Union des Entreprises de Guadeloupe

LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT EN ENTREPRISE

Ce que dit la loi

L'agissement sexiste

« 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. » Code du travail, Article L1142-2-1 (loi 17 août 2015)

L'agissement sexiste n'est pas pénalement sanctionné.

L'auteur risque une sanction disciplinaire, et la responsabilité civile de l'employeur pourrait éventuellement être recherchée.

Le harcèlement sexuel

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- *soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- *soit 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 des faits ou au profit d'un tiers ».*

Code du travail, Article L1153-1 - loi 8 août 2012)

Le harcèlement sexuel est un délit pénal (Article 222-33). La peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45000 euros d'amende.

Les agressions sexuelles

L'agression sexuelle, pénalement répréhensible (Article 222-22 du code pénal) à 222-30) est définie comme *« toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »*.

Est visé le viol, mais il s'agit également des attouchements, caresses de nature sexuelle, etc. La contrainte peut être physique ou morale. La peine encourue est de 5 ans à 10 ans de prison et de 75000 à 100000 euros d'amende.

Le viol fait l'objet d'une incrimination spécifique (Article 222-23 à 222-26). Il est défini comme *« tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise »*. La peine encourue va de quinze à trente ans de réclusion criminelle.

Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu par plusieurs obligations :

- **Obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés**

- **Prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner** *(L. 1153-5 C. du Travail)*
  - Quand un employeur est informé d'un éventuel harcèlement, **il doit conduire une enquête** (cours de cassation 27 novembre 2019, 18-10.551)

- **Afficher sur les lieux de travail les textes du code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.** Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2, engage depuis le 1er janvier 2018 **toute personne morale ayant au moins 50 salariés, de mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels** (article 8).

Enfin, la **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, dans les entreprises dotées d'un CSE, **le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.** (L.2314-1 C du Travail). Ce référent **doit être formé**. (L.2315-18 C. du Travail).
Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent doit être désigné en plus du référent CSE (L.1153-5-1 C. du Travail).

FOCUS : Les violences domestiques

Les violences domestiques peuvent correspondre à des **violences psychologiques** (harcèlement moral, insultes, menaces), **physiques** (coups et blessures), **sexuelles** (viol, attouchements : il peut y avoir viol même en cas de mariage ou de Pacs), ou **économiques** (privation de ressources financières et maintien dans la dépendance).
Il y a violence domestique quand la victime et l'auteur sont ou ont été dans une relation sentimentale. Ils peuvent être partenaires ou ex-partenaires.

Ces violences ne relèvent pas de la relation de travail mais peuvent avoir un impact sur celle-ci (absentéisme, productivité,..)**.:**

- **L'employeur doit agir pour la sécurité, la santé et le bien-être des salariés**
- Les **employeurs** comme les **collègues de la victime peuvent jouer un rôle et ne doivent pas rester passifs** face à ces situations. Accompagner les victimes de violences domestiques est un **devoir moral et civique**.

Recommandations et bonnes pratiques

Afficher sa conviction et sa position sur le sujet

Communiquer de manière continue sur l'engagement de l'entreprise, les dispositifs d'alerte, les procédures à suivre en cas de problème, l'accompagnement des collaborateurs, les sanctions existantes etc.

- **Définir une charte de conduite à afficher dans les locaux**
- **Elaborer et distribuer des kits / guides en interne sur ces questions** *(voir guides en ligne site medef)*
  Autres exemples : communication sur l'intranet, livret d'accueil pour les nouveaux arrivants mentionnant les procédures à suivre et les coordonnées des interlocuteurs, etc.

Mettre des outils a disposition des collaborateurs

- **Instaurer un dispositif d'alerte professionnelle des situations de harcèlement**.
  Exemple : Mise en place d'une messagerie dédiée, élaboration d'un mail type de dénonciation du harcèlement pour éviter d'hésiter sur les formulations etc.
- Créer, quand cela est possible, une **cellule d'écoute dédiée** permettant de garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies, de repérer et de traiter ces situations.

Sensibiliser et former régulièrement ses managers et ses collaborateurs

- Proposer des **formations et des conférences en ligne ou en présentiel**
- **Engager l'entreprise dans des journées d'actions** telles que la journée internationale de la lutte des violences faites aux femmes et la journée internationale des droits des femmes
- Développer des **actions valorisant la mixité** au sein de l'entreprise
- **Impliquer les représentants des salariés dans la conception d'outils** de prévention et d'information, de politique d'accompagnement,...

Instruire toutes les demandes, faire cesser et sanctionner les comportements répréhensibles

- **Créer un climat de confiance** pour libérer la parole.
- **Ecouter avec attention toutes les plaintes et les instruire** *(cf modèle d'accusé de réception de plainte)*

En cas de plainte :

- **Garantir l'anonymat, l'écoute impartiale, équité de traitement, information du service RH etc.**
- **Inciter les victimes présumées à déposer plainte dans les cas les plus graves** en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise

Avoir une communication interne et externe sur le sujet

- **Communiquer auprès des fournisseurs, des clients, des partenaires et usagers** sur l'adhésion de l'entreprise à ces engagements
- **Nouer des partenariats avec des associations locales ou nationales** (FACE, AVFT etc.)
- Construire une **communication interne ou externe à l'entreprise dépourvue de stéréotypes de sexe**
- **Engager des procédures de labélisation** telles que « *Diversité* » et « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » et « *Entreprise engagée-Sexisme pas notre genre* ».

MODÈLE DE COURRIER/MAIL DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À ADRESSER À L'EMPLOYEUR => à diffuser à vos salariés

Le [date]
Objet : signalement de harcèlement sexuel
Madame / Monsieur [Nom de l'employeur ou du responsable de l'établissement],
Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [intitulé du poste] au sein de [nom du service/sous-direction/direction...], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [date de début des faits] de la part de Mme/M. [nom de l'auteur du harcèlement].
[Listez successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoie d'un mail / geste obscène...), les personnes témoins] ;
Vous trouverez, en copie à ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :
• Les attestations de Mmes / MM. [Noms des témoins] ;
• Le certificat établi par le médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.
Ces agissements, pris dans leur ensemble, sont constitutifs d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.
En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du code du travail, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma santé physique et mentale, je vous saurais gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.
Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier.
Je vous prie d'agréer Mme/M. .... [Nom et Signature]

MODÈLE D'ACCUSÉ-RÉCEPTION À UN SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ENTREPRISE

Le [date]
Objet : Accusé réception de votre courrier/mail en date du [date du signalement]
Madame / Monsieur [Nom de l'auteur du signalement]
Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre courrier/mail / de votre témoignage oral en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être l'objet/le témoin d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement sexuel.
Dans votre courrier/mail /observations, vous mentionnez notamment [faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].
Je vous informe que Madame/Monsieur [nom du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier + fonction au sein de l'entreprise] est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, elle/il prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.
En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements dont vous dites avoir été la victime/le témoin (mails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.
Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.
Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, ...

Sources & Ressources

Documentation

>> Télécharger le guide « Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise »
>> Télécharger le guide de la DGT « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »
>> Télécharger le guide JUMP « Libérez votre entreprise du sexisme »
>> Télécharger l"étude de l'association JUMP de 2016 sur le sexisme
>> Télécharger le guide de EDF sur le harcèlement sexuel en entreprise
>> Télécharger le livret de l'acte d'engagement de l'initiative #StOpE
>> Télécharger le guide de l'ANDRH « Prévenir le harcèlement sexuel, repères pour les RH »
>> Télécharger la plaquette d'Arborus sur l'égalité professionnelle et la prise en compte du sexisme et des violences au travail
>> Télécharger le guide "Violences conjugales, on en parle au travail"
>> Télécharger l'affiche "Violences couple/entreprise"
>> Télécharger l'affiche "VSS en entreprise"
Guide pratique et juridique du Ministère du travail : 10888-harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner.pdf (medef.com)

Pour aller plus loin

- >> Consulter le site de JUMP dédié au sexisme
- >> Consulter le site de l'Association européenne contre les violences faites aux Femmes
- >> Consulter le site de Cease sur l'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales
- https://www.service-public.fr/cmi