

COLLECTION
ANDRH & TERRITOIRES



#PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Repères pour les RH

#PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Repères pour les RH

04 Préface

06 Un guide par les RH pour les RH, pourquoi ?

06 Le harcèlement sexuel au travail, un phénomène endémique

06 « Harcèlement sexuel », de quoi parle-t-on ?

06 Définition légale du harcèlement sexuel

08 Les différentes formes du harcèlement sexuel

09 Harcèlement ou agression ?

10 Le harcèlement sexuel au travail, que dit la loi ?

10 Un arsenal judiciaire renforcé : les dernières nouveautés

11 Quelles sont les peines encourues ? Quelles sanctions appliquer ?

12 Les obligations de l'employeur.e

12 Les mesures réglementaires

12 Les mesures organisationnelles

13 Les difficultés des RH et leurs pratiques

13 La formation, levier essentiel de la prévention du harcèlement sexuel

13 Quand la prévention échoue, qualifier les faits et établir les preuves

14 Les 4 axes d'une formation efficace

15 Diligenter une enquête interne

16 Mettre en place une cellule d'écoute

17 Libérer la parole

19 Mobiliser les IRP

20 Pour conclure : une fonction RH en première ligne

21 Vue d'ailleurs

21 Où en est la France par rapport au reste de l'Europe ?

22 Au Royaume-Uni

22 En Australie

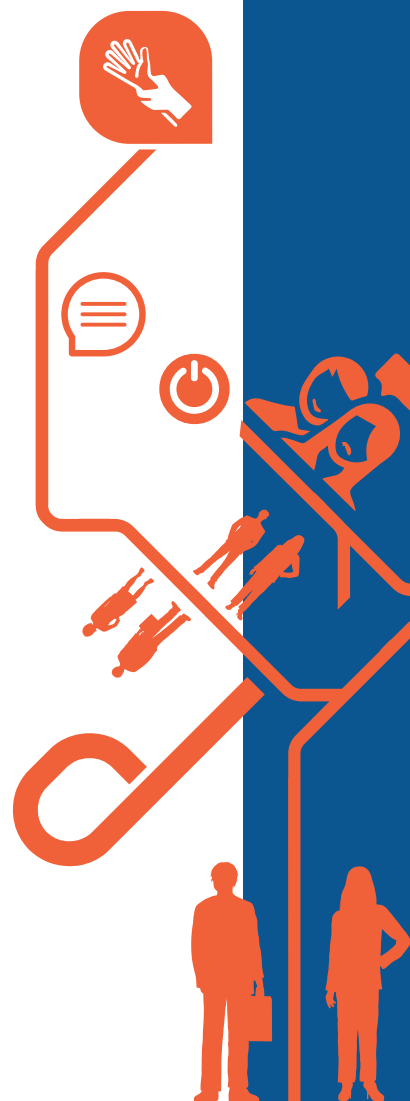
22 Au Chili

23 Pour aller plus loin

24 Testez vos connaissances !

25 Des acteurs clés dans la lutte contre le harcèlement sexuel

26 Annexes



PRÉFACE



© Benoit Granier

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, premier pilier de la Grande cause du quinquennat

Marlène Schiappa, Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes est encore bien loin d'être atteinte, le Président de la République a souhaité en faire la Grande cause de son quinquennat, mobilisant ainsi l'ensemble du Gouvernement pour agir partout où les inégalités continuent de s'exercer.

Dans le monde professionnel, les femmes se heurtent à de nombreux obstacles qui leur portent encore trop souvent préjudice au cours de leur carrière. « Plafond de verre », « plafond de mère », sexisme ordinaire, sexisme bienveillant... Force est de constater que l'arsenal législatif et réglementaire français n'a pas encore permis de réduire certaines inégalités entre les femmes et les hommes. Malgré la loi Coppé-Zimmermann et les améliorations portées par la loi du 4 août 2014, les femmes ne sont encore que 42 %¹ au sein des conseils d'administration dans le SBF 120. 45 ans après la loi pour l'égalité professionnelle, les femmes gagnent toujours 9 % de moins que les hommes à poste égal, et 25 % en moyenne de moins que les hommes tous postes confondus.

Et parce que les violences sont au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes et que la lutte contre les violences faites aux femmes est une attente forte rappelée par les Françaises et les Français à l'occasion du Tour de France de l'Égalité – plus grande consultation citoyenne réalisée par un gouvernement –, le Président de la République et le Gouvernement ont fait de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles le premier pilier de la Grande cause du quinquennat. La loi du 3 août 2018 que j'ai portée permettra désormais de mieux prévenir les violences, de mieux accompagner les victimes, et de mieux sanctionner les agresseurs. Avec l'allongement du délai de prescription pour les crimes sexuels commis sur mineurs de 20 à 30 ans après leur majorité, la création d'une contravention pour réprimer le harcèlement de rue avec l'infraction d'outrage sexiste, le renforcement de la protection des mineurs et de la répression concernant les agressions sexuelles et les viols commis par un majeur sur les mineurs de 15 ans et moins, et la lutte contre les nouvelles formes d'agressions dont le cyber harcèlement, cette loi répond à l'urgence d'agir pour faire reculer les violences subies quotidiennement par des millions de femmes en France.

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : PRÉVENIR, ACCOMPAGNER, SANCTIONNER

L'année 2017 a représenté un tournant dans le traitement des violences sexistes et sexuelles. Si les femmes, partout dans le monde, ont pris la parole pour dénoncer les violences dont elles sont victimes, l'affaire Weinstein et les mouvements comme #MeToo ont permis une véritable prise de conscience quant à l'omniprésence de ces violences. Dans la rue, à l'école, dans les transports, dans les médias, dans les foyers... Partout, les femmes les subissent et doivent les dénoncer. Le lieu de travail n'échappe pas à la règle : 1 femme sur 5 déclare avoir été victime de harcèlement sexuel au travail, selon le Défenseur des Droits.

Il convient toujours d'accompagner et d'encourager la libération de la parole. Car si les femmes osent aujourd'hui davantage dénoncer les violences dont elles sont victimes, elles doivent aussi avoir l'assurance que leur parole sera véritablement prise en compte et qu'elles seront prises en charge. C'est l'une des priorités de ce Gouvernement, comme en attestent les dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui prévoit de former les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail pour prévenir les violences, et d'améliorer le repérage et la prise en charge des victimes. Ces mesures renforcent considérablement les outils qui devront être déployés par les entreprises pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde professionnel. Toutes ces dispositions sont par ailleurs complétées par l'appel à projet d'un million d'euros entièrement financé par mon Secrétariat d'État, pour contribuer à la mobilisation des acteurs sur l'ensemble du territoire dans la mise en œuvre d'actions concrètes et innovantes contre les violences sexistes et sexuelles au travail et l'accompagnement des victimes.

Dans cette lutte contre le harcèlement sexuel au travail, les personnels des ressources humaines sont des interlocuteurs privilégiés. Amenés à faire de la prévention, de la sensibilisation, à entendre les personnes concernées, les témoins, ils sont bien souvent les premiers interlocuteurs des victimes. C'est pourquoi je me réjouis de l'engagement de l'ANDRH, à l'initiative de ce livre blanc dont je ne doute pas qu'il constituera un formidable outil de lutte contre le harcèlement sexuel au travail et un guide des bonnes pratiques pour les professionnels des ressources humaines. ■

“
Si les femmes osent
aujourd'hui davantage
dénoncer les violences
dont elles sont victimes,
elles doivent aussi
avoir l'assurance
que leur parole sera
véritablement prise
en compte.

”

1- Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes, Ethics and Boards, 2017

Un guide par les RH pour les RH, pourquoi ?

LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, UN PHÉNOMÈNE ENDÉMIQUE

Selon un sondage IFOP pour VieHealthy portant sur 2 008 femmes, 1 femme sur 3 a un jour été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.¹

Une enquête IFOP pour le Défenseur des Droits a montré que 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

Face à une situation qui touche un grand nombre de personnes de profils très variés, face à une parole en voie de libération mais qui gagne à être encore encouragée, les DRH ont voulu faire le point, identifier leurs difficultés et diffuser des bonnes pratiques. Ce livre blanc est basé sur le travail du groupe ad hoc réuni par l'ANDRH comprenant 37 adhérents venus de 26 groupes locaux dont nous saluons ici la contribution. Il vise à donner des repères et des clés aux RH désireux de prévenir le harcèlement sexuel en entreprise à travers des actions concrètes. Il se veut également être une ressource pour celles et ceux qui auront un ou plusieurs cas à traiter dans leur entreprise.

« Harcèlement sexuel » : de quoi parle-t-on ?

PAROLE DE DRH

“
Comme DRH opérationnel, je n'ai jamais été confronté à un cas de harcèlement sexuel en 20 ans de carrière, est-ce parce que je n'ai pas su les voir ?
”

DÉFINITION LÉGALE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Que ce soit en droit pénal ou en droit du travail, le harcèlement sexuel est un délit qui se caractérise par :

- « Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent 'une situation intimidante, hostile ou offensante'. »
- « "Toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers" est encore considérée comme du harcèlement sexuel. » LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- « « Un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel »
Arrêt du 17 mai 2017 n° 15-19300 de la Cour de Cassation
- « Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la personne harcelée et son harceleur. »
Article 222-33 du Code pénal.

1- Sondage IFOP pour VieHealthy « Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail » sur 2 008 femmes âgées de plus de 15 ans – février 2018

OÙ EN EST-ON ?

UN MANQUE DE RECONNAISSANCE



89%

DES ACTIFS, ACTIVES

considèrent que le harcèlement sexuel au travail n'est pas assez reconnu



82%

DES EMPLOYEURS

n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation et d'information...)

**DES RECOURS
DEVANT LA JUSTICE
ET/OU L'EMPLOYEUR
TRÈS PEU FRÉQUENTS**

SEULEMENT 5%
des cas sont portés devant
la Justice



DES ENVIRONNEMENTS PLUS PROPICES QUE D'AUTRES AU HARCÈLEMENT SEXUEL

35%

**DES FEMMES
ACTIVES VICTIMES**

travaillent dans des environnements majoritairement composés d'hommes (quand 86 % des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'ont jamais été confrontées au harcèlement sexuel)



30%

**DES FEMMES
ACTIVES
VICTIMES** ont un certain niveau de responsabilité (professions libérales et cadres supérieures)

Source: Enquête IFOP pour le Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail - mars 2014

PAROLE DE DRH

“
Je travaille dans
un environnement
où le management
est masculin et
la main-d'œuvre
fortement féminisée
et peu qualifiée.
Je suis souvent
confrontée à des cas
de harcèlement sexuel.
”

LES DIFFÉRENTES FORMES DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, les comportements suivants :

Des remarques verbales ou écrites, des cadeaux non sollicités

- « Plaisanteries » obscènes, dégradantes ;
- Commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;
- « Avances » à connotation sexuelle ;
- Questions intrusives ;
- Des invitations dans des lieux ou à des horaires compromettants (dans un hôtel, tard le soir par exemple) ;
- Des cadeaux gênants (parfum, bijoux, sous-vêtements, etc.).

Des signes non verbaux explicites

- Dévisager avec insistance ;
- Déshabiller du regard ;
- Montrer des images de caractère sexuel malgré les marques de désintérêt ;
- Adopter une gestuelle à connotation sexuelle.

Des contacts physiques

- Proximité physique intrusive, même sans contact ;
- Attouchements, même considérés sans connotation sexuelle.

Selon la loi, ces comportements relèvent du harcèlement sexuel lorsqu'ils créent « une situation hostile, intimidante ou offensante » ou bien « qu'ils portent atteinte à la dignité de la personne ». Par exemple, la loi n'interdit pas de complimenter un.e collègue sur sa tenue mais ces remarques peuvent se transformer en harcèlement sexuel si elles tendent à se répéter et créent une situation humiliante pour la personne qui en fait l'objet en la renvoyant systématiquement à ses attributs physiques plutôt qu'à ses compétences professionnelles. La limite est donc dessinée par le ressenti de la personne qui reçoit les propos ou gestes. Les sifflements et propos obscènes, l'obligation de subir des contacts physiques dits « légers » (effleurements) jusqu'à la proposition d'acte sexuel contre avantage professionnel sont les manifestations les plus rapportées². Le harcèlement sexuel comprend également toute pression grave visant à obtenir pour soi ou pour un tiers un acte sexuel.



LE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE

Pour la cour d'appel d'Orléans, le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Exemple : Un employé affiche sur le mur de son bureau un calendrier contenant des photos de femmes nues.

2- Sondage IFOP pour VieHealthy « Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail » sur 2 008 femmes âgées de plus de 15 ans – février 2018

Ainsi que le précise l'arrêt du 17 mai 2017 n° 15-19300 de la Cour de Cassation, un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel. Ainsi dès le premier geste ou propos déplacé, la victime peut demander à être protégée par son employeur.

PAROLE DE DRH

HARCÈLEMENT OU AGRESSION ?

Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec le ou la plaignant.e, il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus sévèrement punie. Si la victime est touchée sur une ou plusieurs parties intimes comprenant les fesses, la poitrine, le sexe, les cuisses et la bouche sans son consentement, il s'agit alors d'une agression sexuelle qui est punie de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes, par exemple si l'agresseur est un.e supérieur.e hiérarchique, la peine peut aller jusqu'à 7 ou 10 ans de prison.

Selon la loi française, le viol est un « 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 est de 15 ans d'emprisonnement.

“
La distinction entre
blagues lourdes
et comportement
de harcèlement n'est
pas toujours facile.
”



MAIS ALORS ON NE PEUT PLUS DRAGUER ?

Trois quarts des Français ne distinguent pas harcèlement, blagues salaces et séduction.

La différence entre drague et harcèlement réside tout simplement dans le consentement. Dans un rapport de séduction, le ressenti est positif : si on se sent mal ou que l'on hésite, c'est que la relation est inégalitaire. Il n'y a alors plus de rapport de séduction dans lequel l'autre chercherait à plaire, mais un rapport de pouvoir.

- L'idée selon laquelle la frontière entre séduction et harcèlement sexuel serait floue est souvent avancée. En réalité, ce sont des situations fondamentalement opposées.
- Tenter de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est précisément une stratégie mise en œuvre par les agresseurs pour décrédibiliser la parole des victimes et garantir ainsi leur impunité.

Une attitude de séduction ne constitue pas en soi un délit de harcèlement sexuel.



La notion de consentement explicitée dans une vidéo ludique et claire :

 youtu.be/S-50iVx-yxU



Savez-vous faire la différence entre blagues salaces, harcèlement et séduction ?
Faites le test avec LeMonde.fr !

 lemde.fr/2Mwnw4e



Le harcèlement sexuel au travail, que dit la loi ?

PAROLE DE DRH

“
Il est extrêmement
difficile de mener
une enquête interne
et d'obtenir
des témoignages.
La plupart des
collaborateurs
refusent de témoigner
de peur de perdre
leur emploi.
”

UN ARSENAL JUDICIAIRE RENFORCÉ : LES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS

La loi du 6 août 2012 crée un nouveau délit qui vise les actes discriminatoires faisant suite à un harcèlement sexuel : désormais, toute différence de traitement opérée entre les personnes résultant du fait qu'elles aient subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné sur de tels faits constitue une discrimination, donc un délit (Articles 222-33 du Code pénal et L. 1153-1 du Code du travail).

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel renforce la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel. La victime n'a plus à prouver l'existence d'un harcèlement mais doit simplement établir des faits qui permettent au juge d'apprécier la réalité.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi définit la notion d'agissements sexistes et l'introduit un nouvel article (L.1142-2-1) inspiré des lois anti-discrimination selon lequel « 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 ».

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018 prévoit l'extension de la compétence des commissions paritaires régionales interprofessionnelles à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Pour cela, la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle devra désormais inclure l'enjeu de la lutte contre le harcèlement sexuel et la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Par ailleurs, des référents en matière de prévention du harcèlement sexuel chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés devront être désignés dans toute entreprise d'au moins 250 salariés et au sein du comité social et économique avant le 1^{er} janvier 2019. L'obligation d'information contraint l'employeur à informer du contenu de l'article 222-33 du Code pénal relatif à la répression des faits de harcèlement sexuel par tout moyen et par affichage dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. La loi Avenir professionnel ajoute à cette obligation d'information, la nécessité pour l'employeur de mentionner les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services devra être définie par décret.

QUELLES SONT LES PEINES ENCOURUES ? QUELLES SANCTIONS APPLIQUER ?

■ Sanction pénale

Le harcèlement sexuel est un délit et à ce titre peut donner lieu à une sanction pénale. Le harceleur.euse risque jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. La peine est portée à trois ans et à 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes, si par exemple le ou la coupable est en position de supériorité hiérarchique. Des peines complémentaires peuvent être prononcées par les juridictions.

■ Sanction disciplinaire

Tout.e salarié.e du secteur public comme privé ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

■ Indemnisation de la victime et prescription

L'auteur.e de harcèlement sexuel ou l'entreprise qui a manqué à son devoir de protection des salarié.e.s peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts, en réparation du préjudice causé.



BON À SAVOIR !

L'une des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 fixe désormais un barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L 1235-3 du Code du travail). Toutefois, en cas de harcèlement sexuel, ce barème ne s'applique pas. Ainsi, lorsqu'un.e salarié.e victime de harcèlement sexuel est licencié.e, il ou elle peut invoquer la nullité de son licenciement, ce qui empêchera les barèmes d'indemnisation de jouer. Plus encore, l'indemnité qui lui sera octroyée par le juge ne pourra être inférieure à ses six derniers mois de salaire.

Le délai de prescription pour une action juridique devant le Conseil de Prud'hommes est de six ans pour les contentieux du travail en lien avec des faits de discrimination, harcèlement moral ou sexuel (loi du 27 février 2017). Tous les faits de harcèlement sexuel antérieurs à 2012 ne peuvent plus être poursuivis.



JURISPRUDENCE

« Est justifié le licenciement d'un.e salarié.e protégé.e auteur.e de propos obscènes à caractère dégradant et de contacts physiques non désirés envers un.e salarié.e placé.e sous son autorité. »
CAA de Versailles, 16.03.2010, n°09VE00930

« Le ou la salarié.e qui tient des propos à caractère sexuel envers ses collègues par messages électroniques hors du temps et du lieu de travail peut être sanctionné.e par l'employeur.e. »
Cass. Soc, 19.10.2011, n° 09-72 672

Les obligations de l'employeur.e

Le Code du travail dispose que l'employeur.e est tenu.e de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

LES MESURES RÉGLEMENTAIRES

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur.e doit protéger la santé de ses salarié.e.s en vertu de ses obligations de prévention et de sécurité. Il doit ainsi prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Le règlement intérieur n'étant obligatoire que dans les entreprises de plus de 20 salarié.e.s, l'employeur.e peut donc utiliser d'autres moyens pour communiquer sur sa politique : notes de service, mails, courriers ou affichage sur des panneaux dans l'entreprise.

Les textes relatifs au harcèlement sexuel doivent être obligatoirement affichés dans les lieux de travail et également dans les locaux où se fait l'embauche.
(Article L. 1153-5 du Code du travail)

LES MESURES ORGANISATIONNELLES

Des modifications dans l'aménagement des bureaux et lieux de travail peuvent s'avérer utiles (cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, couloirs bien éclairés, etc.)

Des changements dans les équipes de travail, dans la composition de l'effectif des bureaux, dans celle des déplacements professionnels, permettent aussi de séparer les personnes au profil de harceleur.se possible

Le CHSCT peut aussi proposer des mesures en matière d'aménagement des conditions de travail (horaires, locaux, etc.) qui minimisent les risques de harcèlement sexuel.



Les difficultés des RH et leurs pratiques

La fonction RH a un rôle clé en matière de prévention du harcèlement sexuel en entreprise. Pour autant, elle est parfois confrontée à un manque de ressources en interne, une mauvaise compréhension du sujet, des difficultés pour diligenter une enquête ou encore intégrer les parties prenantes et notamment les instances représentatives du personnel. Ce guide compile dans ce chapitre quelques clés pratiques pour dépasser ces difficultés.

LA FORMATION, LEVIER ESSENTIEL DE LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Il est essentiel de former les managers et responsables RH afin d'améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Mais quel contenu pour une formation préventive du harcèlement sexuel ? Les 4 axes d'une formation efficace sont développés en [page 14](#).

QUAND LA PRÉVENTION ÉCHOUE, QUALIFIER LES FAITS ET ÉTABLIR LES PREUVES

Le Code du travail dispose que l'employeur.e est tenu.e de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Lorsqu'un cas de harcèlement sexuel est signalé ou en cas de soupçon, il est primordial d'avoir construit en amont une procédure adéquate en vue de qualifier les faits et d'établir les preuves. En effet, lorsque la fonction RH intervient, elle a la double obligation de protéger la victime pour qui cette phase peut être particulièrement éprouvante, tout comme le-la supposé.e coupable, si toutefois il ou elle était innocent.e.

PAROLE DE DRH

“ Il existe des formations managers sur l'égalité professionnelle et toutes sortes de discriminations mais il n'existe pas de formations quand les situations se présentent. ”

“ J'ai été confronté à des cas de harcèlement sexuel. Toute la difficulté réside dans la qualification des faits. ”

LES 4 AXES

**D'UNE FORMATION EFFICACE ET SOLIDE AUPRÈS DES MANAGERS
ET RESPONSABLES RH POUR LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL**



CARACTÉRISER ET DÉFINIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Définir le harcèlement sexuel ;
- S'approprier le cadre juridique ;
- Repérer les comportements à risque ;
- Les conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail.



PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Les mesures réglementaires : convention collective, règlement intérieur et rôle de l'employeur ;
- Les outils de communication : valeurs, charte du comportement, code de bonne conduite...
- Les missions du manager : faire un focus lors de l'intégration ou lors d'une prise de poste sur la prévention et le rôle du manager, les signaux faibles, les formes de harcèlement, etc.
- Les mesures organisationnelles : aménagement des locaux, changement des équipes, déplacements professionnels ;
- Les mesures individuelles, les comportements adéquats.



RÉAGIR À UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Écouter avec bienveillance et neutralité ;
- Recueillir les faits, les preuves, des écrits et des témoignages ;
- Comportements à adopter et erreurs à éviter ;
- Éviter une action prud'homale ;
- Gérer la communication externe (gestion des médias) ;
- Prendre les mesures disciplinaires.



LES RECOURS POSSIBLES ET LES SANCTIONS ENCOURUES

Les recours : médecin du travail, représentant.es du personnel, médiateur.trice, organisations syndicales et inspections du travail ;

- Les sanctions et actions disciplinaires ;
- Les pénalités.

À ce titre, il est essentiel de s'attacher à :

■ Consigner les faits de harcèlement

Il s'agit de dresser un récit chronologique précis et détaillé des faits

■ Rassembler les preuves

Il est important de pouvoir établir la preuve d'une situation de harcèlement le plus rapidement possible.

Si la victime engage des poursuites, les éléments de preuve pourront être utilisés devant le Tribunal correctionnel en cas de poursuite pénale, devant les juridictions civiles, notamment le Conseil de prud'hommes pour les salarié.e.s de droit privé ou devant le Tribunal administratif pour les agent.e.s de la fonction publique.

PAROLE DE DRH

“

Le travail de reconstitution des faits peut s'avérer un travail compliqué et éprouvant pour les victimes de harcèlement.

”

DILIGENTER UNE ENQUÊTE INTERNE

Lorsqu'on diligente une enquête interne pour suspicion de harcèlement sexuel, il convient de garder à l'esprit que l'on cherche à recueillir des faits aussi précis, détaillés et documentés que possible. Dans cette optique, les outils de l'écoute active sont précieux et l'on s'attachera à reformuler pour s'assurer de la bonne compréhension et se garder de formuler tout avis ou jugement sur les témoignages que l'on recueille.



BON À SAVOIR !

Les preuves peuvent prendre plusieurs formes. Par exemple :

- Les échanges de mails, SMS, mots manuscrits ;
- Les échanges de lettres avec l'employeur.e ;
- Les certificats médicaux (y compris médecine du travail) et arrêts de travail ;
- La constatation des faits par un.e huissier.e ;
- La trace de refus de promotions, primes, formations, etc. ;
- La copie des mains courantes ;
- Attestations de collègues, inspection du travail, parents et amis, syndicalistes...

Les possibles interlocuteurs de la fonction RH et des victimes sont :

- Le/la médecin traitant, le/la médecin du travail ou le/la médecin de prévention ;
- Les délégués du personnel ou représentants syndicaux ;
- Le référent dédié membre du CSE
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ;
- L'inspection du travail ;
- Le Défenseur des droits ;
- Les délégué.e.s régionales et départementales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Les associations de défense des victimes ;
- Le/la procureur.e de la République ou les services de police.



QUESTIONNAIRE TYPE

Il peut être utile de développer un questionnaire type ou une grille d'entretien qui aide la personne en charge de diligenter l'enquête à rester factuel et à ne rien oublier.

Exemples de questions pour le/la présumé.e responsable :

- Pouvez-vous nous relater les faits qui se sont déroulés avec le ?
(Des faits précis notamment ton et mots employés)
- Vous êtes-vous entretenu.e avec suite à cet incident ?
- Est-ce que c'est la 1^{re} fois que vous avez ce comportement avec ce.tte collaborateur.trice ?

Exemples de questions pour les témoins :

- Pouvez-vous nous relater les faits qui se sont déroulés avec le ?
(Des faits précis notamment ton et mots employés)
- Est-ce qu'il.elle s'est entretenu.e avec la victime suite à cet incident ?
- Est-ce que c'est la 1^{re} fois qu'il.elle a un tel comportement avec ce.tte collaborateur/trice ?
- Est-ce qu'il.elle a demandé une autre personne de débriefer avec elle sur l'incident ?

Les thèmes abordés lors de l'enquête interne comprennent le travail (contenu et tâches demandées), son organisation, l'environnement de travail, la communication et le management.

Un retour de l'enquête interne peut être présenté au CHSCT (bientôt CSE).

Et après ?

Lorsque l'enquête interne a permis de déterminer les responsabilités de chacun et que les sanctions et mesures adéquates ont été prises, il convient de mener une réflexion sur la gestion a posteriori de l'événement.

La victime peut choisir de porter l'affaire en justice ou au contraire de ne pas le faire, cette décision lui appartient. Elle pourra attaquer le harceleur ou la harceuse qui a engagé sa responsabilité civile et l'employeur.e si elle estime qu'il a failli à son devoir de protection.

Un suivi psychologique pourra être proposé et une attention particulière des équipes RH sera nécessaire pour ne pas mettre la personne victime en difficulté dans son travail et son équipe. La plus stricte confidentialité devra être garantie pour préserver les futures relations de travail.

METTRE EN PLACE UNE CELLULE D'ÉCOUTE

Compte tenu des difficultés psychologiques réelles que rencontrent les victimes de harcèlement sexuel, une cellule d'écoute mise en place par l'employeur peut être d'un grand secours. Une part importante des victimes de harcèlement sexuel au travail choisira de ne pas porter leur cas devant la justice et de ne pas signaler les faits à leur employeur. Elles peuvent alors se trouver dans une situation de grande solitude et d'isolement qu'une cellule d'écoute anonyme et gratuite peut contribuer à réduire.

Si les grandes organisations ont souvent recours à cet outil, tous les employeurs n'ont pas les ressources pour proposer une cellule d'écoute interne. Aussi les victimes peuvent-elles se tourner vers des associations spécialisées.



L'ANDRH propose à ses membres un service d'écoute et d'assistance psychologique par téléphone, anonyme et confidentiel, en partenariat avec Éléas, cabinet de conseil spécialisé dans la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux. « Écoute RH » est une ligne d'écoute gratuite, accessible 24h/24 7j/7, confidentielle. Elle offre un soutien aux professionnels RH confrontés à des situations de crises sensibles au sein de leur entreprise (menace suicidaire de la part d'un collaborateur, retour au travail difficile, etc.) ou à des difficultés plus personnelles (épuisement professionnel, stress, conflit, etc.).

LIBÉRER LA PAROLE

Les récentes affaires médiatisées ont contribué à libérer la parole des femmes sur les réseaux sociaux sur le sujet du harcèlement. La déferlante de témoignages a montré que ces situations sont largement répandues. Pour autant, difficile aujourd'hui de mesurer un effet sur les signalements de faits de harcèlement sexuel en entreprise. Gageons que ce phénomène médiatique ne suffira pas à déjouer totalement la crainte du stigmata, de la perte d'emploi et des conséquences personnelles et familiales des victimes. Aussi, il appartient à l'employeur désireux de prévenir le harcèlement sexuel au travail de favoriser la libération de la parole des victimes.

Les réseaux de femmes

Pour cela, les réseaux de femmes sont un outil intéressant. Ces réseaux jouent un rôle clé pour aider les femmes à progresser dans leur carrière et pour accélérer la prise de conscience des entreprises sur la nécessité de valoriser ce potentiel.

PAROLE DE DRH

“
Il est souvent
difficile de libérer
la parole des femmes.
”

PAROLE DE DRH

“
Les femmes ne sont
pas assez sensibilisées
sur ce qui est
acceptable et
ce qui ne l'est pas.
”

Objectifs des réseaux de femmes :

- Aider à la féminisation de l'entreprise tant sur le plan du recrutement que sur le plan de la promotion des femmes
- Lutter contre un sentiment d'isolement
- S'exprimer librement sur des sujets tels que le sexisme ordinaire, les discriminations genrées, le harcèlement moral et sexuel
- Prendre conscience que ces types de comportement ne sont pas tolérés et tolérables et savoir les identifier
- Mettre en œuvre toute une série d'actions pour remédier au sexisme ordinaire, au harcèlement d'ambiance...
- Débattre et s'entraider et partager son expérience

Les réseaux de femmes peuvent être identifiés comme un tiers de confiance pour libérer la parole des femmes sans jugement ; ils peuvent également challenger la direction générale sur leurs engagements et leur exemplarité en matière de lutte contre le sexisme.

Il existe en France plus de 450 réseaux de femmes.

Pourquoi les victimes ne portent-elles pas plainte ?

Si la parole se libère incontestablement, la violence de certains témoignages amène à se poser la question des mécanismes à l'œuvre pour assurer le silence des victimes. D'ordre psychologique ou sociologique, les facteurs qui poussent les victimes au silence sont complexes et nombreux.

La crainte de perdre son emploi ou de nuire à sa carrière arrive en premier chef. En France, selon une étude IFOP pour le Défenseur des Droits publiée en mars 2014, près d'un cas de harcèlement sexuel sur quatre se solde par le départ non volontaire de l'entreprise de la victime. Cette crainte est accentuée dans les régions où le taux de chômage est élevé et les emplois peu qualifiés.

Seuls 5 % des cas de harcèlement sexuel sont portés devant la justice française. Les procédures judiciaires, longues et éprouvantes pour les victimes, aboutissent encore peu fréquemment à des condamnations tant il est parfois difficile de prouver les faits. En entreprise, les salarié.e.s peuvent également hésiter à porter les faits devant leur hiérarchie s'ils ou elles constatent un manque d'exemplarité en interne par exemple sur la tenue de propos et attitude sexistes.

Dénoncer ces situations expose également les victimes à des conséquences dans leur couple et sur leur santé.

Assurer à la victime la confidentialité des informations données

L'un des obstacles à la parole est la crainte d'un regard différent porté par ses collègues après la mise en avant de faits de harcèlement sexuel. Il est



POURQUOI EST-IL DIFFICILE DE SE DÉFENDRE ?

Selon Marie-France Hirigoyen - psychiatre spécialiste du harcèlement, qui s'exprimait lors d'un des ateliers du 11^e congrès international sur le harcèlement au travail - le harcèlement sexuel au travail constitue une agression subtile contre laquelle il est extrêmement difficile de se défendre. En effet, il constitue une effraction psychique, par un envahissement de l'intimité et de la vie privée de la personne ciblée.

Par exemple, l'agresseur pose en permanence des questions très personnelles à sa cible. Il lui demande de rester tard le soir, la fait venir au bureau le week-end, insiste pour la raccompagner le soir. Le harceleur attaque les points faibles de sa cible comme par exemple un manque de confiance en soi ou en ses capacités professionnelles. Il cherche à rendre sa victime complice de l'agression, en la compromettant par des sous-entendus ou des insinuations et en multipliant les messages contradictoires, alternant compliments et critiques, séduction et menaces. Il paralyse sa cible, et l'empêche de penser et de s'opposer. La victime perd alors tout sens critique, a l'impression de réagir à côté, même si elle sait que quelque chose n'est pas « normal ». Cela crée un état de dépersonnalisation et de sidération qui l'amène à se regarder agir comme si elle était à l'extérieur d'elle-même.

Il est alors très difficile de s'opposer à ce type de relation imposée en raison de pressions constantes (la victime est régulièrement en contact avec son agresseur au travail) et de la peur souvent entretenue par le harceleur de révéler l'affaire au conjoint ou à l'entourage.

Le harcèlement sexuel constitue un abus de pouvoir dans lequel la victime porte seule le sentiment de culpabilité, la honte et l'humiliation. Les victimes remettent fréquemment en cause leurs réactions estimant qu'elles auraient dû réagir plus tôt ou différemment. Il n'est pas rare qu'elles souffrent de stress post-traumatique consécutif à leur(s) agression(s).

Ces mécanismes psychiques expliquent en partie la difficulté pour la victime d'exprimer un refus ferme, de mobiliser les ressources disponibles pour se défendre puis à témoigner de ce qu'elle a subi. Les RH doivent faire preuve de méthode, d'empathie et de bienveillance pour identifier les situations problématiques et y remédier.

indispensable de garder les éléments confidentiels avant et pendant l'enquête. Le détail de ce que la victime a subi ne doit pas être divulgué dans l'organisation. Le devoir de confidentialité des équipes RH est donc à rappeler dans le cadre du traitement d'un cas de harcèlement sexuel.

Toutefois, il peut être utile de faire un retour aux personnes interrogées dans le cadre de l'enquête interne. Ne pas le faire risque de créer des frustrations, des rumeurs et des non-dits potentiellement dommageables au climat dans les équipes.

MOBILISER LES IRP

Les instances représentatives du personnel peuvent être un interlocuteur privilégié des victimes qui recherchent leur soutien lorsqu'elles souhaitent porter un cas de harcèlement sexuel à l'attention de la direction. Ces instances sont également le relais

PAROLE DE DRH

“
Les IRP, souvent à forte dominante masculine, peuvent être compliquées à mobiliser. Les représentants ne se sentent pas toujours concernés et n'aiment pas jouer ce rôle.
”

d'informations importantes (processus interne, recours possibles, interlocuteurs désignés, etc.) lorsqu'un cas de harcèlement sexuel leur est signalé, parfois confidentiellement. Il est donc utile de les former et de les intégrer à la politique de l'entreprise en matière de prévention du harcèlement sexuel.



EXEMPLE D'ACCORD PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES OÙ LA NOTION DE HARCELEMENT EST MENTIONNÉE

L'entreprise réaffirme sa volonté de prévenir et de lutter contre toute forme de sexisme et contre le harcèlement sexuel. À ce titre, il est rappelé que le harcèlement sexuel constitue un délit passible de sanction pénale et entraîne des sanctions disciplinaires.

L'entreprise rappelle qu'un dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe. Il sera rappelé aux CHSCT.

L'entreprise s'engage à mener une campagne de sensibilisation prévue au chapitre 1 du présent accord.

Cette campagne permettra d'alerter sur les différentes formes de comportements sexistes, mettra en évidence l'impact pour les personnes qui en sont victimes et les risques encourus par les personnes qui en sont à l'origine.

Une plaquette reprenant les mesures de prévention, des conseils de conduite à tenir sera mise à disposition des salariés.

Pour conclure : une fonction RH en première ligne

Les chiffres le montrent, le phénomène du harcèlement sexuel, bien loin d'être une exception, est un fléau qui touche de nombreuses entreprises. La fonction RH est en première ligne lorsqu'il s'agit de prévenir ou traiter des cas de harcèlement sexuel. Cependant, il convient d'interroger ce positionnement car cantonner la gestion de ce phénomène au seul domaine RH expose à un risque majeur : reléguer le problème à un « sujet féminin » car touchant principalement des femmes et porté par une fonction essentiellement féminine. Il est alors aisé de minimiser un problème qui devrait relever des valeurs de l'entreprise et de la gestion de comportements inappropriés. Prévenir le harcèlement sexuel en entreprise implique de travailler sur la culture de l'entreprise pour rendre clairement inacceptables les propos et comportements sexistes et les violences sexuelles. Ce travail, qui ne pourra se faire sans l'implication de toutes les parties prenantes de l'entreprise et particulièrement du top management, est seul à même de réduire un phénomène aux conséquences désastreuses tant sur les victimes que sur l'entreprise elle-même.

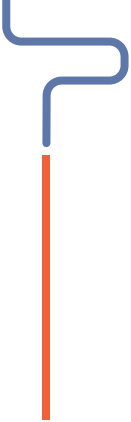


Vue d'ailleurs

OÙ EN EST LA FRANCE PAR RAPPORT AU RESTE DE L'EUROPE ?

Lorsqu'on interroge les salarié.e.s français.e.s et européen.ne.s, on s'aperçoit que la France est dans la moyenne haute du nombre de collaborateurs/trices victimes de harcèlement sexuel. D'après un rapport réalisé par l'Eurofound³ - la fondation européenne sur les conditions de travail - sur un sondage effectué entre 2009 et 2013, les pays d'Europe du Sud semblent moins impactés par ce phénomène que les pays d'Europe du Nord et d'Europe centrale (12 % des femmes en Espagne contre 18 % en France et 22 % en Finlande, en 2013). Ces disparités s'expliquent en partie par la difficulté d'avoir une définition commune du harcèlement sexuel et de la violence au travail ainsi que de seuils de tolérance différents et une prise de conscience moins avancée du problème. Le même comportement sera perçu comme relevant du harcèlement sexuel dans un pays et pas dans un autre. Plus le seuil de tolérance est bas, moins le comportement est considéré comme acceptable ou normal. L'étude lie également la prévalence du harcèlement à l'augmentation des pressions et de l'intensification du travail, pouvant résulter des mauvaises pratiques managériales.

Depuis 2000, certains pays (parmi eux, plutôt des pays d'Europe du Nord : Scandinavie, Benelux, Irlande et le Royaume-Uni, où une part importante comparativement de travailleurs/euses déclare avoir subi du harcèlement ou des violences), ont développé un éventail de politiques pour contrer ce problème. Dans la plupart de ces pays, des initiatives tri-partites existent et les partenaires sociaux influent dans une certaine mesure sur les décisions stratégiques et gouvernementales. Cependant, tous ces pays n'incorporent pas la lutte contre le harcèlement dans leur arsenal législatif dans les mêmes proportions, ni auprès des mêmes cours de justice. En Belgique par exemple, les lois contre la violence et le harcèlement sont plus développées qu'au Royaume-Uni, bien que ces deux pays travaillent sur le problème depuis de nombreuses années. Dans le groupe des pays d'Europe du Nord, on observe une grande proportion de petites entreprises



(moins de 10 salarié.e.s) ayant mis en place des procédures de prévention. Certains de ces pays ont vu des résultats positifs : les Pays-Bas mesurent une légère diminution du phénomène, quoique soutenue dans le temps.

Le 11^e congrès international sur le harcèlement au travail intitulé BULLYING2018 s'est tenu à Bordeaux en juin 2018. Organisé par Marie-France Hirigoyen, psychiatre spécialiste du harcèlement et Loïc Lerouge du COMPTRASEC, CNRS et chercheur à l'université de Bordeaux, la conférence a croisé les approches de juristes, psychologues, sociologues, économistes chercheurs et acteurs de la santé au travail et des ressources humaines de 46 pays afin de déterminer comment prévenir, identifier et réagir à ces situations. L'ANDRH a participé à un atelier sur le harcèlement sexuel au travail aux côtés de Marie-France Hirigoyen, Skye Saunders avocate et professeure-chercheuse à l'Université nationale australienne et Ximena Diaz, sociologue et fondatrice du Centre d'études de la femme au Chili dont les analyses du harcèlement sexuel en Australie et au Chili sont livrées ci-dessous.



AU ROYAUME-UNI

Les entreprises anglo-saxonnes abordent explicitement la question du harcèlement sexuel mais n'en font pas un sujet RH ou spécifique. Elles l'inscrivent au cœur des valeurs de l'entreprise. Le respect de ces valeurs englobe tous les comportements inacceptables y compris le harcèlement (intégrité de la personne et respect d'autrui). La question du respect des valeurs est abordée dès l'intégration des collaborateurs. Tous les ans l'évaluation de la conformité des comportements aux valeurs de l'entreprise permet une discussion beaucoup plus fluide et régulière et pas seulement en cas de crise.



EN AUSTRALIE

Skye Saunders, avocate et professeure-chercheuse à l'Université nationale australienne, a mené ses recherches sur le harcèlement sexuel dans les communautés rurales d'Australie où elle a découvert que pas moins de 73 % des femmes ont eu à faire face au harcèlement sexuel. Les possibilités d'emploi limitées poussent les victimes à accepter des situations insupportables. Elles craignent également de nuire à leur réputation. Oser briser le silence et dénoncer quand la communauté se tait expose à un risque d'ostracisme et de désapprobation élevé.



AU CHILI

Au Chili, le mouvement « Ni una menos » rassemble des femmes décidées à lutter collectivement contre la violence machiste en faveur d'une éducation non-sexiste. Les étudiant.e.s du collège à l'université se mobilisent et une loi sanctionne depuis 2005 les faits de harcèlement sexuel, nous apprend Ximena Diaz, sociologue et fondatrice du Centre d'études de la femme au Chili (Centro de Estudio de la Mujer⁴). En 2011, selon une enquête de ce centre, 2,6 % des Chiliennes et 1 % des Chiliens déclaraient avoir été victimes de harcèlement sexuel. En 2017, au Chili, 38 % des femmes déclaraient avoir souffert de violence sexiste dans leur vie et une sur deux affirmaient penser que dénoncer ces faits était inutile.

3- <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

4- www.cem.cl

POUR ALLER PLUS LOIN

Des ressources pour mettre en place une démarche d'égalité professionnelle et lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel



ÉGALITÉ FEMME-HOMME MON ENTREPRISE S'ENGAGE

Que contient le guide ?

- Des outils pratiques pour agir efficacement
- Des témoignages concrets du monde des TPE-PME
- Des clés simples pour comprendre les enjeux des obligations légales
- Un recensement de références et des sites pour aller plus loin

Téléchargement : www.laboratoiredelegalite.org



KIT POUR AGIR CONTRE LE SEXISME, TROIS OUTILS POUR LE MONDE DU TRAVAIL

Que contient le guide ?

Des fiches repères pour les victimes d'agissements sexistes, les employeur.e.s, les services des ressources humaines et les représentant.e.s du personnel. Dix leviers d'action pour agir au sein de l'entreprise contre le sexisme.

Téléchargement :

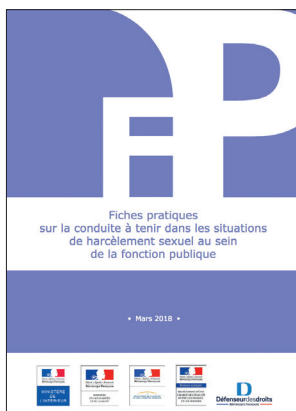
travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf



LE SITE DU GOUVERNEMENT « STOP AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES »

Le site recense des informations et ressources pour les victimes, les professionnel.e.s, les témoins ainsi que les associations locales susceptibles d'être utiles.

stop-violences-femmes.gouv.fr



FICHES PRATIQUES SUR LA CONDUITE À TENIR DANS LES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ces fiches ont pour objectif de proposer à chaque personne travaillant dans la fonction publique (les trois fonctions publiques sont concernées) un outil pratique afin d'agir en cas de harcèlement sexuel.

Téléchargement: www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf



AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- État des lieux des discriminations dans la fonction publique territoriale
- Cadre juridique de la non-discrimination dans la fonction publique territoriale
- Recruter sans discriminer
- Gérer la carrière sans discriminer
- Réagir face aux discriminations et au harcèlement
- Mesurer les discriminations pour progresser vers l'égalité
- S'engager, sensibiliser et former
- Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Recruter et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et /ou maladies

Téléchargement: juridique.defenseurdesdroits.fr

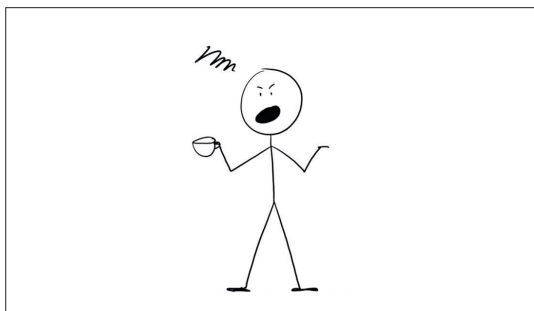
TESTEZ VOS CONNAISSANCES !



GUILLAUME MEURICE QUESTIONNE LE HARCELEMENT SEXUEL

3 français sur 4 ont du mal à faire la différence entre harcèlement sexuel et séduction. Guillaume Meurice fait le test avec Marilyn Baldeck, spécialiste des violences faites aux femmes au travail :

youtu.be/58gAIFsvySE



ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ

La notion de consentement explicitée dans une vidéo ludique qui établit un parallèle entre les relations sexuelles et une tasse de thé.

youtu.be/S-5oiVx_yxU



DES ACTEURS CLÉS DANS LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL



Le Défenseur des Droits: www.defenseurdesdroits.fr



Le Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations:

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat



Le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes:

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep

ANNEXES



- PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INDIVIDUELLE
- QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DES COLLABORATEURS
- QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DU MANAGER

Téléchargement : <https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcèlement-sexuel-au-travail-livre-blanc-andrh>

Directeur de publication: Jean-Paul Charlez (ANDRH)

Rédactrice en chef: Bénédicte Le Deley (ANDRH)

Comité de relecture: Aline Crépin, Sophie Mariot-Michaut, Audrey Richard (ANDRH)

Cheffe de projet: Laure Hajjar (ANDRH)

Conception et réalisation graphique:  **aconseil**, Paris, 12/2018, www.aconseil.fr

Édition 2019 • Dépôt légal janvier 2019 • N°ISBN 978-2-9563103-1-0 • Imprimé par IDJ Graphic

COLLECTION ANDRH & TERRITOIRES

Face à une situation qui touche un grand nombre de personnes de profils très variés, les DRH ont voulu faire le point, identifier leurs difficultés et diffuser des bonnes pratiques sur le traitement du harcèlement sexuel. Ce livre blanc est basé sur le travail du groupe *ad hoc* réuni par l'ANDRH. Il vise à donner des repères et des clés aux RH désireux de prévenir le harcèlement sexuel à travers des actions concrètes. Il se veut également une ressource pour celles et ceux qui auront un ou plusieurs cas à traiter dans leur entreprise.