



LE HARCÈLEMENT SEXUEL

PRÉVENIR ET AGIR

Repères
à l'attention des managers
et responsables RH d'EDF SA

SOMMAIRE

POURQUOI CE DOCUMENT ?.....	3
COMPRENDRE	
Définitions	4
Le cadre légal.....	6
L'obligation de santé et de sécurité	8
SE REPÉRER	
Cerner les frontières	9
EXERCER SA VIGILANCE	
Les signaux d'alerte.....	12
ANALYSER	
La grille de lecture.....	13
AGIR	
Niveau Manager/RH	14
Niveau Directeur.trice d'unité	15
LES ÉTUDE DE CAS.....	16
Messages SMS et remarques graveleuses	18
Blagues sur les blondes.....	19
Propos déplacés d'un client.....	20
Allusions à caractère sexuel d'un tuteur.....	21
Remarques sur l'apparence physique.....	22
Ambiance de travail.....	23
Caresses dans le dos, propositions de sortir	24
Comportements inappropriés d'une salariée	25
Bouquet de fleurs, mails abusifs et inappropriés	26
"Drague lourde"	27
Chantage sexuel	28
"Main aux fesses"	29
Propositions tendancieuses, injures sexistes	30
LES RELAIS	31
TEXTES DE RÉFERENCE	34

POURQUOI CE DOCUMENT ?

Le harcèlement sexuel constitue un risque pour la santé des personnes qui en sont l'objet. Il engendre de la souffrance et du mal-être au travail. Il obère la performance des salarié-e-s et donc de l'entreprise (désengagement, absentéisme et désorganisation). Il entache l'image et la réputation du Groupe et peut parfois disqualifier la ligne managériale.

Le groupe EDF est convaincu que la performance de l'entreprise passe par le « respect de la dignité des personnes » à tous les niveaux¹ et « s'engage à combattre toutes les formes de violence au travail et de harcèlement »².

Le Groupe porte une « **tolérance zéro** » à l'égard du harcèlement sexuel. Chacun-e d'entre nous, quel que soit son niveau de responsabilité, doit pouvoir se sentir concerné-e, respecté-e et protégé-e.

La ligne blanche à ne pas franchir doit être connue de tou-te-s les salarié-e-s.

Ce document a pour vocation de proposer aux managers et aux responsables des Ressources Humaines des repères pour agir dans le respect de la loi et des règles internes à l'entreprise.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? Comment le diagnostiquer ? Comment agir ?

Ce document repères comprend des références légales, une grille de lecture neutre et objective, des analyses de cas pratiques pour mieux identifier les situations à risques et les relais à mobiliser. Il propose d'agir selon un processus défini et commun aux entités du Groupe en France.

Ces repères sont destinés à assurer un environnement de travail bienveillant et positif, respectueux des personnes.

Ce que ce document est...

- Un document qui donne des repères aux managers et aux RH pour identifier les cas de harcèlement sexuel.
- Un guide qui précise les actions essentielles à mener immédiatement lorsqu'une situation est détectée, puis à court-moyen terme.

Ce que ce document n'est pas...

- Une description du dispositif d'alerte éthique et conformité Groupe
- Un dispositif d'alerte complémentaire ou parallèle au dispositif d'alerte Groupe.

1 Une des exigences de la Charte Ethique du groupe EDF

2 Article 3 de l'Accord mondial de responsabilité sociale du 19 juin 2018

De quoi parle-t-on ?

Le harcèlement sexuel, contrairement au harcèlement moral, n'implique pas nécessairement une répétition des actes pour qualifier la situation.

Ainsi, il existe **deux définitions** légales du harcèlement sexuel dont la seconde est souvent méconnue (fait unique visant à obtenir un acte de nature sexuelle en usant d'une pression grave)

1^{ère} définition du harcèlement sexuel (répétition)

Le harcèlement sexuel se caractérise par *le fait d'imposer à une personne¹[ou de faire subir à un salarié]², de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste³ 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.*

Attention : Désormais, les propos ou comportements à connotation sexiste qui provoquent les mêmes conséquences sont également considérés comme des actes de harcèlement sexuel dans le code pénal.

Pour qu'une situation puisse rentrer dans cette définition du harcèlement sexuel, il est nécessaire que **3 conditions soient réunies simultanément.**

Les 3 conditions cumulatives

1 - L'existence d'agissements à connotation sexuelle

Il peut s'agir de propos, d'attitudes, d'écrits, de gestes à connotation sexuelle ou des propos grivois ou obscènes.

2 - La répétition

La répétition suppose **au moins deux faits⁴.**

La période sur laquelle la répétition est évaluée peut être brève (quelques jours) ou plus longue (plusieurs années).

3 - Des conséquences nocives

Des conséquences nocives pour la.le salarié.e s'entendent comme :

- une **atteinte à sa dignité** en raison du caractère dégradant ou humiliant des propos ou comportements
- une **situation intimidante, hostile, offensante à son encontre.**

1 Article 222-33 du code pénal

2 Article L. 1153-1 du code du travail ne vise qu'un-e salarié.e.

3 Depuis la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

4 Depuis la loi du 3 août 2018, le harcèlement sexuel peut être effectué par plusieurs personnes qui, de façon concertée ou non, ont chacun commis un fait unique, ce qui constitue donc une répétition.

2^e définition du harcèlement sexuel (acte isolé)

Est assimilé à du harcèlement sexuel « *le fait même **non répété**, d'user de **toute forme de pression grave**, 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* »

Pour qu'une situation puisse entrer dans cette définition du harcèlement sexuel, il est nécessaire que **2 conditions soient réunies**.

1 - L'usage de pression grave/forme de chantage

La **pression grave** recouvre en pratique des hypothèses variées dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en **contrepartie** (chantage) :

- soit d'un **avantage** (obtention d'un emploi, augmentation, renouvellement d'un CDD, transformation d'une alternance en CDI, etc.)
- soit de l'assurance qu'elle **évitera** un **licenciement**, une **mutation**, etc.

La gravité de la situation s'évalue également au regard de la capacité de l'auteur-e à imposer des pressions (lien de subordination, différence d'âge, vulnérabilité économique, etc.)¹.

Les 2 conditions cumulatives

2- En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Il s'agit d'un agissement ayant "**pour but réel ou apparent** d'obtenir un acte de nature sexuelle".

Pas de nécessité de répétition.

Comme indiqué, l'unicité de l'acte du fait de la pression grave suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

1 Soc.Cass 17 mai 2017 (acte unique)

COMPRENDRE : LE CADRE LÉGAL DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Qui est concerné-e ?

Tout-e salarié-e, stagiaire, alternant-e, intérimaire, prestataire, peut être la cible d'un harcèlement sexuel. Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien hiérarchique entre la victime et la personne qui la harcèle. Néanmoins, harcèlement et rapport de pouvoir sont souvent liés.

Le harcèlement sexuel peut être le fait :

- de l'**employeur-euse**, de son-sa **représentant-e**, d'un-e **supérieur-e hiérarchique**,
- d'un-e **client-e, représentant-e d'un-e fournisseur-euse** ou d'un-e donneur-euse d'ordre qui a autorité sur la-le salarié-e,
- d'un-e **collègue** ou d'un-e **subordonné-e**.

Quelles peuvent être les sanctions en la matière ?

- L'employeur¹ peut être condamné à **réparer le préjudice subi** par la victime du harcèlement sexuel du fait des agissements fautifs de ses salarié-e-s en cas d'action en justice devant le conseil des prud'hommes (ci-après CPH).
- L'auteur-e du harcèlement sexuel est passible de **deux ans d'emprisonnement** et de **30 000 euros d'amende** (tribunal correctionnel).
- L'auteur-e peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire et s'expose à un licenciement pour faute grave.

Protection des victimes et témoins

Une personne qui refuse de subir ou qui relate ou témoigne de faits de harcèlement sexuel de **bonne foi** est protégée contre les **mesures de rétorsion**.

Aucun-e salarié-e, aucun-e stagiaire ou personne en formation ne peut faire l'objet d'une sanction, d'une mesure discriminatoire ou d'un licenciement pour avoir rapporté ou témoigné² de faits de harcèlement sexuel.

L'établissement de la preuve est-il facilité ?

OUI : en cas d'action en justice devant le CPH, la victime n'a pas à prouver le harcèlement sexuel. Elle doit présenter des éléments laissant présumer l'existence du harcèlement sexuel (faisceau d'indices). Il revient ensuite à l'employeur de démontrer aux moyens d'éléments objectifs l'absence de harcèlement sexuel.

¹ employeur = entreprise en tant que personne morale

² L. 1153-2 du code du travail. En outre, la Loi Sapin II assure la protection des témoins "lanceurs d'alerte".

Le harcèlement sexuel doit-il résulter de la volonté de nuire de son auteur-e ?

NON : si le harcèlement sexuel peut résulter d'une intention malveillante de l'auteur-e, cet élément n'est pas une condition nécessaire pour le caractériser.

Ainsi, les justifications suivantes ne permettent pas d'écarter l'existence du harcèlement sexuel :

- « C'était juste pour rire »
- « C'était un petit jeu entre nous »
- « Je ne me suis pas rendu-e compte que ça la-le gênait »
- « Je ne lui veux aucun mal »

Harcèlement sexuel entre salarié.e.s en dehors du lieu et du temps de travail

Le harcèlement sexuel peut être retenu même si les agissements (sms, invitation à sortir) se produisent **en dehors du lieu et du temps de travail**. Dès lors que l'auteur des agissements était « **en contact** » avec la victime « **en raison de son travail** », le harcèlement sexuel peut être établi¹.

Le silence permanent de la personne cible du harcèlement sexuel vaut-il acceptation de sa part ?

NON : Contrairement à l'adage « **qui ne dit mot consent** », en matière de harcèlement sexuel, il n'est pas exigé que la personne s'estimant victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur-e des faits qu'elle n'était pas consentante.

Selon le contexte, le **silence permanent** de la personne face aux agissements pourra être interprété comme une absence de consentement. Ainsi, si une personne est paralysée par la peur ou craint de réagir, il n'y a pas de consentement de sa part.

En matière de harcèlement sexuel : « **qui ne dit mot, ne consent pas !** ».

 **Le consentement n'est pas extensible. Ce n'est pas parce qu'une personne a dit "oui" une fois, pour aller boire un verre avec un-e collègue ou un-e supérieur-e hiérarchique qu'elle dit "oui" à des propositions sexuelles ou à des gestes ou contacts physiques. Dire "oui" à une relation sexuelle à un instant T, ne veut pas dire "oui" pour les fois suivantes".**

¹ Cass.soc, 19 oct. 2011, n°09-72672

L'OBLIGATION DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Harcèlement sexuel et obligation de santé et de sécurité

Cette obligation de portée générale impose à l'employeur de prendre **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur-euse-s**¹.

À cela s'ajoute une obligation spécifique disposant que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir les faits de harcèlement sexuel**², **d'y mettre un terme et de les sanctionner**.

En cas de manquement, l'employeur peut être condamné à réparer le préjudice subi par la victime. La réparation du **préjudice** résultant du harcèlement sexuel **peut se cumuler** avec celle du manquement de l'employeur à son obligation de prévention.

Qu'en est-il des collaborateur-trice-s RH de l'entreprise qui constateraient des manquements à cette obligation ?

Au regard de leur fonction (gestion des Ressources Humaines), la jurisprudence considère que les RH qui ont connaissance d'une situation de harcèlement ont une responsabilité particulière.



Un-e RRH peut faire l'objet d'un licenciement pour motif disciplinaire en raison de son inaction face au comportement inacceptable de son supérieur hiérarchique³.

Que doit mettre en place l'employeur pour éviter de voir sa responsabilité mise en cause ?

L'employeur **peut échapper à la sanction pour violation de l'obligation de santé et de sécurité** s'il démontre :

- avoir pris les mesures **pour faire cesser immédiatement** les agissements,
- avoir mis en œuvre des **actions de formation et d'information** propres à prévenir leur survenance.



L'employeur doit mettre en place des mesures de prévention effectives et agir rapidement dès que les faits de harcèlement sexuel sont portés à sa connaissance ou à celle du personnel encadrant.

1 Art. L. 4121-1 du code du travail

2 Art. L.1153-5 du code du travail

3 L'arrêt Cass Soc. 8 mars 2017 n°15-24406 concerne un cas de harcèlement moral. Pour autant, il est prudent de considérer que son application pourrait s'étendre à un cas de harcèlement sexuel.

1 - Les manifestations du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut se manifester de plusieurs façons.

Par des manifestations verbales

Ce sont les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel. Par exemple :

- plaisanteries obscènes, farces grossières ou dégradantes,
- compliments appuyés tendancieux sur le physique,
- questions intrusives sur la vie sexuelle d'un-e salarié-e ou confidences d'un-e collaborateur-trice sur sa propre vie sexuelle ou amoureuse,
- avance(s) et proposition(s) indécente(s),
- etc.

Par des écrits ou images

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'écrits, d'images ou de vidéos :

- lettres, SMS, courriels (invitations, déclarations et avances),
- images (ex: fond d'écran) ou vidéos à caractère suggestif, érotique voire pornographique directement envoyées à un-e collaborateur-trice ou laissées à la vue de tou-te-s,
- etc.

Par des attitudes

Il peut aussi s'exprimer à travers des signes non verbaux ou des attitudes :

- dévisager ou détailler avec insistance le physique de la personne, regard libidineux, indécent ou qui rend mal à l'aise,
- siffler une personne à son passage,
- mimer des gestes à connotation sexuelle,
- rechercher une proximité ou promiscuité physique (ascenseur, en réunion, dans des files d'attente, lors de travail autour d'un bureau, lors de déplacement...),
- etc.

Par des contacts physiques

Le harcèlement sexuel peut aussi se traduire par des contacts physiques sous couvert de gestes anodins, désintéressés, bienveillants ou accidentels :

- toucher les vêtements, les cheveux,
- poser la main sur l'épaule ou sur le genou,
- jambes qui se heurtent ou se frôlent sous la table, pincements, etc. (Attention, un attouchement sur les seins, les cuisses, les fesses, le sexe, ou un baiser forcé constitue une agression sexuelle).

2 - Convivialité, politesse, savoir-vivre, humour, compliments, séduction ou ... harcèlement sexuel ?

Identifier les comportements susceptibles d'être considérés comme du harcèlement sexuel n'est pas toujours aisé.

Ainsi, le cadre professionnel est un environnement où se nouent des relations, parfois d'amitié, de complicité, voire même de séduction et de rencontre amoureuse.

Par ailleurs, l'environnement de travail impose des comportements de bienséance et de politesse, respectueux des personnes.

Lutter contre le harcèlement sexuel n'a pas pour but de faire du milieu professionnel un environnement aseptisé.

Pour autant, certaines situations pouvant relever d'une forme de harcèlement sexuel sont sous-évaluées car dissoutes dans des comportements du quotidien souvent installés dans un collectif depuis longtemps.

Ainsi, si l'humour, facteur de cohésion sociale, a toute sa place au travail, il ne doit être fait au détriment d'une personne.

Il est donc essentiel de bien cerner les frontières pour **détecter les situations inacceptables**, permettre aux personnes visées de se faire connaître dans un cadre sécurisé et cela afin de les protéger.

Se situer

Les comportements peuvent être évalués au travers du prisme suivant :



Remarque : dans le présent document repères, sont principalement abordés les agissements de harcèlement sexuel à connotation sexuelle.

* Depuis août 2018, les propos et comportements à connotation sexiste sont considérés par le code pénal comme également constitutifs de harcèlement sexuel.

** Lorsqu'un attouchement est imposé sur des parties du corps considérées comme intimes ou sexuelles (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche), avec violence, contrainte, menace ou surprise, il s'agit d'une agression sexuelle [5 ans de prison et 75 000 euros d'amende].

3 - Se repérer dans les comportements du quotidien

Le tableau ci-dessous vise à aider à mieux cerner la frontière entre les comportements acceptables et inacceptables au travail, avec quelques exemples :

	Acceptable	Pas acceptable
Convivialité Politesse Savoir-vivre	<ul style="list-style-type: none"> Faire usage de la politesse Se saluer Fêter les anniversaires Offrir un cadeau collectif pour une circonstance particulière (naissance mariage, départ) Proposer un déjeuner dans un but professionnel Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Imposer la bise Profiter de se dire bonjour pour toucher une personne de manière déplacée Offrir du parfum, des fleurs, des sous-vêtements, etc. Continuer à offrir des cadeaux à une personne qui les refuse Proposer un déjeuner dans sa chambre d'hôtel Etc.
Humour	<ul style="list-style-type: none"> Faire de l'humour au travail Faire rire, faire des blagues au bureau, à la machine à café dès lors que cela n'a pas pour objet ou effet de blesser les personnes qui font partie du collectif de travail. Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Faire des « blagues » à connotation sexuelle ou sexiste Faire des propositions sexuelles en précisant que "c'est de l'humour" Parler à un homme "gay" avec une voix efféminée pour rire et faire des allusions sexuelles Etc.
Compliment Séduction	<ul style="list-style-type: none"> Faire un compliment isolé à une personne que vous connaissez depuis longtemps sur sa nouvelle tenue Exprimer son envie de connaître une personne ou de la voir, de la séduire, dès lors qu'il y a consentement explicite et réciprocité Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Complimenter une personne sur ses tenues, sa silhouette alors que cela la met mal à l'aise Continuer à chercher à séduire, alors qu'il y a eu un refus explicite Continuer à chercher à séduire alors qu'aucun refus n'a été exprimé explicitement mais que la personne n'a donné aucun signe de consentement Etc.

Identifier les signaux d'alerte

Identifier les personnes en souffrance du fait d'un harcèlement sexuel n'est pas toujours facile, d'autant que le harcèlement peut prendre des formes insidieuses.

Les signaux d'alerte peuvent être de nature diverse, du repli sur soi à des comportements excessifs ou des absences répétées.

Exemples de comportements pouvant alerter :

1. *absences ou retards répétés*
2. *changement de comportement soudain et inhabituel d'un-e salarié-e, en particulier en présence d'une personne déterminée*
3. *changement de tenue vestimentaire d'un-e salarié-e visant à adopter un style composé de vêtements amples, couvrant davantage le corps*
4. *refus d'un-e salarié-e de participer aux événements conviviaux organisés à l'extérieur de l'entreprise*
5. *chercher à éviter certains déplacements professionnels nécessitant une proximité physique avec un-e collègue ou un-e supérieur-e hiérarchique (partager le temps de trajet en voiture)*
6. *démotivation croissante d'un-e salarié-e*
7. *isolement d'un-e salarié-e ou repli sur soi*

Si ces comportements ne sont pas nécessairement le signe d'une situation de harcèlement, ils doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Une **succession d'agissements en apparence anodins subis quotidiennement** peut constituer du harcèlement sexuel et à terme produire ce type d'effets sur la personne.

L'encadrement et les responsables des Ressources Humaines constituent un premier relais.

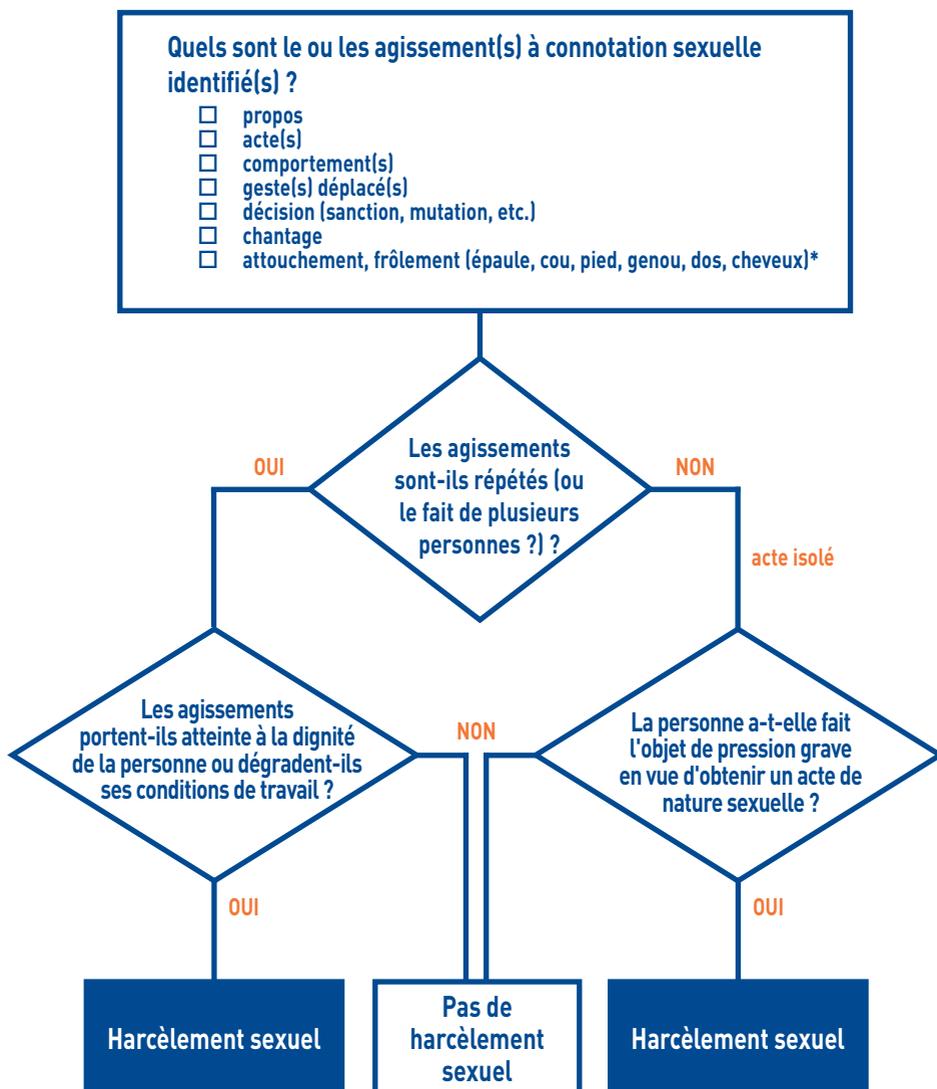
Il est essentiel d'intervenir avant que la situation se dégrade.

L'inaction peut être lourde de conséquences pour les personnes concernées mais également pour l'entreprise et l'encadrement, si rien n'est fait pour remédier à la situation.

Aucun document ne peut prévoir ni traiter toutes les situations qui pourraient se présenter. Aussi, il est nécessaire de faire appel à sa capacité de discernement pour évaluer la situation et prendre les mesures appropriées.

ANALYSER : GRILLE DE LECTURE

Voici la grille de lecture permettant d'évaluer si une situation relève ou non d'un harcèlement sexuel.



* Lorsqu'un attouchement est imposé sur des parties du corps considérées comme intimes ou sexuelles (le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche), il s'agit d'une agression sexuelle.

Le signalement d'un harcèlement sexuel peut provenir de différents canaux : victime, témoin, organisation syndicale, délégué-e du personnel, médecin du travail, ... ou via une saisine du Défenseur des Droits ou de l'inspection du travail.

Lorsqu'un-e manager/RH a connaissance d'une situation portant sur des faits de harcèlement sexuel, **la confidentialité des données personnelles** relatives aux personnes impliquées doit être absolument préservée. Voici le premier niveau d'actions à mettre en œuvre :

1 - ÉCOUTER/PRENDRE EN COMPTE LA SITUATION

S'entretenir en toute confidentialité sur la situation rapportée par la personne dans un **climat de confiance**, en étant à l'écoute, dans une position de **neutralité** et en veillant à prendre en compte le ressenti de la personne.

Recueillir les éléments factuels (propos, comportements) ainsi que la **chronologie des faits relatés** de manière aussi détaillée que possible.

Adresser la-le salarié-e vers la-le médecin du travail.

2 - ÉVALUER LA SITUATION

Évaluer la situation en se référant aux définitions (pages 4-5) et à la grille de lecture (page 13), **avec l'appui du.de la RH, du.de la Responsable éthique et conformité et d'un avis juridique**, si nécessaire. L'anonymat des personnes impliquées doit être absolument préservé.

3- DETERMINER LE CADRE DE L'ACTION

Déterminer avec le-la **Responsable éthique et conformité** si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte¹:

- S'il bénéficie du statut de lanceur d'alerte, le-la manager doit inscrire la mise en oeuvre du traitement du signalement dans le respect du présent guide et de celui du dispositif d'alerte Groupe.
- Si non, le présent guide constitue le cadre de référence du.de la manager.

4- CONSIGNER LE SIGNALEMENT

Consigner impérativement (par écrit) les faits signalés comme relevant de harcèlement sexuel. Ne pas le faire peut engager la responsabilité du.de la manager/RH.

5 - PROTÉGER ET INFORMER

En lien avec la filière RH de l'entité, mettre en oeuvre de manière immédiate **les mesures de protection** de la personne victime.

Informers la-le Directeur-trice d'unité afin qu'une enquête approfondie et impartiale soit engagée.

¹ La loi Sapin II assure la protection des lanceurs d'alerte.

1 - CONSTITUER L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Sur proposition du·de la RH, une équipe pluridisciplinaire est mise en place par la·le Directeur·trice d'unité pour instruire le dossier. **Aucun des membres de l'équipe ne doit être impliqué directement ou indirectement dans la situation rapportée.**

L'équipe pluridisciplinaire est composée notamment de :

- la·le DRH d'unité,
- le correspondant ou responsable éthique et conformité,
- la·le médecin du travail,
- un appui juridique,
- ...

Concrètement, l'équipe pluridisciplinaire mène les actions suivantes :

- diligente et organise l'enquête impartiale : convocations, calendrier, PV des auditions, analyse des pièces (certificats médicaux, attestation, etc.) et s'assure que la protection de la victime est garantie,
- assure la présomption d'innocence de la personne mise en cause (audition, mesures conservatoires non-disciplinaires),
- assure la traçabilité, l'impartialité et la confidentialité de toutes les actions,
- informe la victime et la personne mise en cause de l'avancée du dossier.

2 - CONDUIRE L'ENQUETE DE MANIERE IMPARTIALE

La personne en charge de l'enquête doit être **neutre** (indépendante de l'équipe ou de l'unité concernée par les faits). Cette personne peut également être externe à l'entreprise.

3 - CONCLURE

À l'issue de l'instruction, les conclusions doivent être formalisées par écrit. Quelle que soit la décision prise, celle-ci doit être motivée.

Elle engage la responsabilité du·de la Directeur·trice d'unité et du·de la RH et de l'entreprise.

- Si l'enquête a écarté l'existence du harcèlement sexuel : le dossier est classé et archivé de manière sécurisée. Il peut être consulté en cas de nouveau signalement.
- Si l'enquête met en évidence l'existence d'un harcèlement sexuel : une **procédure disciplinaire** doit être engagée à l'égard de l'auteur.e des faits.

En cas de sanction, celle-ci doit intervenir dans **un délai de deux mois** à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits.

Études de cas

MODE D'EMPLOI DES ÉTUDES DE CAS

Les études de cas qui suivent ont été construites au regard de situations réelles. Les cas sont analysés sur la base de la double grille de lecture (3 conditions cumulatives pour les agissements répétés et 2 conditions pour l'acte unique) qui permet de qualifier la situation de harcèlement sexuel.

1 Le thème traité
Indique le périmètre du cas

2 Situation
Expose le détail du cas étudié

3 Conditions d'évaluation
Rappelle les conditions permettant de qualifier la situation de harcèlement sexuel

4 Analyse
Donne une analyse de la situation

5 Cadre d'actions
Pose la question du cadre dans lequel l'action doit s'inscrire au regard de la procédure d'alerte Groupe

6 Que faire ?
Présente les actions possibles en fonction des situations rencontrées

7 Des éléments complémentaires :
- Points de vigilance
- Bonne pratique
- Info+

MESSAGES SMS ET REMARQUES GRAVELEUSES

Situation :
Une jeune recrue effectue son stage d'intégration dans un collectif majoritairement masculin. Elle reçoit sur son portable des messages sexistes, des remarques et propos graveleux sur son allure, ses sous-vêtements de la part de ses collègues. Elle veut dénoncer cette situation à son manager. Elle envisage de quitter l'entreprise.

Analyse de la situation
L'usage de **SMS** entre collègues est une pratique fréquente. Pour autant, dans le cas présent, les messages sont à **connotation sexuelle, répétés** et portent atteinte à la **dignité** de la femme qui en est destinataire.
Dans la mesure où les personnes sont en contact en raison de leur travail, la responsabilité de l'encadrement et de l'entreprise peut être engagée. Cette situation relève de **harcèlement sexuel**.

EVOLUTION
● Agissement à connotation sexuelle
● Répétition
● Conséquences nocives
○ Fait unique - Pression grave
○ En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action
Se rapprocher du de la Responsable éthique et conformité afin de déterminer si les actions à mettre en œuvre doivent l'être en respectant le formalisme spécifique exigé par le dispositif d'alerte éthique et conformité Groupe.

Que faire ?
Expliquer Recadrer et agir Protéger et alerter

En tant que manager
● Se rapprocher de la RH et du service juridique afin d'avoir un regard croisé sur la situation tout en préservant l'anonymat des personnes impliquées.
● Demander aux personnes identifiées comme émettrices des SMS de cesser les agissements. Les informer qu'aucune mesure de représailles ne saura tolérée à l'égard de la jeune recrue à la suite du recadrage effectué.
■ Inviter la salariée à conserver les SMS et si elle décide de rester dans l'entreprise, informer le la directeur·trice (cf. page 15, enquête impartiale).
■ **Bonne pratique :** Rappeler systématiquement, lors des stages d'intégration, les règles, de respect et de "tolérance zéro" au harcèlement sexuel.

18

Situation :

Une jeune recrue effectue son stage d'intégration dans un collectif majoritairement masculin. Elle reçoit sur son portable des messages sexistes, des remarques et propos graveleux sur son allure ou ses sous-vêtements de la part de ses collègues. Elle vient dénoncer cette situation à son manager. Elle envisage de quitter l'entreprise.

Analyse de la situation

L'usage de **SMS** entre collègues est une pratique fréquente. Pour autant, dans le cas présent, les messages sont à **connotation sexuelle, répétés** et portent atteinte à la **dignité** de la femme qui en est destinataire.

Dans la mesure où les personnes sont en contact en raison de leur travail, la responsabilité de l'encadrement et de l'entreprise peut être engagée.

Cette situation relève du **harcèlement sexuel**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique
 - Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?

 Expliquer

 Recadrer et agir

 Protéger et alerter

En tant que manager

-  Se rapprocher de la RH et du service juridique afin d'avoir un regard croisé sur la situation.
-  Demander aux personnes identifiées comme émettrices des SMS de cesser les agissements. Les informer qu'aucune mesure de représailles ne sera tolérée à l'égard de la jeune recrue à la suite du recadrage effectué.
-  Prendre en compte le ressenti de la jeune recrue et l'inviter à conserver les SMS. Informer le-la directeur-trice (cf. page 15, enquête impartiale).
-  **Bonne pratique :** Rappeler systématiquement, lors des stages d'intégration, les règles de respect et de "tolérance zéro harcèlement sexuel".

Situation :

Une technicienne vient d'être intégrée dans un service. Elle dénonce le fait d'entendre régulièrement des blagues sur les blondes et des remarques dévalorisantes sur les compétences des femmes. Elle dit ne plus supporter cette ambiance de travail qu'elle considère comme du harcèlement et rapporte la situation à son manager.

Analyse de la situation

Certes, les blagues et les remarques ne sont **pas à connotation sexuelle**. Pour autant, elles constituent des **agissements sexistes répétés** qui ont des **répercussions** sur la salariée. En outre, le code pénal prévoit désormais que peuvent constituer du **harcèlement sexuel**, les propos et comportements à connotation sexiste, répétés, qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation hostile.

Cette situation relève du **harcèlement sexuel**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexiste
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique
 - Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?

 Expliquer

 Recadrer et agir

 Protéger et alerter

En tant que manager

 Même si les propos sont prononcés sous couvert d'humour, assurer la salariée que son témoignage est pris au sérieux. L'informer que cette situation relève d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.

 Informer le-la RH en vue de prendre les mesures adaptées afin de faire rapidement cesser les agissements.

 Alerter le-la Directrice d'unité afin qu'une enquête soit diligentée et que des sanctions soient prises, le cas échéant.

 **Point de vigilance :** Être attentif-ve à la situation de salarié-e-s isolé-e-s dont le sexe est sous-représenté dans un environnement de travail.

PROPOS DÉPLACÉS D'UN CLIENT À L'ÉGARD D'UNE SALARIÉE

Situation :

Une salariée, responsable commerciale, se plaint de l'attitude d'un client important. Ce dernier lors de réunion d'affaires, se permet de lui faire des remarques sur ses tenues telles que : "J'ai bien aimé votre robe bleue, la dernière fois". Il la déshabille du regard. Lors d'un déjeuner d'affaires, il lui a déjà fait du pied sous la table. Elle est tétanisée. Elle en parle à son manager qui minimise la situation. Avant chaque réunion, elle a le ventre noué. Elle décide d'en parler à son N+2.

Analyse de la situation

Les **agissements** (propos et regards déplacés) sont à **connotation sexuelle**. Ils ont un caractère **répété** et portent **atteinte à la dignité** de la salariée et créent un environnement intimidant, hostile et offensant (elle a le ventre noué).

Cette situation relève du **harcèlement sexuel**.

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique Pression Grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

En tant que N+1

- 👉 Demander l'avis du/de la RH sur cette situation "délicate" qui met en cause un client important. Garantir la confidentialité des échanges.
- 👉 S'entretenir avec le manager afin de lui rappeler les règles d'exemplarité attendues de la ligne managériale face au harcèlement sexuel et les risques qu'il fait peser à la salariée et à l'entreprise du fait de son inaction.
- 🔔 Demander à la salariée d'établir une chronologie détaillée en précisant les mots exacts employés par le client. Consigner les faits. Informer le-la directeur-trice d'unité afin que des mesures de protection soient prises et qu'une enquête soit diligentée.
- 👍 **Bonne pratique :** Afficher de manière visible la politique du Groupe à l'égard du harcèlement sexuel dans les locaux (couloirs, ascenseurs, salle de réunion, etc.) afin que les salarié-e-s, clients, fournisseurs etc. en aient connaissance.

ALLUSIONS À CARACTÈRE SEXUEL FAITE À UNE ALTERNANTE PAR SON TUTEUR

Situation :

Un tuteur tient à plusieurs jours d'intervalles des propos déplacés à une jeune alternante dont il a la charge : "tu es magnifique" ou "vu ta tête, tu as dû avoir une nuit mouvementée, coquine". Elle reste silencieuse, sidérée. Elle se confie à une collègue. Elle craint pour son avenir professionnel. Sa collègue décide de signaler la situation à la RH.

Analyse de la situation

Les **agissements** se manifestent par des propos à caractère **sexuel**. Ils ont un caractère **répété** peu importe que les propositions aient été faites dans un court laps de temps. La répétition est constituée à partir de **deux actes**. Le fait qu'elle craigne pour son avenir témoigne du fait que ces agissements créent **une situation intimidante**.

La situation relève du **harcèlement sexuel**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique
Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?

 Expliquer

 Recadrer et agir

 Protéger et alerter

En tant que RH

-  Demander à s'entretenir en toute discrétion avec l'alternante, lui assurer qu'elle ne fera l'objet d'aucune mesure de représailles et l'inviter à se rendre chez la.le médecin du travail.
-  Rappeler au tuteur les règles d'exemplarité attendues et faire cesser les agissements.
-  Alerter le-la Directeur.trice afin que des mesures soient prises (mise en disponibilité ou changement d'affectation temporaire de l'auteur) et qu'une enquête soit diligentée.

 **Point de vigilance :** De par leur statut et leur jeune âge, la situation des alternant-e-s doit faire l'objet d'une vigilance particulière.

Le silence permanent ne peut être interprété comme une forme de consentement notamment lorsqu'il existe un lien de subordination.

REMARQUES SUR L'APPARENCE PHYSIQUE

Situation :

Un jeune cadre vient de quitter le bureau de son N+2 de manière précipitée. Il a subi des remarques déplacées sur son physique de la part de ce dernier : "Tu dois aller régulièrement à la salle de sport pour avoir un fessier pareil", "Tu me donnes envie, tu sais ...Toi et moi...". Face à la réaction du jeune cadre, le N+2 lui lance "Ne le prends pas mal, je blaguais !". Le jeune cadre ne l'entend pas ainsi et décide d'en parler à sa directrice.

Analyse de la situation

Les agissements se manifestent par des **propos à connotation sexuelle**. Il n'est **pas question de séduction**. Les agissements ne sont **pas répétés**. Ils peuvent néanmoins être assimilés à du harcèlement sexuel. La proposition du N+2 peut être considérée comme une **pression grave** (proposition explicite et pressante, différence d'âge) exercée dans le but d'obtenir un **acte de nature sexuelle**.

La situation relève **du harcèlement sexuel**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
- Répétition
- Conséquences nocives
- Fait unique
Pression grave
- En d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

En tant que directrice

- 👤 Demander l'avis de la RH et si nécessaire du service juridique sur la situation en préservant l'anonymat des personnes impliquées.
- 👤 S'entretenir avec le N+2 afin de lui rappeler les règles d'exemplarité et de respect des personnes portées par le Groupe face au harcèlement sexuel. Le recadrer oralement afin qu'il cesse les agissements.
- 🔔 Demander au salarié de préciser avec exactitude les termes employés par le N+2. Consigner les faits. Constituer une équipe pluridisciplinaire afin de diligenter une enquête et garantir la protection du salarié.
- ⚠️ **Points de vigilance :** Le harcèlement sexuel peut être retenu même si l'auteur n'avait pas l'intention de nuire. L'humour ne peut constituer une justification. L'expression "c'est juste une blague" doit être proscrite.

Situation :

Le gardiennage, dans des zones où les hommes sont amenés à se changer (vestiaires...), est réalisé par des femmes qui travaillent pour des entreprises prestataires. Elles se plaignent d'entendre souvent des propos à connotation sexuelle. Certains hommes s'interpellent entre eux et mimet des rapports sexuels. Le directeur d'unité est alerté par la médecin du travail.



Analyse de la situation

Ici, les agissements à **connotation sexuelle** (*rapports mimés*) sont **répétés**. Le harcèlement sexuel peut être exercé par plusieurs personnes qui, de façon concertée ou non, ont chacune commis un fait unique, ce qui constitue une répétition. Même si les femmes ne sont pas directement visées, la situation a des **conséquences nocives**. La jurisprudence reconnaît qu'une situation peut être qualifiée de **harcèlement "d'ambiance"** lorsqu'une personne, bien que n'étant pas directement visée par les propos, évolue dans une atmosphère dégradante. La situation relève donc de **harcèlement sexuel**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique
Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle



Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.



Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

En tant que directeur d'unité



Sensibiliser l'équipe au harcèlement sexuel "d'ambiance".



Recadrer oralement les auteurs des comportements, même si les propos et gestes ne visent pas directement les salarié-e-s. S'assurer que les agissements cessent et rappeler que ce comportement fait peser un risque sur les personnes et l'entreprise.



Procéder à une enquête et sanctionner en cas de situation avérée.



Point de vigilance : Le harcèlement sexuel d'ambiance peut également se manifester par des affiches ou des fonds d'écran de femmes dénudées soumis à la vue de tou.te.s et des propos "salaces" tenus entre collègues.

CARESSES DANS LE DOS

PROPOSITIONS DE SORTIR APRÈS LE TRAVAIL

Situation :

Une salariée subit de la part d'un chef d'équipe des gestes et des paroles qui l'importunent : caresses dans le dos quand il lui fait la bise, regards appuyés sur sa poitrine, questions intrusives sur sa vie sexuelle. Elle ne répond pas aux demandes répétées du chef de service de sortir avec elle en dehors du travail. Elle ne souhaite pas dénoncer la situation par peur de représailles. C'est finalement son collègue qui alerte la RH.



Analyse de la situation

Les agissements se caractérisent ici par des **gestes appuyés, tendancieux** ("caresse") et des **demandes répétées**. Les atouchements et propositions constituent des actes à **connotation sexuelle**.

Une relation de séduction exige consentement et réciprocité entre les deux personnes. L'absence de réponse aux sollicitations, le fait qu'elle parle à un collègue du **malaise** dans lequel elle se trouve, met en évidence son absence de consentement.

Les éléments caractérisent un **harcèlement sexuel**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique - Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle



Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.



Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

En tant que RH



Demander à s'entretenir en toute discrétion avec la salariée, lui assurer qu'elle ne fera l'objet d'aucune mesure de représailles.



Recadrer oralement le chef de service afin de faire cesser la situation.



Demander à la salariée d'établir une chronologie des faits et consigner les faits. Informer la.le directeur d'unité afin que des mesures de protection soient prises (changement d'affectation) et qu'une enquête soit diligentée



Points de vigilance : De par ses fonctions, la.le RH a une responsabilité particulière à agir. Son inaction face à une situation de harcèlement sexuel peut l'exposer à un licenciement pour faute grave.

COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ D'UNE SALARIÉE À L'ÉGARD DE SON SUPÉRIEUR

Situation :

Une salariée fait des confidences à son manager sur sa vie privée, insiste sur le fait qu'elle est célibataire depuis peu. Elle lui laisse à deux reprises un petit message langoureux sur des post-it . Le manager en rigole mais il est un peu embarrassé par la situation. Il en fait part à son N+1.

Analyse de la situation

Les agissements (propos, messages déplacés) sont à **connotation sexuelle**. Rappelons qu'il suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement sexuel. Ils ont un caractère **répété**. Toutefois, les faits ne portent **pas atteinte à sa dignité** ni ne créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel n'est **pas constitué**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
- Répétition
- Conséquences nocives

- Fait unique - Pression grave
- En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

La situation ne relevant pas de harcèlement sexuel, il appartient au manager de traiter la situation selon le cadre de l'action managériale classique.

Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

En tant que N+1

- 🗨️ Expliquer au manager qu'il ne s'agit pas de harcèlement sexuel, bien que la situation soit délicate et puisse être pesante.
- 🗨️ Lui rappeler qu'il est légitime à recadrer la salariée afin qu'elle adopte un comportement qui ne puisse donner lieu à aucune ambiguïté. Lui demander de répertorier les nouveaux incidents.
- 🔔 En cas de nouveau signalement du manager du fait de propositions répétées et pressantes, informer le-la directeur·trice afin qu'il-elle prenne des mesures de protection et procède à une enquête sérieuse et impartiale.

Info+ : Le lieu de travail arrive toujours en première position parmi les lieux de socialisation où les couples se forment, avant les soirées entre amis, les lieux publics, l'espace domestique (chez soi ou chez d'autres) et les sites de rencontres (Insee 2016).

BOUQUET DE FLEURS MAILS ABUSIFS ET INAPPROPRIÉS

Situation :

Une cadre se plaint du comportement d'un collègue qui dure depuis plusieurs mois. Il lui propose d'aller dîner avec lui. Elle refuse. Un autre jour, il lui offre un bouquet de fleurs qu'elle finit par accepter devant son insistance. Il lui envoie des mails déplacés, ce qui la met très mal à l'aise. Elle n'y répond pas. A bout, elle signale la situation à son N+1.

Analyse de la situation

Les agissements se traduisent par des messages écrits à **connotation sexuelle** et un **cadeau non sollicités**. Malgré les **refus** de la salariée, le collègue persiste. Il ne s'agit pas de séduction. Les agissements **sont répétés**. La situation a un **impact**, porte atteinte à sa **dignité** et crée un **environnement offensant et intimidant** (Elle est "à bout").

Le comportement du collègue constitue du **harcèlement sexuel**.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?

 Expliquer

 Recadrer et agir

 Protéger et alerter

En tant que N+1

-  Demander l'avis de la RH afin d'avoir un regard croisé sur la situation en préservant l'anonymat des personnes impliquées. Recadrer l'auteur oralement afin que les agissements cessent.
-  Demander à la salariée de rassembler les éléments relatifs à la situation (chronologie circonstanciée, témoins éventuels, etc.), consigner les faits et l'inviter à se rapprocher de la médecine du travail.
-  Informer la.le Directeur.trice afin qu'une enquête soit diligentée et que des mesures de protection soient garanties (éloignement de l'auteur).
-  **Points de vigilance** : Offrir un présent peut paraître bienveillant. Toutefois, cette pratique peut constituer une forme d'abus de pouvoir, si la personne destinataire du présent se sent obligée de l'accepter.

"DRAGUE LOURDE"

Situation :

Une technicienne fait l'objet "d'une drague lourde" de la part d'un technicien d'un sous-traitant. Il lui pose régulièrement des questions sur sa vie sexuelle, lui fait des remarques sur son physique, lui touche la main par surprise. Cette situation dure depuis plusieurs semaines. Le manager de la salariée informe le supérieur hiérarchique du technicien de cette situation. La salariée ne souhaite plus effectuer sa mission avec ce salarié.

Analyse de la situation

Poser des questions à une salariée sur sa vie sexuelle, lui faire des remarques sur son physique même sous la forme de compliment et lui prendre la main par surprise constituent des **agissements à connotation sexuelle** dès lors qu'ils ne sont **pas consentis**. Les faits sont **répétés** et s'installent dans la durée. La répétition des faits à connotation sexuelle a des **conséquences nocives** sur la salariée qui ne souhaite plus poursuivre sa mission.

Le **harcèlement sexuel** est caractérisé.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?

 Expliquer

 Recadrer et agir

 Protéger et alerter

En tant que supérieur hiérarchique

-  Informer le-la RH et recueillir son avis, notamment sur la façon d'informer l'employeur du technicien de la situation et d'envisager les actions concrètes afin de faire cesser la situation.
-  Demander à la salariée d'établir une chronologie des faits, consigner les faits. Informer la.le Directeur.trice afin qu'une enquête sérieuse et impartiale soit diligentée et tout risque soit écarté (éloignement de l'auteur).
-  **Points de vigilance :** Les expressions "drague lourde", ou "grivoiserie à la française" sont souvent utilisées pour minimiser les faits et masquer ce qui relève en réalité de harcèlement sexuel. Tout relation de séduction exige une réciprocité et un consentement des personnes.

Situation :

Une salariée en CDD est convoquée dans le bureau de son N+1. Alors qu'elle est assise, il lui met les mains sur les épaules en exerçant une pression. Il lui glisse à l'oreille qu'il n'est pas sûr de vouloir renouveler son contrat, que cela dépendra d'elle : "si tu es agréable avec moi... juste une petite douceur... ". La salariée sort du bureau livide et alerte son N+2.



Analyse de la situation

Ici, les agissements à connotation sexuelle se manifestent par **un contact physique non désiré**, mais surtout par une **pression grave** dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle dans la mesure où le **renouvellement de son contrat est conditionné** au fait qu'elle se soumette au désir sexuel de son supérieur hiérarchique. Il s'agit d'un chantage sexuel.

Le **harcèlement sexuel** est caractérisé.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique
 - Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle



Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.



Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

En tant que N+2

- 👤 Prendre très au sérieux la situation et recueillir l'avis du-de la RH afin de faire cesser le plus rapidement possible la situation.
- 🔔 Inviter la salariée à se rapprocher de la médecine du travail et l'assurer que la situation est prise en compte. Lui demander de constituer un dossier avec les éléments relatifs à la situation rapportée (chronologie détaillée des faits, témoins éventuels) et consigner les faits.
- 🔔 Informer la.le directeur.trice afin qu'une enquête soit diligentée et que des mesures de protection adéquates soient prises (éloignement de l'auteur).
- ⚠️ **Point de vigilance :** Elargir l'enquête peut être un moyen efficace de s'assurer qu'aucune autre salariée, stagiaire ou apprentie, n'a subi un traitement similaire de la part de la même personne par le passé, notamment si vous constatez un turn-over inexplicable.

"MAIN AUX FESSES"

Situation :

Un salarié demande à une stagiaire de faire tous les jours des photocopies dans un local très exigü. Il lui fait régulièrement des avances qu'elle refuse, lui tient des propos déplacés: "Je fais finir par te prendre sur la photocopieuse", jusqu'au jour où il lui touche les fesses par surprise. La stagiaire se rend chez le médecin du travail qui l'invite à en parler à la responsable éthique et conformité, ce qu'elle fait.

Analyse de la situation

Les agissements (avances, propos déplacés) sont à **connotation sexuelle**. Ils ont un caractère **répété** et **portent atteinte** à la dignité de la jeune femme et créent un environnement intimidant, hostile et offensant.

Le **harcèlement sexuel** est caractérisé.

En outre, la situation relève également d'une **agression sexuelle**. Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle (attouchement sur des parties intimes ou sexuelles du corps) commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
- Répétition
- Conséquences nocives

- Fait unique
Pression grave
- En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Le-la Responsable éthique et conformité détermine le cadre dans lequel il-elle doit agir au regard du dispositif d'alerte Groupe.

Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

En tant que Responsable éthique et conformité

- 👉 Sa rapprocher du/de la RH afin d'échanger sur la gravité des agissements, en toute confidentialité et qu'un recadrage soit réalisé rapidement.
- 🔔 Demander à la salariée de rassembler les éléments relatifs à la situation et consigner les faits. Informer la.le Directeur.trice afin qu'une enquête soit diligentée et que des mesures de protection soient prises (tout contact entre la stagiaire et le salarié en cause doit être évité).



Point de vigilance : Les frôlements, contacts physiques sous couvert de gestes désintéressés ou accidentels (baiser dans le cou, caresse dans les cheveux, du pied sous la table) ne doivent pas être banalisés. Ils constituent des faits de harcèlement sexuel, dès lors qu'ils ne sont pas consentis.

PROPOSITIONS TENDANCIEUSES, INJURES SEXISTES, REFUS DE PROMOTION

Situation :

Une ingénieure sort à 3 reprises boire un verre avec son N+1 après le travail. Au bout de quelques semaines, il lui fait des avances qu'elle refuse, puis lui propose de partir en week-end. Elle lui dit qu'elle n'est pas intéressée et lui fait comprendre qu'elle est engagée avec quelqu'un. Il l'insulte "Espèce de p...te". Un mois après, elle apprend qu'elle n'a pas obtenue la promotion qu'elle pouvait espérer malgré ses excellents résultats. Elle en réfère à son directeur d'unité.

Analyse de la situation

Il apparaît que les **agissements** (avances et injures sexistes) constituent des propos et comportements à **connotation sexuelle et sexiste**. Les faits sont **répétés**. Ils portent **atteinte à la dignité de la salariée** et créent une **situation intimidante, hostile et offensante** au travail.

Il s'agit donc de **harcèlement sexuel**.

En outre, sa **non-promotion** constitue une **mesure de représailles** interdite par la loi.

ÉVALUATION

- Agissement à connotation sexuelle
 - Répétition
 - Conséquences nocives
-
- Fait unique
 - Pression grave
 - En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Cadre de l'action

Déterminer avec le-la Responsable éthique et conformité si l'alerteur doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Que faire ?



Expliquer



Recadrer et agir



Protéger et alerter

En tant que Directeur d'unité

- 👉 Demander l'avis de la RH afin d'avoir un regard croisé sur la situation en préservant l'anonymat des personnes impliquées. Prendre au sérieux la situation. Il ne s'agit pas d'une affaire privée. Faire cesser les agissements et rappeler fermement les règles de respect portées par le Groupe.
- 🔔 S'entretenir avec la salariée et la prendre au sérieux. Lui demander de recueillir les éléments relatifs à la situation (chronologie circonstanciée, témoins éventuels, etc.). Procéder à une enquête sérieuse et impartiale.
- ⚠️ **Point de vigilance :** Le fait qu'une salariée accepte de sortir boire des verres avec un collègue/supérieur ne vaut pas consentement à avoir une relation intime avec lui. Abuser de son pouvoir constitue une forme de harcèlement.

La-Le DRH :

Il-elle est le premier interlocuteur-trice de proximité pour rechercher des solutions opérationnelles. Il-elle vient en appui pour évaluer la situation. Il-elle doit également garantir la confidentialité des informations transmises.

Le service juridique :

Le service juridique a pour mission de conseiller les représentants de l'employeur EDF dans les démarches/actions à réaliser dans le cadre du respect des obligations de l'entreprise en la matière.

La-Le Correspondant-e ou Responsable Éthique et Conformité de votre entité ou la DECG :

Sa mission consiste à promouvoir les valeurs du Groupe : le respect, la solidarité et la responsabilité. Il-Elle est également chargé.e de veiller au respect de la Politique Éthique et Conformité Groupe et de la Charte Éthique Groupe, en recueillant les signalements ou alertes des salarié-e-s qui subiraient des agissements de harcèlement moral. Il-Elle est tenu.e à la confidentialité.

Pour contacter la-le responsable ou Correspondant-e éthique et conformité de votre direction, il est conseillé de se référer à sa hiérarchie ou de consulter [l'annuaire des Responsables éthique et conformité](#), disponible sur la communauté Éthique et Conformité de VEOL. Il est aussi possible de faire une alerte via le [dispositif d'alerte Groupe](#).

Le Dispositif d'alerte éthique et conformité Groupe :

Il permet à tout salarié, collaborateur extérieur ou occasionnel de faire un signalement conformément à la loi « Sapin II » du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et à la loi « Devoir de Vigilance » du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre¹.

La-Le médecin du travail :

Acteur-trice essentiel-le qui a une mission de conseil et de prévention élargie à la prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise². La-Le médecin apporte son expertise sur l'impact des agissements sur la santé physique et mentale du-de la salarié-e et aide à identifier l'existence de tels agissements.

1 Ces signalements concernent :

- 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,
- une violation d'une loi ou d'un règlement,
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général,
- un manquement au code de conduite Éthique et Conformité des entités du Groupe,
- une atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités d'EDF et de ses filiales.

2 L. 4622-2 du code du travail & Circ DGT 2012/14, 12 nov 2012

L'assistant·e social·e :

Bien que les textes légaux et réglementaires ne lui aient pas donné de pouvoirs spécifiques en matière de harcèlement, l'assistant·e social·e peut jouer un rôle en matière d'écoute, de détection de situations de harcèlement sexuel.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :

Jusqu'à la mise en place du Comité Social et Economique (CSE)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail analyse les risques professionnels et peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel. Les membres du CHSCT peuvent également procéder à des inspections et effectuer des enquêtes et recourir à une expertise. Ses membres peuvent informer les représentant·e-s du personnel, s'ils-elles ont connaissance de l'existence de situations de harcèlement sexuel dans l'entreprise, afin que ceux-celles-ci usent de leur procédure d'alerte. Il-elle doit être consulté·e en cas de mise en place d'une enquête du fait de sa compétence générale.

Les délégué·e-s du personnel :

Jusqu'à la mise en place du CSE

Les délégué·e-s du personnel disposent d'un droit d'alerte³ lorsqu'ils-elles constatent qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Ils-Elles ont alors la faculté de saisir immédiatement l'employeur, qui est alors obligé de procéder sans délai à une enquête avec les délégué·e-s et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Le Comité Social et Economique (CSE), une fois mis en place :

Il a pour mission d'assurer une expression collective des salarié·e-s. Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du Comité Social et Économique (CSE), tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

La CSSCT peut donc prendre en charge, par délégation du CSE, l'analyse des risques professionnels. Elle peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel. Les membres de la CSSCT peuvent également procéder à des inspections et effectuer des enquêtes en matière de harcèlement sexuel.

La CSSCT n'a pas la possibilité de recourir à une expertise, elle peut toutefois proposer des expertises au CSE.

3 L. 2312-59 du code du travail

Les organisations syndicales :

Les syndicats peuvent être des relais et alerter sur une situation portée à leur connaissance.

Numéro vert « Vie au travail » :

Pour parler anonymement et en toute confidentialité de vos difficultés au travail et/ou de celles de vos collaborateur.trice.s :

Pour EDF et Enedis : 0800 30 40 40

Le droit européen

[Directive 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), article 2.

[Directive 89/391/CEE](#) du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

[RGPD](#) : Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Le droit français

- **Article 1er :**
 - [Loi du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- **Articles 6 à 13**
 - Chapitre II : de la protection des lanceurs d'alerte de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique
- **Le Code pénal**
 - [L'article 222-33](#) relatif au délit de harcèlement sexuel
 - [L'article 225-1-1](#) définissant le fait d'avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, comme constitutif d'une discrimination
 - [L'article 226-16](#) relatif aux traitements de données à caractère personnel sans respect des formalités légales
- **Le Code du travail**
 - [L'article L.1153-1](#) relatif à l'interdiction du harcèlement sexuel
 - [L'article L.1153-2](#) relatif à l'interdiction de sanctionner, licencier ou de prendre toute mesure discriminatoire à l'égard d'un-e salarié-e, d'un-e candidat-e à un recrutement, stagiaire ou personne en formation ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel
 - [L'article L.1153-3](#) relatif à l'interdiction de sanctionner, licencier ou de prendre toute mesure discriminatoire à l'égard d'un-e salarié-e ou personne en formation ayant témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel
 - [L'article L.1153-4](#) relatif à la nullité de tout acte contraire à l'article L. 1153-1

- [L'article L.1153-5](#) relatif à l'obligation de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner
- [L'article L.1153-6](#) relatif à la sanction disciplinaire
- [L'article L.4121-1](#) relatif à l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- [L'article L.4121-2](#) relatif à l'obligation d'intégrer dans le plan de prévention de l'employeur les risques liés au harcèlement sexuel
- [Article L1132-3-3](#) relatif à l'interdiction de sanctionner, licencier ou prendre toute mesure discriminatoire de représailles à l'encontre d'un-e candidat-e, d'un-e salarié-e, stagiaire ou personne en formation pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime ou pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016

Jurisprudence :

- Caractère répétitif des actes de harcèlement : Soc. Cass. 14 nov. 2007
- Fait unique constitutif de harcèlement sexuel : Soc. Cass. 17 mai 2017
- Harcèlement sexuel en dehors du lieu et du temps de travail : Soc. Cass. 19 oct. 2011 et Soc. Cass. 11 janvier 2012
- Harcèlement sexuel "d'ambiance" ou environnemental, Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017.

Documents internes

- Charte éthique Groupe
<https://www.myelectricnetwork.fr/web/ethique-et-conformite-groupe>
- Guide de l'alerteur salarié.e ou collaborateur extérieur ou occasionnel
https://www.myelectricnetwork.fr/web/ethique-et-conformite-groupe/lire-detail-bibliotheque?p_p_id=20&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_20_struts_action=%2Fdocument_library%2Fview_file_entry&_20_fileEntryId=716664030
- Guide du responsable de traitement
- Décision du Secrétaire général relative au dispositif d'alerte éthique et conformité Groupe du 30 juillet 2018
- Note CERH A 08-006 - Harcèlement au travail
- Communauté Éthique et Conformité sur VEOL
<https://www.myelectricnetwork.fr/web/ethique-et-conformite-groupe>
- Vidéo harcèlement
https://www.myelectricnetwork.fr/web/ethique-et-conformite-groupe/lire-detail/-/asset_publisher/AO6j/content/article-animation-pecg-lutte-contre-le-harcèlement?version=bureau&typeGroup=veol
- Vidéo discrimination
https://www.myelectricnetwork.fr/web/ethique-et-conformite-groupe/lire-detail/-/asset_publisher/AO6j/content/article-animation-pecg-lutte-contre-la-discrimination?version=bureau&typeGroup=veol
- Vidéo dispositif d'alerte éthique et conformité Groupe
https://www.myelectricnetwork.fr/web/ethique-et-conformite-groupe/lire-detail/-/asset_publisher/AO6j/content/article-dispositif-d-alerte-animation?version=bureau&typeGroup=veol

Note DRH-I 17003- Prévention des RPS (Marchés de prestataires retenus par EDF)



EDF SA
22-30 avenue de Wagram
75382 Paris Cedex 08 – France
Capital de 1 505 133 838,00 euros
552 081 317 R.C.S PARIS

www.edf.fr

Direction des Ressources Humaines Groupe
Direction de l'Emploi et du Développement des salariés

Rédaction et conception : Accordia
Edition Février 2019