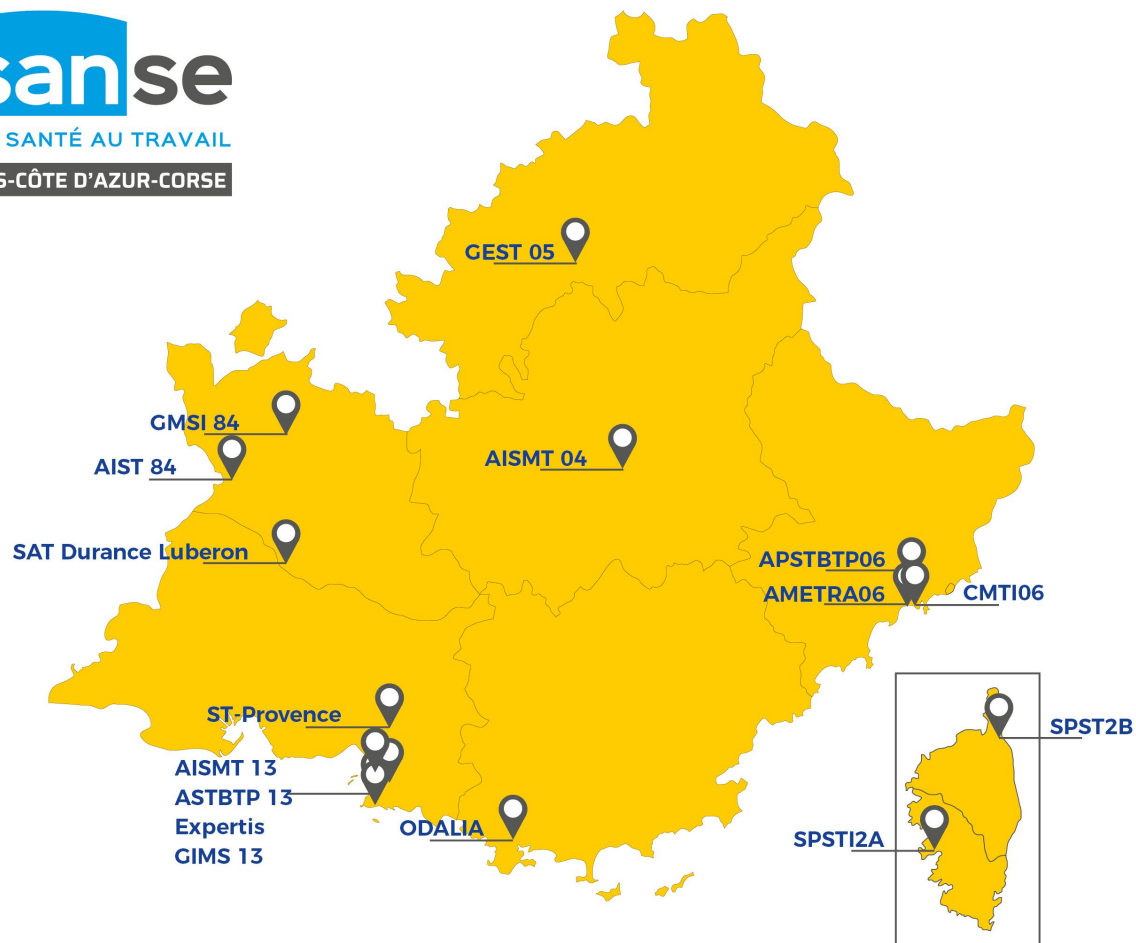


Prévention du Sexisme et du Harcèlement Sexuel (HS) en entreprise

Webinaire du 25 janvier 2024 – 30 mn + 15 mn de questions/réponses

Webinaire du réseau Présanse Paca-Corse



Ce webinaire vous est proposé par le réseau Présanse Paca-Corse, qui regroupe 16 services de prévention et de santé au travail interentreprises de Paca et Corse, œuvrant pour plus de 140 000 entreprises et plus d'1 million de salariés du secteur privé.

Retrouvez leurs coordonnées sur www.presanse-pacacorse.org (rubrique « Le Réseau »).

Le contenu de ce webinaire a été réalisé par les services de prévention et de santé au travail :

AISMT13

GIMS

SANTE AU TRAVAIL PROVENCE

Les intervenantes



Julie LERCARI

Conseillère en Prévention
des Risques Professionnels

**SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE**

Dorothee TESTE

Psychologue
du travail

**SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE**



Charlène CANET

Infirmière en Santé
Travail (IDEST)

AISMT 13

Elise RABILLARD

Psychologue
du travail

GIMS

Au programme ...

De quoi parle-t-on ?

Le cadre réglementaire et le rôle de chacun

L'employeur

Le référent Harcèlement

Le salarié

Conséquences du HS sur la santé et l'entreprise

Les axes de prévention et les ressources disponibles



Lien vidéo

[Violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle - Réagir peut tout changer - YouTube](#)



Dans cette séquence vidéo, comment qualifier la situation ?
Selon vous, c'est :

- 1- de l'humour
- 2- des paroles déplacées
- 3- un agissement sexiste
- 4- du harcèlement sexuel

Intro / Statistiques / Idées reçues



« **Les agresseurs sont forcément des hommes et les victimes des femmes** »

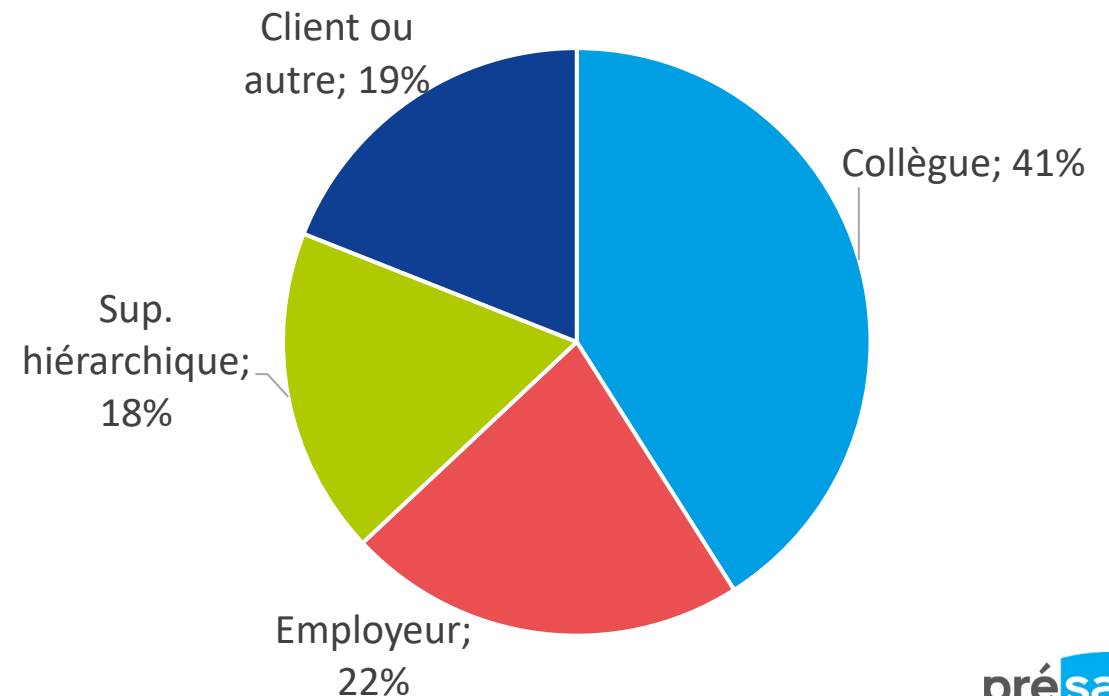
Victimes, témoins ou acteurs, tout le monde est concerné.

Selon la DARES* (étude de 2019), **10% des femmes** et **2% des hommes** ont déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel au travail au cours des 12 derniers mois.

Auteur du Harcèlement déclaré
(étude « Défenseur des droits » de 2014) :



1/3 déclarent n'en avoir parlé à personne



Harcèlement sexuel, agissement sexiste...

De quoi parle-t-on ?

De quoi parle-t-on ?

Articles 222-33.-I et 222-33.-II du Code pénal et article L.1153-1 du Code du travail

Harcèlement sexuel

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste **RÉPÉTÉS**,



portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante

J'en peux plus c'est tous les jours comme ça

Tes jupes sont de plus en plus courtes, j'adore



Connotation **sexuelle**

Notion de **répétitivité (ou non)**

Atteinte à la dignité

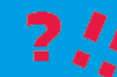
Harcèlement sexuel

Pression grave, **MEME NON RÉPÉTÉE**



dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Pour ton changement de planning, va falloir passer sous le bureau



Agissements sexistes



Agissements liés au sexe d'une personne

portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



Injures sexistes



Une parole, un écrit adressé à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser

en raison de son identité de genre ou son orientation sexuelle.



Agression sexuelle



Contact avec violence, contrainte, menace ou surprise,

avec une partie du corps dite «sexuelle» (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses).



Article L. 1142-2-1 du Code du travail (depuis 2015)

Réel ou virtuel

Reprocher à une femme de ne pas être assez féminine ou à un homme pas assez viril

C'est quand qu'on couche ensemble ?

Envoi de mails vulgaires (sans consentement)

N'oublie pas ton décolleté pour la réunion

Gestes déplacés

Remarques qui mettent mal à l'aise (sur les formes, la tenue vestimentaire...)

T'as tes règles ou quoi ?



Image Freepik



Cette photo par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Distinction SÉDUCTION et HARCÈLEMENT / AGRESSION

SÉDUCTION

Propos et comportements positifs et respectueux

Personne attentive et à l'écoute de l'autre

Relations souhaitées et réciproques



HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harceleur :

- veut imposer ses choix et son pouvoir.
- ne tient pas compte des désirs de l'autre.

La victime :

- est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, voire en colère.
- a peur.

Rapport de domination

AGRESSION SEXUELLE

Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise

Contact physique dans une zone sensible : bouche, poitrine, fesses, cuisses, sexe.



Le rôle de l'employeur – ses obligations

L. 1153-5 du Code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir** les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

- Obligation de **prévention** et d'**action** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.
- Nommer un référent harcèlement sexuel (dès 250 salariés).

Autres obligations :

- Communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel (coordonnées des autorités et services compétents, actions civiles et pénales...) par de l'affichage par exemple.
- Mentionner dans le règlement intérieur (dès 20 salariés) les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel.
- Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits (Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010).

Le rôle du Référent Harcèlement sexuel

Obligatoire depuis le 1er janvier 2019

■ Nommé par la direction de l'entreprise

Dès 250 salariés - article L.1153-5-1 du Code du travail

- Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Durée du rôle non défini.

■ Désigné par le Comité Social et Économique (CSE)

Lorsqu'il y en a un - loi du 5 septembre 2018 – article L. 2314-1 du Code du travail

En complément du Référent nommé par la direction de l'entreprise.

- Un « référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique **parmi ses membres** » pour la durée du mandat en cours, soit 4 ans.

Le rôle du Référent Harcèlement sexuel

Obligatoire depuis le 1er janvier 2019

Les missions :

Référent nommé par la direction (dès 250 salariés)	Référent désigné par le CSE
<p>Réaliser des actions de sensibilisation et de formation.</p> <p>Orienter les salariés vers les autorités compétentes (Inspection, Service de Prévention et de Santé au Travail, Défenseur des Droits).</p> <p>Mettre en œuvre des procédures internes pour favoriser le signalement, le traitement de faits.</p> <p>Réaliser des enquêtes internes en cas de signalement.</p>	<p>Non définies par le Code du travail.</p> <p>Mais ce qui semble opportun...</p> <p><i>Si effectif < 250 salariés</i> Mêmes missions que s'il y avait un référent nommé par la direction de l'entreprise.</p> <p><i>Si effectif > 250 salariés</i> Les missions des deux référents doivent s'articuler. Exemple : enquête conjointe.</p>

Les moyens alloués :

Aucun moyen particulier.

En qualité d'élus CSE, le référent dispose d'heures de délégation et d'une formation spécifique.

Le salarié témoin

■ Droit et devoir

Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 Chapitre II (Articles 6 à 16) et article L. 1153-2 du Code du travail : protection des lanceurs d'alerte.

Au travail, nous pouvons toutes et tous être des témoins d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel à différents degrés et sous différentes formes.

Les victimes, directement concernées par les faits, peuvent sous l'effet de sidération être dans l'incapacité d'agir.

→ **Le rôle d'alerte et de signalement des témoins** est donc important.

Comment agir ?

→ Informer la bonne personne dans l'entreprise (selon la conduite à tenir si définie en interne) :

- Le supérieur hiérarchique (direct ou indirect)
- Un membre du service des ressources humaines
- Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »

Le salarié victime

- Sortir du silence :
 - En parler à un(e) collègue, supérieur(e), DRH, membre CSE, référent Harcèlement
 - Informer la direction (par écrit) : exemple de lettre de signalement

[Modèle de document : Signalement de harcèlement sexuel - Code du travail numérique](#)
- Noter par écrit :
 - Recueil d'évènements : Quand ? Où ? Qui ? Circonstances...
 - Recenser les témoins et consigner leur témoignage par écrit (ils sont protégés)
- Si besoin, prendre conseil en externe : médecin du travail, psychologue du travail, inspection du travail, associations et solliciter l'aide de témoins
- Signalement en justice :
 - Maison de Justice et du Droit (MJD) ou antenne de justice / association d'aide aux victimes / le défenseur des droits
 - www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/index.html#comment-agir
- Informations générales : www.souffrance-et-travail.com

Conséquences du Harcèlement Sexuel sur la santé des travailleurs et de l'entreprise

Conséquences pour les travailleurs

La santé, La performance

- Perte de confiance en soi
- Diminution progressive de la satisfaction au travail
- Stratégie d'évitement, retrait, isolement
- Culpabilité, honte, colère
- Sentiment d'épuisement, de fatigue chronique
- Troubles du sommeil
- Dégradation de la santé physique (douleurs, TMS...) et psychique (pouvant aller jusqu'à la dépression et au suicide)



Conséquences pour l'entreprise

Le Collectif, La performance

- Démotivation
- Mauvaise ambiance, absence d'entraide, conflits
- Perte de compétences
- Diminution des performances
- Baisse de créativité
- Stress des témoins
- Perte d'attractivité / Mauvaise image de l'entreprise
- Turn over / Absentéisme (arrêts maladie, départs...)



Les axes de prévention

La démarche de prévention du harcèlement sexuel

- Elle doit s'inscrire dans une démarche globale de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).
- Obligation d'évaluation des risques et d'intégration dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Votre service de prévention et de santé au travail peut vous accompagner.



Les principaux facteurs de risques

Organisation et Management

- Mise en concurrence des salariés
- Milieux très hiérarchisés
- Cultures d'entreprises machistes, patriarcales ou virilisantes

Contexte socio-professionnel

- Faible mixité dans certains métiers
- Forte disparité entre nombre de femmes et d'hommes

Contexte sociodémographique

- Précarité de l'emploi

Les axes de prévention à développer

- **Faire connaître et afficher la politique de l'entreprise :**
 - Communiquer le nom et coordonnées du Référent Harcèlement
 - Diffuser la conduite à tenir rédigée en concertation avec des représentants des salariés.
 - Sensibiliser les salariés.

- **Cultiver un climat d'entreprise serein :**
 - Appliquer des mesures en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes.
 - Combattre les idées ou actions d'un autre temps (exemple de la femme qui prépare le café pour la réunion, etc.).
 - Favoriser les relations d'entraide.

À mettre en œuvre

Politique égalité

Mettre en œuvre et déployer une politique d'égalité professionnelle Homme/Femme.

Règlement Intérieur

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, "le règlement intérieur rappelle [...] les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par [le Code du travail]." (Article L. 1321-2 du Code du travail).

Conduite à tenir

Témoin ou Victime ?

Procédure interne à définir pour signaler un fait ou un propos
Ex : boîte mail dédiée, permanence du référent...

Mise à jour du DUERP

Actions mises en place et à prévoir.

Affiches et brochures :
INRS, ANACT

Sensibilisations

Informers les salariés (à tous les niveaux) du cadre réglementaire et de la conduite à tenir définie en interne.

Les ressources disponibles

- Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)
En prévention (sensibilisations) mais également en prise de charge (accompagnement, écoute des victimes et témoin...)
- L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)
- L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
Guide et autodiagnostic : [Prévenir le sexisme au travail : les ressources à télécharger | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(Anact\)](#)
- Ministère du Travail et Défenseur des droits

Posez vos questions !

15 minutes de questions/réponses

**Pour plus de précisions, n'hésitez pas à contacter
votre Service de Prévention et de Santé au Travail :**

Retrouvez les coordonnées des SPSTI de Paca-Corse sur www.presanse-pacacorse.org, rubrique « Le réseau »

Retrouvez-nous sur



présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

www.presanse-pacacorse.org

Merci de votre attention !