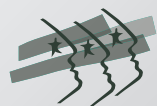


Guide

Lutte contre...



**...les agissements
sexistes et les violences
sexuelles en entreprise**



Introduction

Si des efforts croissants sont réalisés de jour en jour pour lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles l'actualité récente a malheureusement montré que ces comportements continuent de perdurer dans l'ensemble de notre société et que le monde du travail n'échappe pas à ce phénomène.

En tant que chefs d'entreprise, il est essentiel de se saisir pleinement de ce sujet et de le traiter avec détermination afin que victimes, témoins et managers se sentent épaulés sans crainte. Cela passe par une exemplarité dans les comportements, une vigilance accrue et l'affichage de cet engagement dans son écosystème. Cela passe aussi par des actions concrètes telles que la formation des équipes, l'accompagnement des victimes et l'instauration de sanctions contre les auteurs de ces actes dans les cas où celles-ci relèvent de l'entreprise.

Le monde du travail n'est que le reflet de notre société et la vraie bataille se gagnera en amont par l'éducation. Cependant, en tant que chef d'entreprise, il est primordial de devenir un des acteurs de ce changement et d'agir concrètement pour ne laisser aucune de ces violences impunies.

Ce manuel en six parties n'est ni un guide exhaustif, ni un document scientifique. Il ne remplacera pas, dans certaines circonstances complexes, la consultation d'experts. Résolument pratique il cherche à vous aiguiller sur les démarches à suivre au sein de vos entreprises afin de lutter contre les agissements sexistes et les violences sexuelles.



1 Quelques chiffres

Depuis 2012, le Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise rapporte les représentations des salariés du privé, pour mieux aider les entreprises à adapter leurs politiques de lutte et de sensibilisation des discriminations.

En 2017, il indique que :

- les allusions à caractère sexuel ont augmenté par rapport à 2016 et sont vues comme le principal perturbateur de l'ambiance en entreprise ;
- les stéréotypes de genre sont perçus comme étant la deuxième source de moqueries en entreprise.

2 Ce que dit le droit

◆ L'agissement sexiste

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

« 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. »

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

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

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements 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 ;

- 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 ».

Le harcèlement sexuel est un délit pénal (Article 222-33). La peine encourue est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 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 45 000 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 principalement visé le viol, mais il peut aussi s'agir d'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 7 500 à 100 000 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 dans ce domaine, qui doivent être clairement remplies :

- l'employeur prend 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) ;

- l'employeur a une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés ;
- tout chef d'entreprise doit 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 1^{er} 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).

La procédure doit permettre aux collaborateurs qui révèlent ou signalent de manière désintéressée et de bonne foi « *un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* » (article 6).¹

1. Voir le guide « La mise en place d'une procédure de recueil des signalements émis par les membres du personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels des personnes morales de droit privé d'au moins 50 salarié » publié par le MEDEF à destination des entreprises

3 Idées reçues

◆ « Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne touchent que les femmes »

Faux : Si l'actualité et la majorité des retours concernent les femmes, il est important de ne pas exclure les hommes quand on parle des violences sexuelles et des agissements sexistes. Même si les femmes sont les premières victimes, certains hommes sont touchés et la parole doit aussi se libérer pour eux. Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés.

◆ « Les harceleurs ne sont pas si nombreux, c'est juste un sujet d'actualité »

Faux : Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne sont pas un phénomène nouveau et propre à l'entreprise mais il est essentiel d'être acteur de ce changement et d'agir concrètement pour ne pas laisser ces actes impunis au sein de l'entreprise.

En mars 2014 une enquête sur le harcèlement sexuel au travail a été réalisée par l'IFOP pour le compte du Défenseur des droits. Il en ressort que :

- 20 % des femmes actives disent avoir déjà été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ;
- 40 % des harceleurs étaient un collègue, 18 % un supérieur hiérarchique, 22 % le patron ou l'employeur.

Toujours selon cette étude, près de 30 % des victimes de harcèlement n'en parlent à personne et seulement 5 % des cas sont portés devant la justice.



4 Les règles d'or

◆ « Le chef d'entreprise se doit d'afficher sa conviction et sa position sur le sujet »

En tant que dirigeant et quelle que soit la taille de l'entreprise, il est important de se saisir du sujet, d'afficher son engagement et de montrer son exemplarité en interne comme en externe. Les victimes et les managers doivent se sentir épaulés sans crainte. Cela passe par un comportement exemplaire, une vigilance active dans son cercle d'influence et dans la communication de son entreprise.

◆ « Il faut sensibiliser et former la direction, ses managers, les représentants du personnels et ses collaborateurs »

Ces sujets demandent de la compétence et de la nuance, il est donc essentiel de sensibiliser la direction, les managers, les représentants du personnel et les collaborateurs sur les comportements inadaptés, les facteurs pouvant conduire à ces comportements et inciter l'ensemble des collaborateurs à se montrer vigilants.

◆ « Il faut créer un climat de confiance au sein de son entreprise »

L'instauration d'un climat de confiance est essentielle, pour combattre la réticence des victimes (souvent angoissées par les conséquences éventuelles de la révélation de comportements), témoins et managers à en parler, et leur offrir la possibilité de les accompagner dans cette démarche.

À noter : Une culture d'entreprise laissant passer trop souvent les remarques sexistes va créer un terreau propice aux agissements sexistes voire au harcèlement sexuel.

◆ « Il faut instruire toutes les demandes, faire cesser et sanctionner les comportements répréhensibles »

Il est essentiel de ne laisser aucune situation présumée de harcèlement, de violence ou même d'agissement sexiste en l'état sans l'instruire car il est primordial que la victime et les témoins éventuels se sentent écoutés et soutenus par leur direction. Cette instruction doit se faire avec discernement.

5 Les bons réflexes pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'entreprise

- **Rappeler** à tous les collaborateurs que l'entreprise applique une tolérance zéro et n'accepte aucun écart à quelques échelons que ce soit de la hiérarchie afin de sensibiliser à ces questions et de donner confiance à ses collaborateurs.
- **Définir** un code/une charte de conduite mentionnant explicitement les actes prohibés dans l'entreprise et présentant les personnes ressources.
- **Sensibiliser et former** l'ensemble de ses collaborateurs de manière régulière à ces questions via des conférences, des formations, des rencontres, des temps de partage entre collaborateurs sur le sujet, la distribution de kits/guides en interne sur ces thématiques etc.
- **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, afin de sensibiliser son écosystème.

Expliciter clairement que le dispositif d'alerte professionnelle mis en place dans le cadre de la loi Sapin 2 couvrent les situations de harcèlement et de violence à caractère sexuel. Il est important de libérer la parole et de rassurer les éventuels témoins.



- **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.
- **Écouter** avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel.
- **Inciter** les victimes 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 (avocat, médecin, association d'aide aux victimes etc.)
- **Veiller à construire** une communication interne et externe à l'entreprise dépourvue de stéréotypes de sexe².
- **Être transparent et envisager**, sous réserve de moyens matériels pour le faire, de communiquer sans les nommer nominativement, sur le traitement des cas de harcèlement ayant eu lieu au sein de l'entreprise. Cela a une vertu pédagogique et permet de lutter contre le sentiment parfois répandu concernant l'impunité de ces actes.



POINTS DE VIGILANCE

- Il est essentiel qu'il n'y ait pas de rapport hiérarchique entre la victime présumée et la personne qui traitera le cas en interne. Quand cela est possible, procéder à une instruction collégiale.
- Les référents de l'entreprise sur ces sujets doivent être formés de manière régulière à ces questions et savoir eux même vers qui se tourner en cas de besoin ou de doute sur un cas. Il ne faut pas hésiter à faire appel à des acteurs extérieur tels que la Fédération Nationale Solidarité Femmes (3919), le Centre National d'Information sur les droits des Femmes et des Familles ou encore l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT).

2. Voir à ce sujet le « Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise » disponible sur le site MEDEF RH



6 Mise en situation

◆ Situation 1

Une collaboratrice/un collaborateur se sent gêné face **aux comportements aguicheurs répétés** d'un collègue envers elle/lui.

Au regard de la loi, cela s'apparente à un agissement sexiste.

Comment répondre à cette situation ?

En tant que manager, ou référent, s'il en existe un au sein de l'entreprise, il est essentiel d'intervenir sans attendre si les faits ont lieu en votre présence. Si ce n'est pas le cas, il convient d'écouter les deux parties, voire même les collègues qui ont pu être témoins, sans jugement, de leur permettre de s'expliquer, d'en informer le service RH et, si nécessaire, de rappeler la loi et les règles de l'entreprise sur le sujet. Si les agissements sont avérés, une sanction peut être envisagée. En cas de plainte, il est important de proposer à la victime présumée de se faire accompagner dans ses démarches.

Bonnes pratiques à garder en tête

Afin d'éviter toute situation de ce genre il est nécessaire de sensibiliser et de former ses équipes en amont. Pour ce faire, l'entreprise peut proposer des formations et des conférences en ligne ou en présentiel, si possible régulières (intervenant externe ou interne, jeu de rôle, intervention de troupe de théâtre) sur ces sujets afin d'apprendre à réagir face aux situations d'agissement sexiste, voire de harcèlement, plus grave. Ces formations et actions de sensibilisation doivent concerner tous les salariés.



◆ Situation 2

On me reproche **mes propos paternalistes** envers mes collaboratrices.

Comment répondre à cette situation ?

Le ton paternaliste envers une de ses collaboratrices, qui ne part généralement pas d'une mauvaise intention, relève du « sexisme bienveillant »³. En tant que manager, il est important de traiter tous ses collaborateurs comme ses égaux, sans distinction entre les sexes.

◆ Situation 3

Une collaboratrice/un collaborateur se plaint de recevoir des **messages inappropriés, à caractère sexuel** de la part d'un collègue

Au regard de la loi, il s'agit d'agissements sexistes, qui peuvent confiner, selon la teneur des propos, la fréquence des messages, au harcèlement.

Comment répondre à cette situation ?

Comme pour la situation 1, il est important en tant que manager de considérer le sujet avec sérieux, de vérifier qu'il n'y a pas d'autres cas, d'écouter les deux parties de manière impartiale, de leur permettre de s'expliquer et d'en informer le service RH, voire de considérer une formation pour l'auteur des sms, l'objectif étant que la personne comprenne la gravité des faits qui ne doivent plus se reproduire et l'absence de tolérance de l'entreprise à ce sujet.

3. Attitude sexiste plus subtile et qui part généralement d'une bonne attention. Il relève d'une idée qu'il faut être galant et protecteur envers les femmes qui sont jugées comme plus fragiles que les hommes. Exemples : un manager dit devant le reste de son équipe : « C'est au tour de la belle Clémentine de prendre la parole ». Alors qu'il ne dirait pas « C'est au tour du beau Mathieu ».

Bonnes pratiques à garder en tête

De nombreux guides sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont déjà été écrit et sont disponibles en ligne. Il est important de les relayer et/ou d'en élaborer en interne afin de sensibiliser les équipes.

◆ Situation 4

Une collaboratrice/un collaborateur me dit avoir été **agressé(e) physiquement par un client ou un sous-traitant** de l'entreprise.

Au regard de la loi, il s'agit d'une agression sexuelle.

Comment répondre à cette situation ?

En tant que manager, quand une collaboratrice/un collaborateur se présente à moi pour me faire part de son agression, il est important de se montrer à l'écoute, veiller à ce que la victime présumée soit bien informée, qu'elle conserve les preuves qui lui seront ensuite nécessaires et lui offrir la possibilité de se faire accompagner dans ses démarches par des acteurs identifiés par l'entreprise (psychologue, avocat, associations d'aide aux victimes etc.). Il faut aussi procéder à une enquête dans le cadre des procédures qui ont été définies à cet effet.

Bonnes pratiques à garder en tête

Il est nécessaire de communiquer auprès de ses fournisseurs, de ses clients et de ses partenaires sur la position de l'entreprise concernant les agissements sexistes et les violences quelles qu'elles soient en l'affichant dans les lieux de l'entreprise accessible à tous, sur son site Internet, ses réseaux sociaux etc.

◆ Situation 5

Une collaboratrice/un collaborateur me dit avoir été **témoin de comportements déplacés répétés** de la part d'un collègue à l'égard d'un autre collègue et me demande ce qu'il doit faire.

Comment répondre à cette situation ?

Il faut la convaincre d'en parler à la personne appropriée dans l'entreprise. Ils procéderont à une enquête en fonction des procédures de l'entreprise, entendront la victime présumée, les éventuels autres témoins ainsi que la personne mise en cause afin de mesurer les suites à donner et veiller à ce que personne ne soit pas l'objet de représailles.

Bonnes pratiques à garder en tête

Il est nécessaire de communiquer de manière continue sur les dispositifs d'alerte, les procédures à suivre en cas de problème, l'accompagnement des collaborateurs, les sanctions existantes etc. Cela peut passer par une communication sur l'Intranet ou sur les lieux d'affichage obligatoire, le livret d'accueil pour les nouveaux arrivant mentionnant les procédures à suivre et les coordonnées des bons interlocuteurs en cas de besoin etc. Il est indispensable que les collaborateurs puissent trouver ces informations facilement et rapidement.

◆ Situation 6

Une collaboratrice/un collaborateur arrive régulièrement au travail avec des **bleus apparents** sur le corps.

Comment répondre à cette situation ?

Les faits relèvent *a priori* de la vie privée.

Néanmoins, il est possible d'entendre la personne en toute confidentialité, de la diriger vers une assistante sociale le cas échéant, et de la conseiller sur d'éventuelles actions à mener.

Il est important de se tourner vers des interlocuteurs formés (cellules d'écoutes dédiées dans les entreprises qui en ont, associations spécialisées sur les violences faites aux femmes etc.) Ils seront vous orienter et vous aider à traiter ces questions.

À noter : En plus des nombreuses associations travaillant sur le sujet il existe des applications téléchargeables gratuitement destinées aux victimes et aux témoins (ex : « HandsAway »).



Notes

Dotted lines for taking notes.





MEDEF

MEDEF

55, avenue Bosquet
75007 Paris
Tél. : 01.53.59.19.19

www.medef.fr

Contact : direction Entrepreneuriat et
Croissance

Charlène Grandin : cgrandin@medef.fr