



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Représentant(e) du personnel
Réfèrent(e) harcèlement**

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

**Ils/Elles vous font confiance,
Vous pouvez agir !**





Comment identifier les violences sexuelles et sexistes au travail ?

Agissements et outrages sexistes

En raison de son sexe, remarques sur l'apparence ou l'attitude d'une personne.

Exemple : "Elle te met en valeur cette robe" ou "Tu es plus jolie quand tu souris, fais un effort avec les clients"

Blagues ou humour qui renvoient à des stéréotypes de genre ou qui ont un caractère sexuel. *Exemple : « les femmes au volant... »*

Interpellations familières. *Exemple "ma belle".*

Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Exemple : « il est 17h, tu prends ton après-midi ? »

Propos infantilissants ou infériorisants associés à un dénigrement des compétences ou des capacités en raison du sexe de la personne.

Exemple : "tu ne tiendras pas sur ce poste c'est trop dur et tu es trop sensible".

Harcèlement sexuel

- Agissements sexistes répétés.
- Propositions sexuelles insistantes.
- Chantage à caractère sexuel.

Aggression sexuelle

Toucher les seins, les fesses, les cuisses, les hanches d'une personne contre son gré, l'embrasser par surprise, violence ou contrainte.

Un agissement sexiste est un comportement, un geste, un propos stigmatisant, dévalorisant un sexe par rapport à un autre, de manière volontaire ou non.

Le harcèlement sexuel est constitué (article L1153-1 du code du travail) :

- Soit par des agissements sexistes ou à connotation sexuelle répétés qui ont pour conséquence de porter atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Soit par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.



Harcèlement sexuel d'ambiance : le harcèlement sexuel peut résulter d'un **environnement de travail dégradant**, les victimes n'étant pas nécessairement la cible directe des propos ou comportements sexistes. La loi et le juge protègent tous les salariés exposés à un climat hostile ou humiliant.

L'agression sexuelle est un contact physique de nature sexuelle (sexe, seins, fesses, cuisses, hanches, etc.), exercé sans le consentement de la personne.



Le consentement est un accord, libre, éclairé et réversible à tout moment. Tout salarié a le droit de refuser des comportements qui le dérangent.



Quelles sont les formations dont vous pouvez bénéficier ?

Les représentants du personnel doivent bénéficier de formations (art. L. 2315-16 et suivants du code du travail). Vous pouvez solliciter votre employeur afin de bénéficier d'une formation spécifique sur les violences sexistes et sexuelles dispensée par un organisme spécialisé ou votre organisation syndicale.



Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de prévention ?

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail sont des risques professionnels que l'employeur doit évaluer et prévenir. La transcription de cette analyse et des mesures de prévention doit être présente dans le document unique d'évaluation des risques, sur lequel le CSE des entreprises de plus de 50 salariés est consulté (art. L. 4121-3 du code du travail).

En tant que représentant du personnel, vous pouvez proposer des actions de prévention liées à l'interdiction de tout agissement sexiste. Votre employeur doit mettre en place cette mesure ou vous justifier par écrit la motivation de son refus (art. L. 2312-9 du code du travail).

Dans le cadre de la négociation collective, vous pouvez inclure la prévention des violences sexistes et sexuelles lors de la négociation de l'entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.



L'évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes aide à identifier les situations propices aux VSST et à mieux les prévenir.



En cas de violences, comment réagir ?

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits » ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'une mesure discriminatoire (art. L. 1153-2 du code du travail)

En cas d'enquête diligentée par l'employeur, vous pouvez utilement vous référer au guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » (Direction Générale du Travail).

Vous y trouverez tous les principes que l'employeur doit respecter lors de son enquête.

Si aucune enquête n'est menée, vous pouvez également utiliser votre droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale. Une enquête devra alors être menée avec l'employeur sur les faits dénoncés et les moyens de les faire cesser (article L2312-59 du code du travail).



RECOURS ET AIDES

Quelles sont les ressources existantes ?

- Inspection du travail
- Médecine du travail
- Défenseur des droits
- AVFT (*Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail*)
- CIDFF (*Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles*)
- Gendarmerie ou police

OUTILS

-  Kit pour agir contre le sexisme du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : travail-emploi.gouv.fr
-  Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner : <https://bit.ly/guidepratiquehs>
-  Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir : <https://bit.ly/sexismeanact>
-  Guide du Défenseur des Droits pour le recueil du signalement et l'enquête interne : <https://bit.ly/guide-defenseur-droits>

SITES INTERNET

-  Arrêtons les violences www.stop-violences-femmes.gouv.fr
-  ANACT (*Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*) : anact.fr
-  INRS (*Institut National de Recherche et de Sécurité*) : inrs.fr

