Code pénal)**

- Agissements ou propos répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du-de la salarié-e susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Ne suppose pas l'intention de nuire ou un dommage avéré pour la victime.
- Peut être le fait de l'employeur, d'un-e collègue, d'un-e supérieur-e hiérarchique, d'un-e subordonné-e, de toute autre personne liée à la sphère professionnelle.
- Par exemple : Une salariée faisant l'objet d'un dénigrement perpétuel de son travail du fait de son sexe, une femme écartée des réunions de son service depuis son retour de congé maternité,...

**Outrage sexiste (article 621 du code pénal)**

- Propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Constitue une circonstance aggravante le fait que l'outrage sexiste soit commis par une personne qui abuse de l'autorité qu'il détient par ses fonctions. Par exemple, il peut s'agir d'un outrage sexiste commis par un supérieur hiérarchique à l'encontre de son subordonné.

**Agissement sexiste (Article L1142-2-1 du code du travail)**

- Agissement lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Le ministère du travail rappelle qu'il s'agit de "sexisme ordinaire" qui prend des formes diverses et variées comme des remarques et blagues sexistes ou des interpellations sexistes<sup>2</sup>.

**Propos à caractère sexiste et sexuel, remarques et allusions déplacées**

- Exemples : « Ce que vous êtes désagréable ! », « Vous avez vos règles ou quoi ? », « Quel joli petit c... ! », « Vous avez l'air fatigué-e ce matin... Ah vous avez encore fait des folies de votre corps cette nuit ! »

**Injure (Article R621-2 du Code pénal)**

- Injective, expression outrageante ou méprisante.
- Injurier une personne en raison de son sexe constitue une circonstance aggravante.

**Agressions sexuelles (Article 222-22 du Code pénal)**

- Atteinte sexuelle commise par un individu sans le consentement de la personne. Attouchements imposés avec violence, contrainte, menace ou surprise.

**Exhibition sexuelle (Article 222-32 du Code pénal)**

- Par exemple, un-e salarié-e qui exhibe son sexe ou son fessier.


**Viol (Article 222-23 du Code pénal)**


- Le viol se distingue des autres agressions par un acte de pénétration, qui peut être toutes natures et par tous les moyens. Par exemple une pénétration digitale.


## B. OBLIGATIONS, PRÉVENTION ET ACTION


## 1. LES OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

 Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

 Prendre toutes dispositions pour prévenir les faits de harcèlement moral et sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. Articles [L.1152-4](#) et [L.1153-5](#) C. trav.

 Informer par tout moyen les salariés des articles [222-33-2](#) et [222-33](#) du Code pénal (définition du harcèlement moral et sexuel et sanctions encourues).

 Rappeler les dispositions du Code du travail relatives aux harcèlements et aux agissements sexistes par affichage et dans le règlement intérieur et les recenser en tant que risques psycho-sociaux dans le DUERP.

 **Obligation de résultat.** Lorsque l'employeur a été informé de faits pouvant constituer un harcèlement, sa responsabilité peut être engagée, sauf s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention et les mesures immédiates propres à faire cesser de tels faits.

 L'accord UDES prévoit de mettre en place des mesures de prévention de la violence sexiste et sexuelle au travail et des procédures à suivre par l'employeur, le cas échéant.

<sup>1</sup> Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres-clés Edition 2021

<sup>2</sup> Ministère du travail, Guide contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, p. 11

## 2. COMMENT PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL ?

- Formaliser et informer l'ensemble de l'entreprise de votre politique à l'aide d'une charte.
- Mettre en discussion, pour la conscientiser, la question de la violence au travail avec les IRP et les encadrants.
- Sensibiliser les différents acteurs de la structure (salarié-e-s, managers, IRP, responsables ressources humaines...) par des actions d'information et de formation sur ce que recouvrent les violences sexuelles au travail et le rôle et la responsabilité de chacun.  
[Vidéo de l'Apec sur les anecdotes sexistes.](#)

**EXEMPLE** *La branche des ateliers et chantiers d'insertion a conclu un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 20 septembre 2021. Celui-ci prévoit à l'article 5.3 la mise en place d'une formation relative aux « mesures propices et efficaces dans le domaine du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes ». Celle-ci est destinée tant aux salarié-e-s qu'aux dirigeant-e-s des structures et aura lieu au moins une fois par an.*

- Établir la ligne rouge : certains comportements inacceptables peuvent être énoncés dès l'intégration d'un-e salarié-e. La démarcation ne pouvant être définie une fois pour toutes, elle doit se discuter en collectif de façon continue.

### Une structure attentive, à l'écoute des salarié-e-s et protectrice

- Sonder les salarié-e-s sur la question. Exemples de questions : « Avez-vous déjà subi/eu connaissance de violences sexuelles ? À qui en avez-vous parlé ? Savez-vous quoi faire dans ce cas ? Pensez-vous avoir déjà offensé des collègues avec des remarques, gestes, blagues sexuels ?... ».
- Être attentif aux arrêts maladie, aux démissions et aux demandes de réaffectation qui se produisent dans un même service. Ils peuvent constituer des signaux d'une situation de harcèlement non dite.
- Formaliser et diffuser la procédure à suivre auprès des employé-e-s : « Que faire si je subis des violences sexuelles ? » et les informer de leur droit de retrait face à une situation présentant un danger grave et imminent pour leur santé.
- Faciliter la parole des victimes et leur écoute : désignation d'une personne de confiance, information sur les aides extérieures : [ADCHM](#) (Association de Défense Contre le Harcèlement Moral) - [HMS](#) (Harcèlement Moral Stop) - [AVFT](#) (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) - [stop-harcelement-sexuel.gouv.fr](http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr)

Être également attentif aux violences sexuelles externes. Les salarié-e-s en relation avec des usagers, des clients ou des patients doivent être informé-e-s qu'elles n'ont pas à accepter de violences sexuelles de leur part. La limite doit être connue des usagers et des professionnel-les par exemple en l'intégrant dans une charte de bienveillance présentée à chaque début de prestation. Les salarié-e-s doivent être informé-e-s dès leur intégration des moyens à leur disposition : procédure d'alerte, discussions possibles en séances d'analyse de pratiques, appui de la hiérarchie et / ou des ressources humaines.

**EXEMPLE** *Ce groupe d'EHPAD traite les situations d'agressions sexuelles des usagers envers le personnel dans le cadre de sa Commission de réflexion éthique réunissant des représentants des équipes et des familles, des médecins, psychologues et spécialistes de l'éthique, qui analysent ensemble au cas par cas les problèmes rencontrés. Une fiche est adressée par l'équipe concernée après une première discussion à son niveau, et un dialogue avec les proches de l'usager. La Commission l'étudie et propose un questionnaire et des repères pour faire face aux situations. La synthèse est ensuite diffusée dans tous les établissements pour ouvrir la discussion avec les professionnels de façon préventive.*

## 3. COMMENT AGIR SI VOUS ÊTES ALERTÉ-E D'UNE SITUATION DE VIOLENCE SEXUELLE ET SEXISTE ?

**1. Prendre connaissance et apprécier les faits.** L'employeur, alerté par la victime ou un témoin, doit obtenir le plus de précisions possibles et solliciter un écrit, qui peut décourager les plaintes infondées. En cas d'exercice du droit d'alerte par un représentant du personnel ou un-e salarié-e, une enquête doit être immédiatement ouverte. Au vu des informations en sa possession, l'employeur doit apprécier si les faits constituent un harcèlement ou une violence (probable voire certain) ou non. Sans préjudice des procédures mises en œuvre dans l'entreprise, le-la salarié-e s'estimant victime d'une situation de violence peut saisir de lui-même l'Inspection du travail, une juridiction civile ou pénale.

**2. Répondre à la personne vous ayant alerté.** L'employeur, s'il juge que le harcèlement ou la violence est avéré informe par écrit de la suite qui y sera donnée. Dans le cas contraire un complément d'information peut être demandé, l'affaire peut être classée sans suite ou une médiation peut être proposée avec l'aide d'un cabinet conseil ([MediESS](#) par exemple).

**3. Les mesures conservatoires.** En cas de risque immédiat, des mesures conservatoires peuvent être prises : changement d'affectation de l'auteur ou de la victime des faits ou mise à pied du premier. Il convient d'être vigilant à ce que ces mesures ne soient pas assimilables à une sanction disciplinaire ou à une discrimination.

**4. L'enquête.** Agir rapidement et dans le respect de la confidentialité car l'accusé-e est présumé-e innocent-e jusqu'à preuve du contraire et veiller à la poursuite de relations de travail apaisées pendant et après l'enquête.

- Créer une commission d'enquête impartiale et paritaire, à l'initiative de l'employeur ou définie par la convention collective ou une charte interne. Qui peut en faire partie ? l'employeur, un-e responsable RH, un-e membre du CSE, un-e salarié-e.
- Convoquer et consulter le CSE le cas échéant.
- Définir le fonctionnement de la commission : les personnes auditionnées (supposée victime, personne mise en cause, témoin(s) des faits, collègues immédiats, ligne hiérarchique, ...), les questions à poser, les règles de confidentialité à respecter, ...
- Auditionner les protagonistes individuellement et recueillir les témoignages.
- Dresser un procès-verbal des auditions et des conclusions et en informer la victime (supposée), personne mise en cause, le CSE.

**5. Agir en fonction des conclusions de l'enquête.** Si les faits sont incontestables, il convient de prendre des mesures pour protéger la victime et sanctionner l'auteur-e des faits. S'ils ne le sont pas, la souffrance de la « victime » peut n'en demeurer pas moins aiguë. Il convient alors, si possible, de séparer les deux personnes (changement d'horaires ou de poste de l'un-e ou l'autre) si la compréhension et les efforts mutuels sont impossibles. S'il s'agit d'une simple tension ou d'un conflit mineur « normal » au travail, l'employeur a intérêt à pacifier rapidement la situation et à mettre les choses au clair, notamment à l'aide de la médiation. Si l'accusation se révèle mensongère des sanctions disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de son auteur-e.

**6. Tirer des enseignements.** L'analyse de la situation en réunion de cadres, avec, le cas échéant, le CSE qui peut permettre de mettre en œuvre des mesures préventives pour éviter que la situation se reproduise.

## RESSOURCE POUR APPROFONDIR

[L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(ANACT\) a mis en place un kit méthodologique permettant de réaliser un diagnostic Égalité professionnelle – Index.](#)