

PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES ET DU HARCELEMENT SEXUEL

Du sexisme ordinaire au harcèlement sexuel

Par Sophie SERENO, MCF
Centre de droit social (UR 901)
Aix-Marseille Université
sophie.sereno@univ-amu.fr

I – IDENTIFIER LES SITUATIONS

De quoi parle t-on ?

Qu'est-ce que le sexisme?

Ensemble de convictions ayant trait aux sexes et à la relation entre eux.

Qu'est-ce que les VSST?

« Tous les actes de violence fondés sur le genre susceptible d'entraîner des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté »
(Convention d'Istanbul)



Les infractions à caractère sexuel

Les « **injures sexistes** » sont une invective, une expression vulgaire ou méprisante commise envers une personne en raison de son sexe (art. 29 de la loi du 29 juill. 1881; art. R. 625-8-1 du Code pénal).

L'« **exhibition sexuelle** » imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public (art. 222-32 du Code pénal).

L'« **agression sexuelle** » est toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (art. 222-22 du Code pénal).

Le « **viol** » est caractérisé par 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 viol (art. 222-23 du Code pénal).

➤ Le « **harcèlement sexuel** » (art. 222-33 du Code pénal).

➤ L'« **outrage sexiste** » (art. 621-1 du Code pénal).

➤ La « **discrimination** » liée au sexe (art. 225-1 et 225-2 du Code pénal).

Les agissements sexistes

Aucun travailleur ne doit subir d'agissement sexiste.

Est prohibé:

- 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.

*art. 6 bis de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983;
art. L. 1142-2-1 du Code du travail.*

Cette interdiction prend la forme de l' « outrage sexiste » dans le Code pénal.

C'est le fait « d'imposer à une personne tout 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 ».

Les formes de harcèlement sexuel

Le « harcèlement sexuel » prend deux formes:

1° des agissements à connotation sexuelle 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 ;

2° 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.

*art. 222-33 du Code pénal;
art. 6 ter de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983;
Art. L. 1153-1 du Code du travail.*

Deux formes de Harcèlement sexuel

1° LA RÉPÉTITION D'ACTES

- Propos et comportements à connotation sexuelle
- Incidence « exigée »:
Atteinte à la dignité
OU
Situation intimidante...

2° L'ACTE UNIQUE

- Toute forme de pression grave
- But d'obtenir un acte de nature sexuelle

Il peut y avoir harcèlement quels que soient les rapports entre l'auteur et la victime: harcèlement horizontal/vertical

1ÈRE FORME: LA RÉPÉTITION D'ACTES

✓ Des actes



Exclusion d'un fait isolé
Absence de temporalité minimale ou maximale

Intentionnels ou non
Variété des agissements

✓ Une incidence
sur le salarié



Conséquences variées
Atteinte exigée

2ÈME FORME: LA PRESSION GRAVE

✓ **Un acte de pression grave**



Un fait isolé suffit

Chantage sexuel (abus d'autorité avec menaces)

✓ **But d'obtenir un acte de nature sexuelle**



Réel ou apparent
(intention exprimée)

Toute demande à finalité sexuelle
(relation sexuelle, caresses, baisers...)

Au profit de l'auteur
ou d'une autre personne

Typologie de harcèlement sexuel

Qui est auteur ? Qui est victime ?

Types :

- Harcèlement individuel (parfois qualifié de pervers)
- Harcèlement stratégique
- Harcèlement organisationnel ou institutionnel

Source :

- Harcèlement vertical descendant ou ascendant
- Harcèlement horizontal
- Harcèlement mixte (hiérarchie et collègues)

Facteurs de risque identifiés:

- Liés avec le travail : emploi précaire, culture du silence...
- Liés aux personnes : diverses vulnérabilités (économique, sociale...).

II – PREVENIR ET REAGIR

Tout employeur doit prendre toutes mesures nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (C. trav. art. L 1153-5).

1/ La prévention:
des exigences particulières à
l'obligation générale

2/ La réaction



1) La prévention

- **Des mesures de prévention obligatoires**
- **Une obligation de prévention générale**
- Importance de développer des actions en coopération avec les acteurs (CSE, référentes, médecin du travail, inspection du travail...)

Des mesures de prévention obligatoires

1) **Informers les salariés, stagiaires et candidats** (art. L 1153-5)

Contenu: L'employeur doit communiquer sur les informations suivantes:

- l'article 222-33 du Code pénal (définition pénale et sanctions encourues) ;
- les voies de recours civiles et pénales ouvertes;
- les coordonnées des autorités et services compétents (médecin du travail ou service de santé au travail, inspection du travail, Défenseur des droits et référents).

Moyens de diffusion:

La communication se fait par tout moyen. Toutefois, le Code du travail impose des publicités.

Pour les salariés et stagiaires	Affichage dans les locaux et sur le site intranet
Pour les candidats	Affichage sur la porte des locaux où se déroule l'entretien

Règlement intérieur de l'entreprise: Dans les entreprises d'au moins 20 salariés / 50 salariés à partir de janvier 2020, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes prévues par Code du travail (art. L 1321-2).

➤ **Importance du portage par l'entreprise**

Des mesures de prévention obligatoires

2) Désigner les référents « harcèlement sexuel »

* Le référent dans l'entreprise (art. L. 1153-5-1):

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé d'informer, d'accompagner et orienter les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il appartient à l'employeur de déterminer les modalités de mise en œuvre de cette mission.

* Le référent au sein du CSE (art. L. 2314-1):

Le comité social et économique désigne, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour la durée du mandat des membres élus du comité.

➤ Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) (art. L. 2315-18).

La prévention, une obligation générale

1^{ère} étape: L'évaluation des risques

L'employeur a une obligation générale d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement à travers le **document unique d'évaluation**.

2^{ème} étape: L'adoption des mesures de prévention (3 niveaux)

- **Prévention primaire:** Il s'agit de combattre le risque à sa source, notamment en supprimant les facteurs de risque. Il s'agit notamment de la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
- **Prévention secondaire:** Ces mesures comprennent des actions d'information et de formation.
- **Prévention tertiaire:** Il s'agit de mesures curatives à travers deux volets (la prise en charge psychologique de la victime et l'assistance face à la situation).

Une **procédure de signalement** peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement (ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail)

2) La réaction

- **Accompagner le signalement**
 - **Réaliser une enquête**
- **Prendre des mesures correctives et/ou disciplinaire**

L'obligation de réagir suite à un signalement

L'employeur dispose de plusieurs moyens d'action dont :

Enquête: L'employeur peut initier une enquête afin d'établir les faits litigieux s'il ne dispose pas d'éléments suffisants.

Mesures conservatoires :

- Envers la victime présumée: Mesures de protection visant à faire cesser les agissements de harcèlement et à prévenir toute action de représailles.
- Envers l'auteur présumé: Mesures provisoires d'éloignement de la victime (mise à pied conservatoire, mutation ou affectation provisoire, mise en disponibilité provisoire → *Risque et Pratique?*).

Médiation: Une médiation peut être mise en place afin de renouer le dialogue (en particulier, lorsque l'enquête ne révèle pas des faits de harcèlement mais une incompréhension voire une mésentente).

La sanction de l'auteur des faits

Toute personne qui a procédé ou enjoint autrui de procéder à des agissements sexistes ou de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6).

* *
*

La protection de la victime et des témoins

Aucune personne ne doit subir de mesure de représailles pour avoir révélé des agissements sexistes ou de harcèlement.

La révélation peut prendre différentes formes (notamment auprès d'un supérieur hiérarchique ou par l'engagement d'une action en justice).

La protection couvre toute décision défavorable prise en réaction

MERCI DE VOTRE ATTENTION